

¿REDUCEN LOS SERVICIOS LA DESIGUALDAD LABORAL POR GÉNERO? EL SECTOR SERVICIOS, LOS KIS Y EL GAP SALARIAL POR GÉNERO EN ESPAÑA.

Diego Dueñas Fernández (Universidad de Alcalá e IAES)

Carlos Iglesias Fernández (Universidad de Alcalá e IAES)

Raquel Llorente Heras (Universidad Autónoma de Madrid e IAES)

RESUMEN:

La expansión de los servicios y la difusión de las tecnologías de la información y la comunicación se señalan como factores importantes que pueden mejorar las oportunidades laborales de las mujeres, reduciendo las diferencias laborales por género. Los puestos de trabajo terciarios, y aquellos más relacionados con las TIC pueden ser más apropiados para las mujeres, en términos de requerimientos de cualificaciones, implicando tareas relacionadas con las previamente realizadas en la esfera doméstica. Ambos procesos estarían propiciando un cambio en la demanda de trabajo, fundamentando un incremento de la presencia de mujeres en el mercado de trabajo.

El objetivo del trabajo es determinar en qué medida los servicios, es especial aquellos más estrechamente vinculados con el conocimiento y las TIC como son los Knowledge Intensive Services (KIS), están modificando algunos de los fundamentos de las diferencias laborales de género. El trabajo primero medirá y caracterizará el empleo relacionado con los Servicios y posteriormente con los KIS, para comparar después los diferenciales salariales existentes en este tipo de actividades, Y concluir si los Servicios y/o los KIS introducen alguna mejora significativa.

El trabajo se organiza en torno a tres bloques de análisis. Primero, medirá del gap salarial por género (GSG) en los Servicios y con especial atención dentro de los KIS. Segundo, abordará la explicación de dicho diferencial mediante su descomposición entre características y la parte no explicada que puede ser asociada con cierta discriminación (descomposición de Oaxaca-Blinder). Tercero, intentará determinar si las pautas concluidas respecto al GSG son compartidas por todas las mujeres o se observan diferencias en función de su nivel salarial (descomposición cuantílica).

Palabras clave: Género, Salarios, Servicios, KIS, Oaxaca, Cuantiles.

Códigos JCR: J16, J31, O33

1. Introducción.

No cabe duda de los avances que se han producido, también en España, en la reducción de las diferencias laborales existentes en el mercado de trabajo por razones de género. Las mujeres han incrementado muy notablemente sus tasas de participación y empleo, reduciendo sustancialmente sus diferencias laborales con respecto a los hombres. Distintos factores, tales como la efectividad de las políticas antidiscriminatorias, el incremento de la inversión de las mujeres en educación, la reducción de las tasas de fertilidad, la emergencia de nuevas tecnologías relacionadas con el trabajo doméstico y el incremento en la oferta de puestos de trabajo a tiempo parcial, son habitualmente señalados como fundamento a esta positiva evolución de la actividad laboral femenina (Dolado, Felgueroso y Jimeno, 2002). Sin embargo, dentro de este favorable contexto general, resulta un hecho bien conocido la persistente observación de importantes diferencias salariales entre mujeres y hombres, de forma que las mujeres continúan habitualmente ganando menos que los hombres por la realización de un mismo trabajo.

Con carácter específico, dos factores son destacados por su potencial capacidad para modificar las diferencias de género mediante la mejora de las oportunidades de que dispone tradicionalmente la mujer. Por una parte, la expansión del empleo vinculado al sector Servicios. De otra, la creciente difusión y aplicación de las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC).

La literatura señala claramente como la expansión del sector Servicios puede mejorar las oportunidades de empleo de la mujer. Por una parte, debido a que los puestos de trabajo de las actividades terciarias pueden ser más apropiados para las mujeres (Goldin, 2006). Comparado con las manufacturas, los puestos de trabajo de los Servicios requieren relativamente un mayor uso de cualificaciones relacionadas con el conocimiento y la comunicación, a la vez que son menos intensivos en el uso de cualificaciones relacionadas con la fuerza y las tareas manuales. Por otra parte, en cierta medida los puestos de trabajo de los Servicios implican el desarrollo de tareas cercanas o relacionadas con las tareas previamente realizadas por la mujer en el núcleo familiar. En definitiva, los procesos de terciarización de la economía, que se concretan en la tendencial expansión del empleo vinculado con las actividades de servicios, se habría traducido en un incremento de la demanda de trabajo femenina.

La consideración de los procesos de terciarización del empleo como variable explicativa de los resultados laborales alcanzados por las mujeres cuenta ya con una cierta literatura, tanto en términos generales (Galor and Weil, 1996; Rendall, 2010; Ngai y Petrongolo, 2013) como en relación específica al caso de España (Iglesias et al, 2003; Iglesias et al, 2010; Dueñas et al, 2013). En estos trabajos la hipótesis fundamental se centra en la idea de que el cambio tecnológico que es propio de las actividades de servicios se fundamenta y requiere un tipo e cualificaciones y competencias respecto de las cuales las mujeres poseerían una cierta ventaja comparativa respecto a los hombres.

En un sentido similar a lo mencionado en el caso del empleo vinculado con los Servicios, la expansión del empleo relacionado con el uso de las TIC puede mejorar las oportunidades laborales de las mujeres, ya que estos puestos de trabajo también podrían ser más apropiados para ellas (OCDE, 2007). De nuevo, la difusión de las nuevas tecnologías estaría induciendo un cambio en la demanda de trabajo por cualificaciones sesgado en un sentido que favorecería al empleo de la mujer (Carnoy, 2002).

La literatura existente a este respecto apoya la idea de que la difusión de las TIC mejora de la situación económica de la mujer, sobre la base del empoderamiento que puede inducir sobre las mujeres, al aumentar sus oportunidades laborales (Melhem et al, 2009; Ng y Mitter, 2005; Hafkin y Huyer, 2006). Aunque escasos, los documentos que analizan las consecuencias de las TIC en la situación laboral de las mujeres concluyen que los aumentos en el nivel de infraestructura de las TIC tienden a mejorar la igualdad de género en la educación y el empleo, mejorando en último término la igualdad de género (Chen, 2004). Sin embargo, también se menciona como la desigualdad laboral entre los géneros también aparece en el empleo más relacionado con las TIC. Al contrario de los hombres, las mujeres tienden a concentrarse en ocupaciones menos calificadas también en este tipo de empleo, lo que lleva a la observación de situaciones de segregación laboral y de brecha salarial en perjuicio de las mujeres, incluso en este tipo de empleo (Truss et al, 2012; Organización Internacional del Trabajo ILO, 2001; OCDE, 2007; Castaño y Webster, 2011).

Desde esta última perspectiva, la literatura relativa al caso español concluye la existencia de efectos positivos de las TIC sobre diferentes variables laborales femeninas como la sobreeducación (Iglesias et al, 2010), la segregación (Dueñas et al, en prensa) y los salarios (Castaño et al, 2010). Los trabajos que estudian el empleo definido por mantener una más estrecha relación con las TIC concluyen que el uso de este tipo de tecnologías reduce, en cierta medida, la desigualdad de género desde estas perspectivas diferentes, aunque estos efectos positivos parecen ser menos intensos de lo que inicialmente se esperaba.

Punto de encuentro entre las actividades de Servicios y el uso de las TIC, los Servicios Intensivos en Conocimiento (de aquí en adelante KIS en su terminología inglesa, Knowledge Intensive Services) incluyen aquellas actividades de Servicios especialmente relacionados con el uso, aplicación y desarrollo de tecnologías de la información y la comunicación (TIC), incluyendo actividades terciarias como las de investigación y desarrollo, los servicios de consultoría estratégica y de gestión, y la investigación de mercado e inteligencia empresarial, entre otros. Estos servicios dependen en gran medida del conocimiento profesional y prestan apoyo de alto valor añadido a los procesos de innovación de las Pymes. Se consideran un elemento central en el desarrollo de los procesos de innovación, destacando por su dinamismo y rápido crecimiento dentro del sector terciario (Boden y Miles, 2000). Los KIS concretan algunos de los elementos más relevantes relacionados con las transformaciones inducidas por los procesos de terciarización de la estructura productiva, encontrándose en la base explicativa de las vinculaciones de las nuevas actividades de servicios con procesos como la evolución de la productividad, el cambio tecnológico y los procesos de innovación.

Sobre la base del marco dibujado por los anteriores argumentos, el propósito de esta investigación es determinar en qué medida la expansión del empleo terciario, y muy especialmente el relacionado con los KIS, es capaz de mejorar la posición laboral detentadas por las mujeres, reduciendo las diferencias laborales existentes por género en el mercado de trabajo. Para su estudio, el trabajo se centrará en el análisis de las diferencias salariales por género, en la medida en que se constituyen en una de las más relevantes expresiones de las diferencias observadas en el mercado de trabajo entre mujeres y hombres.

Persiguiendo este propósito, el trabajo primero caracterizará el empleo relacionado con el sector Servicios, en general, y de los KIS, en particular, para posteriormente comparar los diferenciales salariales entre mujeres y hombres en ambos ámbitos del sector Servicios con las existentes en el resto de las actividades. El objetivo será determinar si los Servicios, y sobre todo los servicios KIS, introducen diferencias significativas en las diferencias salariales. Para alcanzar

sus objetivos, y a partir del estudio en perspectiva de género de las características laborales de las actividades KIS, del resto del sector Servicios (de aquí en adelante No Kis) frente al resto de sectores productivos de la economía española, la investigación organizará sus trabajos en torno a tres bloques de análisis:

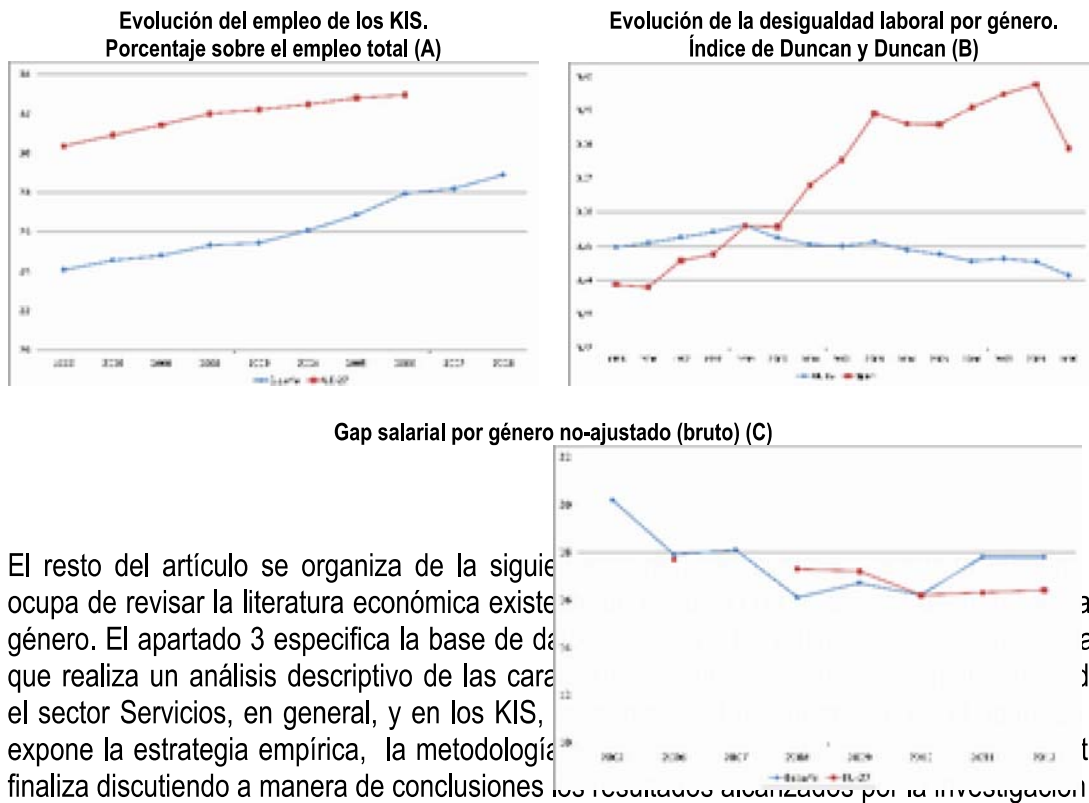
- a) La medición del gap salarial entre mujeres y hombres.
- b) La explicación del diferencial salarial por género mediante su descomposición en aquella parte explicada por la existencia de diferencias en las características laborales de mujeres y hombres de aquella otra que no lo es, y que en cierta medida podría estar vinculada con la existencia de discriminación.
- c) El análisis de las diferencias salariales por género a lo largo de la distribución salarial, como forma de determinar si las pautas concluidas respecto de las diferencia salariales son generalmente observadas para todas las mujeres o, por el contrario, mujeres con diferentes (crecientes) niveles salariales presentan diferentes (crecientes) patrones en términos de sus diferenciales salariales respecto de los hombres (techo de cristal).

En la medida en que los análisis diferenciarán entre las actividades terciarias KIS, servicios No KIS y el resto del empleo, los resultados nos permitirán determinar si el empleo vinculado las actividades terciarias más avanzadas mejora de manera significativa la situación observada en términos de diferencias salariales por género.

El artículo centra sus análisis sobre el caso español. Esta decisión se justifica por dos argumentos que, en nuestra opinión, hacen que el estudio de la economía española resulte especialmente relevante. En primer lugar, el uso de las TIC, la expansión de las actividades terciarias y el crecimiento del empleo vinculado con actividades KIS son procesos que se están producido con una relativa mayor intensidad en España, lo que está permitiendo, a pesar de comenzar con un cierto retraso, acercar nuestra posición a la observada para el conjunto de los países de nuestro entorno (gráfico 1.a). En segundo lugar, a pesar de que, como ya se ha mencionado, las diferencias de género en España se han reducido intensamente, todavía se observan en España diferencias laborales por género más importantes y persistentes en comparación con la UE (gráfico 1.b). En tercer lugar, el gap salarial por género no-ajustado¹ existente en nuestro país, si bien es similar al detentado por el conjunto de la UE, resulta persistente a lo largo del tiempo y se ha visto levemente incrementado desde el año 2010 (gráfico 1.c). De esta forma, el mercado de trabajo español acentuaría la relación entre el empleo KIS y las desigualdades laborales por género, de forma que su análisis podría resultar especialmente relevante e ilustrativo.

¹ Se refiere al Unadjusted Gender Pay Gap (GPG) estimado por Eurostat como la diferencia entre el salario medio neto por hora de los hombres frente al de las mujeres sobre el valor masculino. Para más detalle consúltese la metodología de Eurostat online (metadata).

Gráfico 1. Situación característica de España frente a la UE. Fuente: Eurostat.



2. Marco teórico para la explicación del gap salarial por género.

La explicación de la existencia de diferencias salariales por género es compleja, existiendo un buen número de hipótesis al respecto. De acuerdo con Altonji y Black (1999), el punto de partida para la explicación del gap salarial por género sería la existencia de **diferencias en las características y preferencias** de mujeres y hombres. El gap salarial por género se concreta en la observación de diferencias en los resultados laborales de mujeres y hombres, pero su explicación puede encontrarse en que mujeres y hombres no son económicamente iguales. Ambos géneros recibirían salarios distintos debido a que presentan diferencias en las características que intervienen en la determinación de la productividad y, por tanto, de los salarios. Complementariamente, también sería posible que parte de este diferencial se deba al hecho de que mujeres y hombres también se diferencien en sus preferencias, adoptando distintas decisiones laborales. Por último, y en la medida en que estas diferencias no sean capaces de explicar todo el diferencial salarial, el resto no explicado se correspondería con la existencia de **discriminación** en contra de las mujeres o al menos un trato diferencial.

Desde la perspectiva de las características, las diferencias en capital humano serían las más relevantes (Becker, 1965). En lo que se refiere a la existencia de discriminación, tres son las grandes hipótesis explicativas existentes al respecto: la teoría del gusto por la discriminación (Becker, 1957), la exclusión ocupacional (Bergmann, 1974) y la discriminación estadística (Phelps, 1972; Arrow, 1973). Hay que señalar el hecho de que la **discriminación** no solo puede ocurrir dentro del mercado de trabajo, sino que también puede operar con anterioridad a que los individuos accedan al mercado de trabajo, determinando sus características y preferencias o influyendo en los procesos de conducen a su formación (Altonji y Black, 1999). Estos procesos, denominados habitualmente como discriminación **pre-market**, harían referencia a la adquisición

de educación, por ejemplo, o se referirían a los procesos que tienen lugar en este ámbito (familia y transmisión intergeneracional).

El marco explicativo anterior se ha desarrollado mediante nuevos elementos, que harían referencia al hecho de que mujeres y hombres también pueden diferenciarse en sus **atributos psicológicos y en sus preferencias sociales** (Bertrand, 2010). Si estos atributos y preferencias son retribuidos por el mercado, intervendrían en la formación de los salarios, participando también en la explicación de las diferencias salariales por género.

Una cuestión importante es el vínculo entre preferencias (los atributos psicológicos y de preferencias sociales de mujeres y hombres), la identidad de género (Akerlof y Kranton 2000) y las normas sociales (Fernández, 2007). La identidad de género implicaría unas determinadas preferencias, y se concretaría en normas sociales, que aunque persistentes, sin embargo pueden cambiar en el tiempo.

En conclusión, puede decirse que las diferencias laborales de género, en general, y la brecha salarial de género, en particular, podría ser explicada por dos componentes distintos: la existencia de diferencias en las características y preferencias de hombres y mujeres, por un lado, y la observación de las situaciones de discriminación o tratamiento desigual, por el otro. Mujeres y hombres presentan diferencias debido al hecho de que difieren en ciertas características que son importantes para la comprensión de los resultados del mercado de trabajo. Las diferencias entre hombres y mujeres en el capital humano, los diversos aspectos que explican las preferencias y las diferentes variables que soportan las características de los puestos de trabajo explicarían que mujeres y hombres ocupen diferentes puestos de trabajo y/o reciban salarios diferentes. En la medida en que estas características no expliquen totalmente las diferencias observadas entre hombres y mujeres, la existencia de discriminación - el hecho de que grupos económicamente iguales reciban un trato diferente - constituiría una explicación complementaria.

3. Datos, definiciones y análisis descriptivo.

Los datos que utiliza la investigación proceden de la Encuesta de Población Activa (EPA) del segundo trimestre de 2010, por una parte, y de la construcción de un *pool* de datos que aúna las diversas encuestas transversales de la Encuesta de Condiciones de Vida (ECV) elaborada por INE desde el año 2009 hasta el año 2012², de otra. La primera fuente de datos nos ayudará a construir el marco general y describir cómo es el empleo terciario, los KIS y los servicios No KIS. Con la segunda base de datos analizaremos el gap salarial existente entre hombres y mujeres.

Frente a otras fuentes de datos disponibles, la ECV destaca por la riqueza de sus datos en relación con la conciliación laboral y familiar y a las posibilidades de desarrollar el conocido filtro de Heckman como posteriormente se explicará en la metodología. La ECV, elaborada por el INE, ofrece información sobre las ganancias brutas y netas de los individuos pero también una gran cantidad de datos personales, familiares y sociales sobre los cuales justificar estadísticamente dichas ganancias.

Dada su importancia estratégica para la actividad económica, la productividad y el crecimiento, Eurostat elabora estadísticas con las que conocer la intensidad tecnológica de las diferentes

² Se trata del último periodo disponible en el momento de elaboración de este artículo pero también el que cuenta con una definición homogénea de las actividades basada en la CNAE-09. Los datos que se presentan se establecen como la media anual de los años analizados.

ramas de actividad. Utilizando criterios sectoriales y de producto, estas estadísticas conducen hasta distintas agrupaciones sectoriales, basadas las industriales en su intensidad tecnológica (High-tech Industry) y en la presencia de empleo con estudios terciarios en el caso de los servicios (Knowledge-Intensive Services). De esta forma, los KIS serían las actividades de servicios que guardan una mayor relación con el uso, producción y aplicación de las nuevas tecnologías (TIC). De acuerdo con lo establecido por Eurostat (2013), los KIS se conforman por la agregación de diferentes actividades terciarias (cuadro número 1).

Cuadro 1. Composición de los KIS-Knowledge Intensive Service. Fuente: Eurostat, 2013.

Digit	Title	Codes NACE Rev.2 à 2 digits
5	Knowledge-intensive market services	50 to 51 Water transport, Air transport 69 to 71 Legal and accounting activities, Activities of head offices; management consultancy Activities, Architectural and engineering activities; technical testing and analysis 73 to 74 Advertising and market research, Other professional, scientific and technical activities 78 Employment activities 80 Security and investigation activities
6	High-Tech Knowledge intensive services	59 to 63 Motion picture, video and television programme production, sound recording and music Publishing activities, Programming and broadcasting activities, Telecommunications, Computer Programming, consultancy and related activities, Information service activities 72 Scientific research and development
7	Knowledge-intensive financial services	64 to 66 Financial and insurance activities (section K)
8	Other Knowledge-intensive services	58 Publishing activities 75 Veterinary activities 84 to 93 Public administration and defence, compulsory social security (section O), Education (section P), Human health and social work activities (section Q), Arts, entertainment and recreation (section R)

Para el desarrollo de nuestro estudio, hemos establecido una correspondencia con la forma en que las bases de datos utilizados clasifican a los sectores de actividad. En el caso de la EPA, la correspondencia entre la CNAE-09 y la NACE Rev.2 a dos dígitos resulta prácticamente directa estableciéndose como sectores KIS aquellos recogidos en el cuadro metodológico A.1a³. Sin embargo, la ECV no presenta una desagregación tan detallada en la definición de los códigos de actividad, identificando únicamente las secciones sectoriales a las que pertenece un trabajador (agregación de los códigos a dos dígitos a letras). Por ello, este caso la definición de los servicios KIS se ha establecido de acuerdo a las ponderaciones recogidas en el cuadro A.1b del anexo metodológico, basadas en los datos anuales de la EPA desde el 2009 al 2012. En general, se ha establecido la consideración del 100% de las secciones calificadas como KIS en su totalidad y tan solo una parte de aquellas dónde no se ha podido desarrollar la desagregación.

³ Para un conocimiento más detallado de estas cuestiones revise la metodología publicada por el INE sobre la elaboración de la CNAE-09 donde se establece que la CNAE-09 sigue las categorías establecidas en la NACE Rev.2 à 2 digits.

Los datos correspondientes a la Encuesta de Población Activa del segundo trimestre de 2010 ponen de manifiesto como la economía española es claramente una economía de Servicios. El 72,4 por ciento del conjunto del empleo se ubicaba en alguna rama de actividad terciaria. Frente a ello, las actividades primarias y secundarias utilizaban conjuntamente al 27,4 por ciento de la población empleada. Con más detalle, las actividades de servicios más avanzadas, los KIS, suponían el 34,2 por ciento de todo el empleo y el 47,2 por ciento del empleo de los Servicios, alcanzando la cifra de 6,3 millones de personas.

El cuadro 2 compara las características fundamentales del empleo ubicado en los KIS, el resto de actividades de Servicios (No KIS) y las actividades de no Servicios (agricultura, industria, construcción). Puede comprobarse la mayor presencia de mujeres en el sector Servicios. Tanto en los KIS como en los no KIS, más de la mitad del empleo es femenino, frente a sólo un 20 por ciento en las actividades no terciarias. Aunque la edad no introduce diferencias significativas entre las tres definiciones sectoriales, los individuos casados son relativamente menos frecuentes en los Servicios. La presencia de individuos de nacionalidad extranjera es notablemente inferior en las actividades KIS, con una presencia de inmigrantes cuatro y tres veces inferior a lo observado en los no KIS y en las actividades no terciarias respectivamente. Otro rasgo que introduce una muy remarcable diferencia entre el empleo KIS y sus alternativas es el nivel de estudios de sus empleados, que resultan mucho más elevados en el caso de los KIS. En este tipo de actividades el 64 por ciento de su empleo posee estudios universitarios, frente al 21 y al 24 por ciento en las agrupaciones alternativas. La relación asalariada también es en los KIS notablemente más frecuente, lo que podría apuntar a unas actividades dotadas en su organización empresarial de un mayor nivel de formalización y tamaño empresarial. La distribución del empleo por ocupaciones laborales vuelve a señalar la existencia de importantes diferencias en términos de cualificaciones entre los tres ámbitos sectoriales. Mientras que las actividades no terciarias concentran su empleo sobre todo en cualificaciones tradicionales de definición manual, y el empleo no KIS lo hace en ocupaciones no manuales de cualificación intermedia, los KIS presentan las mayores concentraciones de empleo sobre ocupaciones no manuales de elevada cualificación (profesionales y técnicos de apoyo). Estas diferencias en las cualificaciones se traducen en una mayor frecuencia en el empleo KIS de relaciones laborales de más de cinco años de duración, aunque en general las pautas no resultan concluyentes. El empleo a tiempo parcial es frecuente sobre todo en las actividades no KIS (20 por ciento), aunque también son en mayor medida involuntarias, y presentan una menor presencia en las actividades no terciarias (5 por ciento). Por último, las menores tasas de temporalidad se observan en el empleo KIS, en tanto que las mayores se producen en el empleo ubicado en actividades primarias y secundarias.

Cuadro 2. Características del empleo. KIS, No-KIS y actividades No de servicios. Fuente: EPA, segundo trimestre de 2010.

Características	KIS	No KIS	No Servicios
Sexo			
Hombres	46,35	46,62	80,71
Mujeres	53,65	53,38	19,29
Edad			
16-24	5,04	8,22	5,91
25-34	26,75	27,82	26,74
35-44	29,25	29,03	31,43
45-54	25,98	23,22	22,48

55 y más	12,98	11,71	13,44
Estado Civil			
No casado	41,75	43,00	35,77
Casado	58,25	57,00	64,23
Nacionalidad			
Español	94,31	79,46	85,46
Extranjero	5,69	20,54	14,54
Educación			
Primaria	15,53	49,91	53,73
Secundaria	20,95	28,90	21,66
Terciaria	63,52	21,19	24,61
Estado Civil			
Empleador	2,77	7,53	6,50
Auto-empleado	6,39	13,37	14,13
Empleado	90,84	79,10	79,37
Ocupaciones			
Directores	4,61	12,26	6,53
Profesionales	36,80	1,84	4,51
Técnicos y profesionales asociados	20,47	8,30	9,14
Administrativos	12,36	9,37	5,06
Trabajadores de servicios y comerciales	16,41	30,29	1,02
Trabajadores cualificados de la agricultura y asimilados	0,48	0,95	7,36
Trabajadores de la construcción, excluidos los electricistas	2,20	5,50	36,48
Operadores de maquinaria, planta y ensamblajes	1,11	9,21	17,05
Ocupaciones elementales	5,56	22,29	12,85
Duración del contrato			
Menos de 1 año	13,06	19,02	17,13
De 1 a 3 años	15,59	18,14	13,71
De 3 a 5 años	11,26	14,44	12,01
Más de 5 años	60,09	48,39	57,15
Jornada Laboral			
Tiempo completo	87,40	79,74	94,66
Tiempo parcial	12,60	20,26	5,34
Voluntariedad en el empleo parcial			
No	5,66	10,84	2,16
Si	94,34	89,16	97,84
Contrato de trabajo			
Indefinido	77,80	75,02	71,46
Temporal	22,20	24,98	28,54

Cuadro 3. Diferencias en las características de mujeres y hombres. KIS, No-KIS y actividades No de Servicios. Fuente: EPA, segundo trimestre de 2010.

Características	KIS	No KIS	No Servicios
Edad			
16-24	107,68	115,32	87,40
25-34	102,46	117,28	117,11
35-44	103,41	101,17	96,04
45-54	101,10	87,36	101,11
55 y más	83,89	79,11	80,93
Estado Civil			
No casado	99,40	113,22	104,95
Casado	100,43	91,13	97,28
Nacionalidad			

Español	101,10	88,53	105,17
Extranjero	83,55	163,25	71,50
Educación			
Primaria	84,99	97,57	77,31
Secundaria	88,90	100,31	108,30
Terciaria	108,23	105,52	148,82
Estado Civil			
Empleador	46,61	49,00	55,87
Auto-empleado	64,02	67,68	103,67
Empleado	105,57	114,29	103,32
Ocupaciones			
Directores	45,55	58,77	82,99
Profesionales	110,27	90,04	150,87
Técnicos y profesionales asociados	91,17	68,68	271,77
Administrativos	168,11	160,38	635,18
Trabajadores de servicios y comerciales	115,57	173,28	451,43
Trabajadores cualificados de la agricultura y asimilados	12,91	4,16	120,66
Trabajadores de la construcción, excluidos los electricistas	8,05	9,48	26,02
Operadores de maquinaria, planta y ensamblajes	14,22	6,49	88,49
Ocupaciones elementales	100,45	245,23	132,04
Duración del contrato			
Menos de 1 año	114,89	121,96	93,89
De 1 a 3 años	116,94	144,59	102,93
De 3 a 5 años	116,64	136,83	126,41
Más de 5 años	90,61	73,83	95,90
Jornada Laboral			
Tiempo completo	88,89	74,22	86,19
Tiempo parcial	246,21	416,13	588,74
Voluntariedad en el empleo parcial			
No	229,26	369,67	300,43
Si	95,53	87,47	96,83
Contrato de trabajo			
Indefinido	91,99	92,99	107,47
Temporal	135,03	125,03	82,24

En resumen, podríamos decir que los KIS integran un empleo notablemente feminizado, con mayor presencia de individuos con nacionalidad española, mayores niveles de estudio, centrados en el desempeño de ocupaciones laborales de mayor nivel cualificativo y con mejores condiciones laborales (menor temporalidad y parcialidad, mayor asalarización y mayor estabilidad en la relación laboral).

El siguiente cuadro 3 analiza la existencia de diferencias en las anteriores características entre las mujeres y los hombres que trabajan en los KIS, los no KIS y los no servicios. El cuadro expresa la frecuencia de cada categoría para la mujer si la frecuencia del hombre lo hacemos valer 100. Soslayando diferencias menores, de su observación se pueden deducir algunos hechos importantes:

- a) Para las dos agrupaciones de actividades de Servicios (KIS y no KIS), las mujeres son más frecuentes que los hombres en los tramos de edad más jóvenes. Esta pauta se vuelva menos clara en el caso de las actividades no terciarias.

- b) Se observan menos mujeres que hombres inmigrantes, especialmente en los KIS y en las actividades no terciarias.
- c) Para todas las agrupaciones sectoriales, las mujeres son más frecuentes que los hombres en los estudios universitarios, hecho que resulta especialmente intenso en las actividades no terciarias.
- d) Las mujeres sobrepasan a los hombres en su presencia relativa como asalariadas, a la vez que son menos frecuentes en las categorías de autoempleadas y, sobre todo, empleadoras.
- e) La ocupación de “director-jefe” presenta siempre una clara mayor presencia de hombres.
- f) En aparente oposición a lo observado por niveles de estudio, las ocupaciones con una mayor presencia relativa de mujeres son las de “Administrativos” y “Trabajadores de los Servicios” y “Ocupaciones elementales”, incluso dentro de los KIS, cuya estructura ocupacional se centraba en tareas no manuales cualificadas.
- g) Las ocupaciones manuales presentan un claro sesgo masculino.
- h) Las ocupaciones no manuales cualificadas presentan pautas diversas, pero las mujeres solo sobrepasan a los hombres en estas tareas en las actividades no terciarias.
- i) Las mujeres predominan en las relaciones laborales de menor duración.
- j) Las mujeres tienen una presencia mayoritaria en el empleo a tiempo parcial, especialmente de carácter involuntario.
- k) Y en el empleo temporal, salvo en las actividades no de servicios.

Por tanto, y en relación especial con los KIS, cabe afirmar que, aunque las mujeres presentan mejores características personales que los hombres (edad, nacionalidad y sobre todo nivel de estudios) y a pesar de que las actividades KIS presentan mejores características asociadas a su empleo (ocupaciones, parcialidad, temporalidad, estabilidad), las mujeres se benefician de ellas en mucha menor medida que los hombres. Solo las actividades no relacionadas con los Servicios introducen alguna mejora en esta situación de desventaja para las mujeres. Se diría, a priori, que los KIS reproducen, a pesar de sus peculiaridades y especial relación con la tecnología y la sociedad del conocimiento, pautas de ubicación por género similares a las observadas para el conjunto del empleo.

Cuadro 4. Salario mensual neto para diferentes sectores de actividad. (Fuente: ECV, pool 2009-2012).

WN medio	Total	Hombre	Mujeres	Dif. Bruta (Hombre-Mujer)	% sobre W mujer
Total	1.420,9	1.567,1	1.249,0	318,1	25,5%
Servicios	1.433,1	1.636,7	1.265,6	371,0	29,3%
No servicios	1.421,1	1.478,3	1.209,0	269,2	22,3%
KIS	1.628,6	1.782,8	1.488,2	294,6	19,8%
No KIS	1.079,4	1.325,9	911,3	414,6	45,5%

Las remuneraciones medias percibidas en el sector Servicios no se alejan de la media para el total de la economía o de la remuneración percibida fuera del sector terciario (cuadro 4). Sin embargo, al observar la diferenciación por género, se comprueba que las mujeres perciben mayores salarios mensuales medios en términos netos cuando se emplean en los servicios KIS (1.488,2 euros de media al mes).

Las diferencias salariales por género difieren de unas ubicaciones laborales a otras. La mayor diferencia en términos brutos y relativos se produce en los sectores no KIS (con 414,6 euros mensuales medios al mes o lo que supone el 45,5 por ciento del salario medio de una mujer contratada en dicho sector). Por el contrario, las menores diferencias absolutas se producen en las actividades de no Servicios (con 269,2 euros de media mensuales) y en términos relativos en los servicios KIS, donde el gap salarial por género supone el 19,8 por ciento del salario medio femenino mensual.

4. Gap salarial por género, sector terciario y KIS.

El objetivo del trabajo es analizar las diferencias salariales existentes entre hombres y mujeres, determinando el efecto ejercido por los Servicios y especialmente los KIS. Para ello, y a partir de la medición del gap salarial por género, dos van a ser los análisis a realizar: la identificación de sus componentes explicativos (características vs. trato diferencial) en la explicación del gap salarial por género, y la evolución de las diferencias salariales entre mujeres y hombres a lo largo de la distribución salarial.

4.1 Características o trato diferencial: Los componentes explicativos de las diferencias laborales por género.

En relación con el primero de los análisis utilizaremos la descomposición de Oaxaca-Blinder (Neumark, 1988; Oaxaca y Ransom, 1994, 1999) para determinar la parte de las diferencias salariales explicadas y no explicadas por las diferencias existentes en las características de mujeres y hombres. De acuerdo con esta metodología, en primer lugar estimaremos una serie de ecuaciones salariales con las que predecir el salario (en logaritmos) de hombres y mujeres en función de sus características personales y laborales.

$$\ln W_H = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \mu \quad (1)$$

$$\ln W_M = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \mu \quad (2)$$

Con estas ecuaciones se determina como se remuneran (o valoran) las características laborales de hombres y mujeres en el mercado de trabajo a través de la estimación de los coeficientes β_1 . Por ejemplo, las personas con educación superior suelen tener un sueldo en términos medios superior al resto. Por tanto, la educación superior es una característica personal que se remunera positivamente, por lo que dentro de las estimaciones obtendría un coeficiente asociado β positivo. Siguiendo a los autores mencionados previamente, una posible diferenciación de las ecuaciones salariales previas sería la siguiente:

$$\ln W_H - \ln W_M = (\overline{X_H} - \overline{X_M})' \hat{\beta}_H + \overline{X_M}' (\hat{\beta}_M - \hat{\beta}_H) \quad (3)$$

donde:

- a) $(\overline{X_H} - \overline{X_M})' \hat{\beta}_H$ es el componente “explicado” que se debe a las diferentes dotaciones a remunerar pertenecientes a los grupos de contraste. En este caso, las diferentes características laborales y personales que presentan hombres y mujeres como fundamento de percibir un salario desigual.
- b) y $\overline{X_M}' (\hat{\beta}_M - \hat{\beta}_H)$ es la parte “no explicada” por la estimación, aquella que no se basa en el reparto desigual de las características, y que podría equipararse con la discriminación salarial o el diferente tratamiento salarial sin justificación. Es decir, ante la existencia de unas mismas características la remuneración o el tratamiento de las mismas es diferente por género.

Para estimar esta descomposición se ha tenido en cuenta la corrección del sesgo de selección mediante la aplicación del filtro de Heckman (1979) que establece una ponderación diferente para hombres y mujeres en función de la probabilidad de participar en el mercado de trabajo y, por consiguiente, de formar parte del empleo asalariado. Se trata simplemente de realizar una ponderación para cada grupo que corrija el posible sesgo de selección que presenta cada colectivo poblacional analizado. En nuestro caso hemos considerado para realizar el filtro la diferenciación de la muestra entre las personas activas e inactivas. En el anexo estadístico la tabla A.2 recoge las ecuaciones salariales desarrolladas.

El cuadro 5 recoge los resultados de aplicar la descomposición de Oaxaca-Blinder al conjunto de la economía, al sector Servicios y al resto de actividades no terciarias. En nuestro caso la variable dependiente es el salario mensual neto en logaritmos neperianos⁴.

Las variables explicativas consideradas recogen tanto variables personales (la edad, edad al cuadro, estado civil, la tenencia de hijos, la nacionalidad y el nivel de estudios) como variables laborales (la duración del contrato, la duración de la jornada laboral, la realización de labores de supervisión, el desarrollo de una ocupación manual, el tamaño del establecimiento de trabajo) y algunas variables de control (si el núcleo de residencia se encuentra muy poblado, si la región presenta salarios por encima de la media nacional y los años de realización de cada muestra del pool de datos transversales). Todas ellas intentan medir las principales características remuneradas en los puestos de trabajo pero también cuestiones relativas la conciliación laboral y familiar que pueden influir en la elección del puesto de trabajo y, con ello, en la remuneración. Por ello, nos preocupa principalmente variables como la presencia de hijos dependientes en el

⁴ Consideramos el salario mensual y no el salario hora ya que para la conciliación laboral y familiar es más determinante y porque al estudiar diferentes sectores las diferencias más acusada pueden producirse en dicha medida mensual más que en la medición horaria.

hogar y la tenencia de un empleo a tiempo parcial⁵. La inclusión de la variable a tiempo parcial resulta fundamental al analizar el salario mensual puesto que permite controlar de mejor modo las diferencias salariales medias estimadas en el modelo. En el caso español resulta aún más necesario dada la elevada vinculación que la mujer presenta con el empleo a tiempo parcial.

Cuadro 5. Descomposición salarial Oaxaca-Blinder. Total, Servicios y No Servicios. (Fuente: elaboración propia sobre datos de la ECV, pool 2009-2012).

	Total			Servicios			No Servicios		
	Coef.	Sig.	%	Coef.	Sig.	%	Coef.	Sig.	%
Descomposición de los salarios									
LWN – Hombres	7,284	0,000	***	7,312	0,000	***	7,238	0,000	***
LWN – Mujeres	7,032	0,000	***	7,037	0,000	***	6,998	0,000	***
Diferencia	0,252	0,000	***	0,275	0,000	***	0,240	0,000	***
Explicada	0,085	0,000	***	0,123	0,000	***	0,026	0,021	**
No explicada	0,167	0,000	***	0,152	0,000	***	0,214	0,000	***
Contribución de la parte explicada									
Edad	0,011	0,000	***	0,011	0,000	***	0,022	0,001	***
Edad ²	-0,006	0,000	***	-0,006	0,002	***	-0,014	0,019	**
Casado	0,002	0,000	***	0,002	0,000	***	0,003	0,005	***
Hogar con hijos dependientes	-0,001	0,032	**	-0,001	0,001	***	0,000	0,285	
Extranjero	0,000	0,480		0,001	0,018	**	-0,004	0,007	***
Estudios Superiores	-0,019	0,000	***	-0,008	0,000	***	-0,020	0,000	***
Contrato temporal	0,005	0,000	***	0,010	0,000	***	0,001	0,691	
Jornada Parcial	0,103	0,000	***	0,098	0,000	***	0,085	0,000	***
Labores de supervisor	0,017	0,000	***	0,018	0,000	***	0,013	0,000	***
Ocupación no manual	-0,031	0,000	***	-0,009	0,000	***	-0,054	0,000	***
Tamaño del establecimiento menor a 10 trabajadores	0,007	0,000	***	0,008	0,000	***	-0,002	0,116	
Reside en una ciudad muy poblada	-0,001	0,008	***	0,000	0,411		-0,001	0,054	*
Reside en una región con salarios por encima de la media	-0,002	0,000	***	-0,001	0,005	***	-0,003	0,068	*
2010	0,000	0,796		0,000	0,567		0,000	0,839	
2011	0,000	0,941		0,000	0,789		0,000	0,593	
2012	0,000	0,308		0,000	0,555		0,000	0,659	
Constante	0,000	0,000	***	0,000	0,000	***	0,000	0,000	***
N. Observaciones muestrales	36.721			26.626			10.035		

*** Significativo al 99% ** Significativo al 95% * Significativo al 90%

En la primera parte de la tabla se comprueba que independientemente del sector de actividad observado, las mujeres perciben un salario medio inferior a los hombres (en términos del logaritmo neperiano las mujeres rondan valores de 7 mientras que los hombres superan dicha cifra) pero nuevamente es en el sector Servicios dónde las mujeres perciben mayores salarios netos medios (7,037). Adicionalmente, al estimar el gap salarial existente por género, tampoco

⁵ Aunque la ECV recoge los motivos de la tenencia de un empleo parcial, su información no permite identificar la voluntariedad de la situación laboral, cuestión fundamental para el estudio de las preferencias personales en la segregación laboral y en el análisis gap salarial.

se obtienen unas diferencias en términos absolutos excesivamente relevantes (el 0,252 para el empleo total, el 0,275 para los Servicios y el 0,240 para el resto de actividades no terciarias). La descomposición de estas diferencias muestra que la mayor parte de la misma se debe a la parte no explicada por las características, relacionada en ocasiones con el tratamiento diferencial o potencialmente discriminatorio. Lo que resulta relevante es comprobar que la parte no explicada resulta menor en el empleo del sector Servicios (el 55,2 por ciento). Este hecho, entre otros factores como la existencia de una mayor remuneración media o unas características laborales más adecuadas, podrían explicar la mayor colocación femenina en las actividades de Servicios.

En el resto del cuadro 5 se recoge cuál es la contribución de las variables consideradas a la parte explicada estimada por la descomposición de Oaxaca-Blinder. De su observación se desprende que la tenencia de estudios superiores y la realización de ocupaciones no manuales son características que contribuyen a reducir las diferencias salariales entre hombres y mujeres. Por el contrario, el factor que contribuye en mayor medida a sustentar las diferencias salariales por género es la mayor vinculación de las mujeres con el empleo parcial generalmente peor remunerado. En menor medida, otras variables que aumentan las diferencias salariales por género serían la edad y el desarrollo de labores de supervisión.

La presencia de hijos en el hogar, no ofrece un coeficiente demasiado elevado pero cuando resulta significativa ofrece un signo negativo. Por tanto, entre los hombres y mujeres asalariados que tienen hijos existen menos diferencias salariales que entre el resto. O, las mujeres que tienen hijos, buscan y reciben un salario más igualitario a los hombres que tienen hijos.

En el caso del sector terciario, la pauta para el establecimiento de las diferencias salariales se basa en las mismas características, sin bien con una menor intensidad. Destaca nuevamente el hecho de que el empleo a tiempo parcial sea la característica laboral que establece las mayores diferencias por género. Posiblemente debido a la naturaleza productiva del sector, la realización de ocupaciones no manuales presenta un menor impacto para la determinación de las diferencias salariales por género dentro del sector Servicios.

En el cuadro 6 se desarrolla de nuevo la descomposición de Oaxaca-Blinder diferenciando ahora entre los servicios KIS y el resto de servicios, que venimos denominando No KIS. Al igual que en las estimaciones anteriores, las diferencias salariales permanecen a favor de los hombres. Sin embargo, en términos absolutos las diferencias salariales estimadas entre mujeres y hombres resultan superiores fuera de los servicios KIS (0,226 para el empleo KIS frente a una diferencia de 0,349 del empleo No KIS). La explicación de estas diferencias se explica por la existencia de características diferentes entre hombres y mujeres en un 40,9 por ciento en el sector KIS y en un 50,1 por ciento en el sector no KIS. El resto del gap salarial existen por género (el 59,1 por ciento y el 49,9 por ciento respectivamente) se puede atribuir a la existencia de un tratamiento diferencial no explicado o potencialmente discriminatorio que en este caso resulta superior en el caso de los KIS.

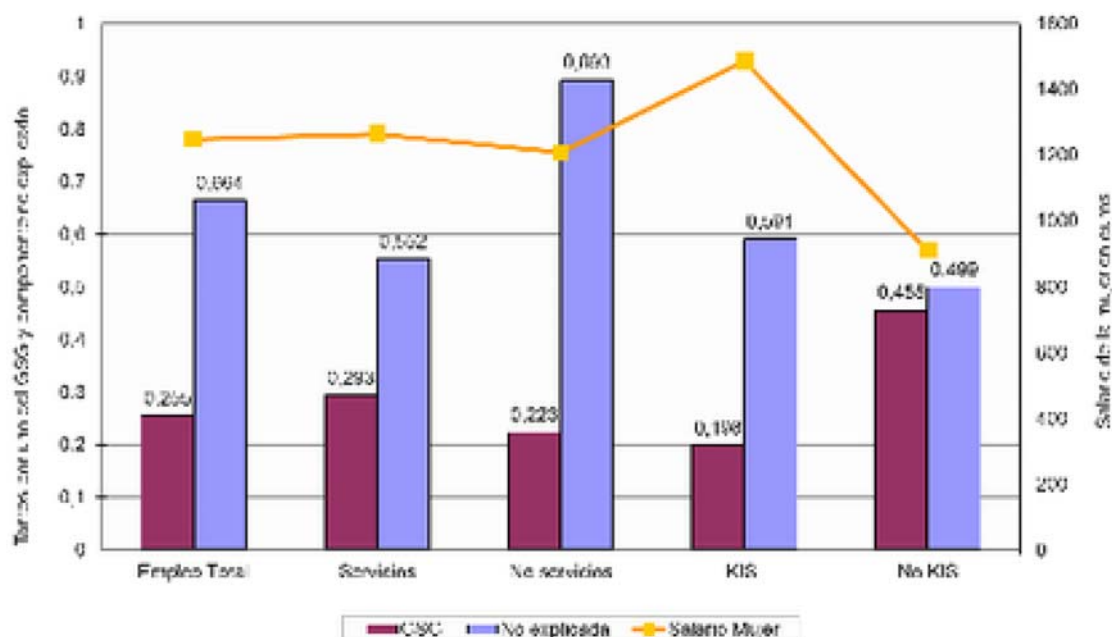
Cuadro 6. Descomposición salarial Oaxaca-Blinder. KIS y no KIS. (Fuente: elaboración propia sobre datos de la ECV, pool 2009-2012).

	KIS			No KIS		
	Coef.	Sig.	%	Coef.	Sig.	%
Descomposición de los salarios						
LWN - Hombres	7,456	0,000	***	7,118	0,000	***
LWN - Mujeres	7,230	0,000	***	6,769	0,000	***
Diferencia	0,226	0,000	***	0,349	0,000	***
Explicada	0,093	0,000	***	0,175	0,000	***
No explicada	0,134	0,000	***	0,174	0,000	***
Contribución de la parte explicada						
Edad	0,019	0,000	***	0,009	0,074	*
Edad ²	-0,013	0,001	***	-0,008	0,070	*
Casado	0,001	0,060	*	0,001	0,050	*
Hogar con hijos dependientes	-0,001	0,061	*	-0,001	0,023	**
Extranjero	0,000	0,332		0,003	0,009	***
Estudios Superiores	-0,011	0,000	***	0,002	0,046	**
Contrato temporal	0,012	0,000	***	0,008	0,000	***
Jornada Parcial	0,068	0,000	***	0,118	0,000	***
Labores de supervisor	0,022	0,000	***	0,022	0,000	***
Ocupación no manual	-0,006	0,000	***	0,010	0,000	***
Tamaño del establecimiento menor a 10 trabajadores	0,001	0,427		0,011	0,000	***
Reside en una ciudad muy poblada	0,000	0,330		0,000	0,743	
Reside en una región con salarios por encima de la media	-0,001	0,028	**	-0,001	0,113	
2010	0,000	0,948		0,000	0,612	
2011	0,000	0,469		0,000	0,826	
2012	0,001	0,278		0,000	0,884	
Constante	0,000	0,000	***	0,000	0,000	***
N. Observaciones muestrales	18.128			8.498		

*** Significativo al 99% ** Significativo al 95% * Significativo al 90%

Las variables que fundamentan las diferencias previas en el caso de los KIS son la desigual contribución de la edad, la existencia de un contrato temporal, la vinculación con una jornada a tiempo parcial y el desarrollo de tareas no manuales. La menor presencia relativa del empleo a tiempo parcial dentro de los KIS puede ser una de las razones por las cuales esta característica pierde relevancia y merma su contribución a la explicación de las diferencias salariales por género. Nuevamente, la tenencia de estudios superiores contribuye a limar las diferencias por género uniéndose de manera adicional la edad al cuadro. El nivel de estudio pierde algo de intensidad respecto al caso general debido a que dentro de los servicios KIS existe una mayor contratación de individuos con estudios superiores estableciéndose *a priori* un colectivo más homogéneo.

Gráfico 2. Resumen de resultados. Salario de la mujer, gap salarial por género y componente no explicado por definiciones sectoriales. (Fuente: ECV, elaboración propia).



El gráfico 2 trata de resumir los principales resultados alcanzados hasta ahora. En él se muestra para cada definición sectorial, el salario mensual de la mujer, el gap salarial por género existente, expresados en tantos por uno respecto del salario del hombre, y la parte de esta brecha salarial no explicada por características (trato diferencial o potencialmente discriminatorio), también en tantos por uno. Puede observarse como, aunque los servicios considerados en su conjunto no mejoran sustancialmente la situación salarial de la mujer (salarios similares a los del conjunto del empleo, con un gap salarial similar) los KIS si que se asocian con mayores salarios para la mujer y una menor brecha salarial respecto de los hombres. Sin embargo, el empleo femenino vinculado con los KIS presenta un componente no explicado del diferencial salarial por género superior al conjunto del empleo y al conjunto del empleo terciario. Por tanto, aunque en las actividades KIS las mujeres presentan menores diferencias salariales en términos absolutos su tratamiento “discriminatorio” resulta importante y no puede establecerse que los KIS sean una ubicación laboral ideal para la empleabilidad femenina.

4.2 El techo de cristal: Diferencias salariales a lo largo de la distribución salarial.

Con el ánimo de explorar en mayor medida las diferencias salariales existente por género se ha ampliado el objeto de estudio hacia el conjunto de las distribuciones salariales. Nuestro objetivo ahora es comprobar si las diferencias salariales y sus componentes explicativos que hemos concluido para las mujeres se replican lo largo de toda la distribución de salarios o por el contrario existen desigualdades entre las mujeres cuando las diferenciamos por su nivel salarial, que permiten observar la existencia de techos de cristal - *ceiling glass* - (situación dónde las diferencias salariales son mayores cuanto más altos son los tramos de la distribución) o suelos pegajosos - *sticky floor* - (situaciones donde el nivel de retribución difícilmente aumente al movernos de forma ascendente a lo largo de la distribución). Generalmente, las mujeres suelen presentar una distribución de salarios menos apuntada y más desplazada hacia la izquierda que los hombres, lo que establece salarios medios femeninos inferiores a los masculinos, pero también una mayor diferenciación salarial en tramos superiores de la distribución de salarios

(tal como se observa en el gráfico del anexo estadístico A.1). Ello, contrastado mediante las estimaciones oportunas, suele ser indicativo de la existencia de un techo de cristal.

Para abordar esta cuestión se desarrolla una descomposición salarial a lo largo de la distribución similar a las desarrolladas previamente pero aplicada ahora sobre los cuantiles salariales. Concretamente la metodología de estimación seguida es la desarrollada por Melly (2006) que establece la siguiente descomposición:

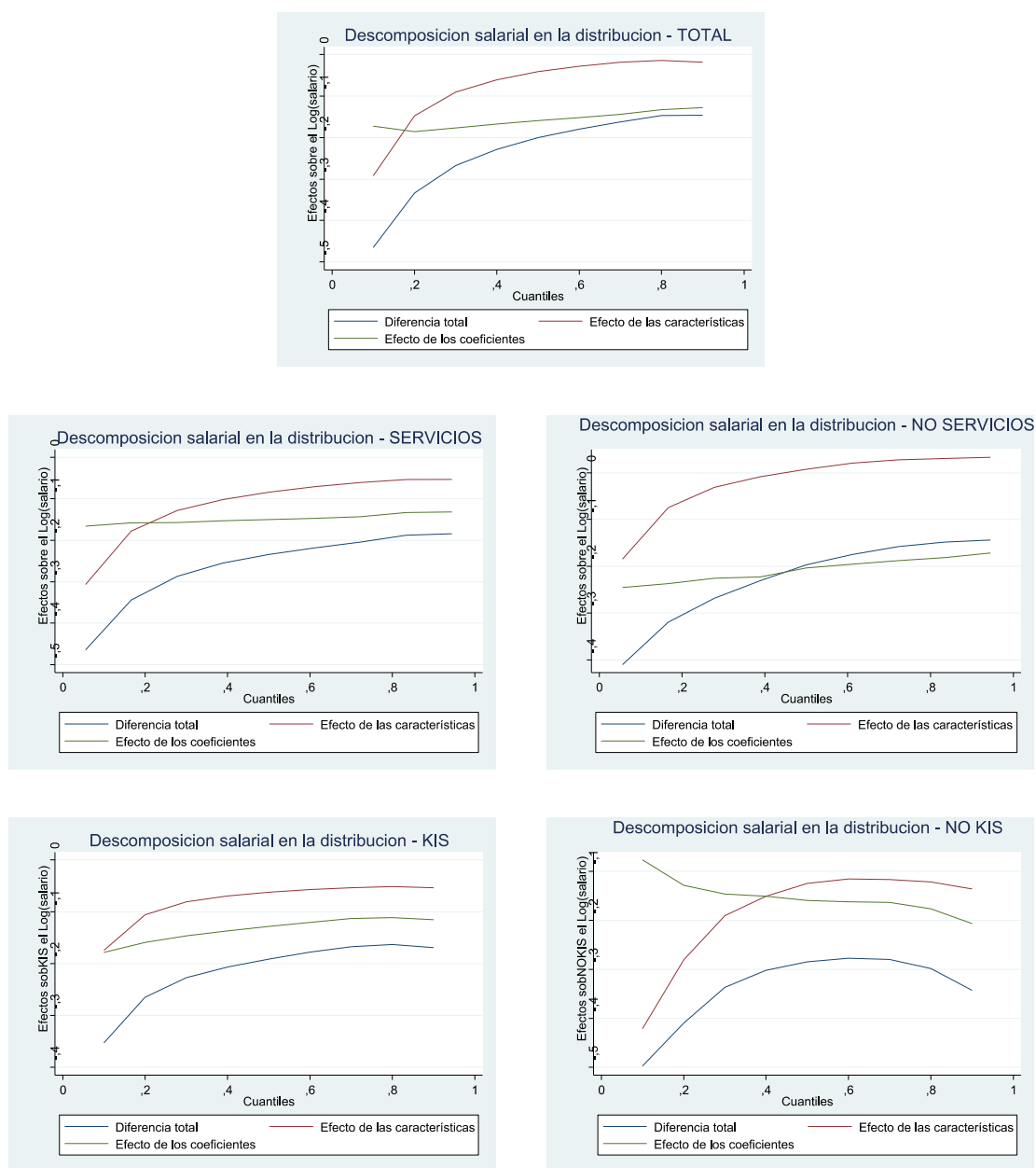
$$\hat{q}_1(\theta) - \hat{q}_0(\theta) = [\hat{q}_1(\theta) - \hat{q}_c(\theta)] + [\hat{q}_c(\theta) - \hat{q}_0(\theta)] \quad (4)$$

donde:

- a) nuevamente el primer término de la ecuación muestra la parte explicada de las diferencias salariales pero en este caso para cada cuantil.
- b) Y el segundo término refleja la parte no explicada de las diferencias salariales nuevamente para cada uno de los cuantiles analizados. Este término se estima en base a la distribución contrafactual cuantílica θ que podría observarse si las personas no sufrieran un tratamiento diferencial o la distribución cuantílica no-condicionada.

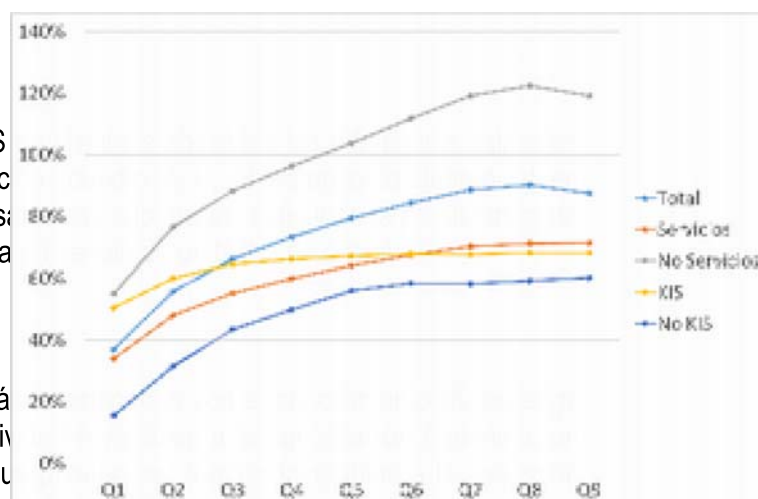
En el gráfico 3 se recoge los valores resultantes de aplicar dicha descomposición a los ámbitos sectoriales analizados (los datos que soportan dichos gráficos se presentan dentro del cuadro A.3). De su observación se desprende que si bien en todos los casos se obtiene la existencia de un techo de cristal, cuestión que suele definir a la economía española Carrasco et al (2011), De la Rica et al (2010), Dolado y Llorens (2004) y Gardeazábal y Ugidos (2005); en el caso de las actividades localizadas fuera de los Servicios dicho techo de cristal es claramente superior. Más relevante para los objetivos del trabajo, si comparamos los resultados obtenidos para el caso concreto de los servicios KIS y No KIS observamos como, mientras que los KIS reproducen cercanamente la situación observada para el conjunto del empleo, en los servicios No KIS el techo de cristal parece desaparecer al observarse tanto una pequeña rebaja de las diferencias salariales en términos absolutos para los tramos salariales superiores como de la importancia no explicada al desplazarnos de manera ascendente por la distribución de salarios..

Gráfico 3. Descomposición salarial por cuantiles. (Fuente: elaboración propia sobre datos de la ECV, pool 2009-2012).



En el gráfico 4 se muestra el porcentaje que supone la parte no explicada en la descomposición de las diferencias salariales. Con ello se aprecia en mejor medida la existencia de un importante trato discriminatorio o no explicado en los tramos salariales superiores en todos los casos analizados. En términos relativos o porcentuales dicha “discriminación” resulta mayoritaria en de las actividades no terciarias. Más importante, los KIS no ofrecen mejores resultados que el resto de servicio o los servicios no KIS. Por consiguiente, nuevamente los Servicios son una ubicación laboral que puede favorecer la empleabilidad femenina, en este caso, debido a la reducción del techo de cristal, pero, los KIS no se revelan como un ámbito laboral especialmente atractivo para el empleo femenino.

Gráfico 4. Descomposición salarial por cuantiles. Porcentaje que representa la parte no explicada. (Fuente: elaboración propia sobre datos de la ECV, pool 2009-2012).



En definitiva, a pesar de que dentro de los KIS por género se reducen para toda la distribución en términos sigue siendo relevante en los tramos superiores de discriminación en tramos salariales elevados y la

6. Conclusiones.

Los Servicios y concretamente los servicios más *Intensive Services* o *KIS*) son sectores de actividades que se dan ciertas condiciones laborales que explican parte de las diferencias laborales existente por género. Este artículo se ha analizado el gap salarial entre hombres y mujeres como medida de dichas diferencias laborales por género en diversos ámbitos sectoriales. Asimismo, mediante la descomposición de Oaxaca-Blinder se ha estimado qué parte del gap salarial puede ser explicada sobre la base de la existencia de características o decisiones laborales diferentes entre hombres y mujeres y qué parte de las diferencias no puede ser explicada siendo asociada a patrones de trato diferencial o potencial discriminación.

Los resultados alcanzados establecen que si bien la mujer en el sector Servicios encuentra una ubicación laboral más favorable en términos salariales, gracias a la obtención de salarios medios superiores y a la existencia de una menor discriminación en términos relativos; esta pauta no se puede establecer claramente para los servicios KIS, puesto que si bien en el desarrollo de estas actividades aumenta el salario de las mujeres y se reducen las diferencias salariales entre hombres y mujeres, la discriminación o trato diferencial aún persiste y sigue siendo tan importante como en los servicios No KIS y en el conjunto del empleo terciario.

Asimismo, se ha comprobado que la educación y el desarrollo de una ocupación no manual son factores laborales que se relacionan con la existencia de un menor gap salarial por género. La educación o poseer estudios superiores se establece dentro de la literatura económica actual como una de las herramientas fundamentales para evitar la segregación laboral y, por consiguiente, la discriminación en el salario (Iglesias y Llorente, 2008). En una situación totalmente opuesta, se encuentra el hecho de desarrollar una jornada laboral parcial, lo cual determina la existencia de importantes gap salariales entre hombres y mujeres; posiblemente debido a la mayor vinculación de las mujeres con este tipo de trabajo.

Finalmente, se ha analizado las diferencias salariales por género que se presentan a lo largo de toda la distribución de salarios a través de la descomposición salarial por cuantiles. La existencia de un techo de cristal, fundamentado en la presencia de mayores diferencias salariales así como un mayor peso del componente no explicado dentro de los tramos salariales superiores, suele ser la tónica general existente en todos y cada uno de los ámbitos sectoriales analizados. Sin embargo, dentro del sector Servicios en términos relativos no resulta tan determinante como en el resto de actividades no terciarias. Desafortunadamente, dentro de los KIS persisten las diferencias salariales en tramos superiores determinando la presencia de cierto techo de cristal.

En definitiva, los KIS mejoran en algunos aspectos la situación salarial de la mujer respecto a los hombres pero no se constituyen como un ámbito laboral libre de discriminación. El fundamento de esta pauta puede encontrarse en el hecho de que dentro de las TIC, altamente vinculadas con el desarrollo de los servicios KIS, tampoco se logre alcanzar una situación laboral ausente de discriminación salarial (Llorente, *et al* 2013). Ello establece de cara a próximas investigaciones la necesidad de profundizar en los aspectos más favorables a la reducción del gap salarial dentro de los KIS. De cara al desarrollo, de futuras políticas económicas, nuestro trabajo apunta por la necesidad de equilibrar la participación de hombres y mujeres en el empleo parcial, seguir fomentando la educación y apoyar el crecimiento del sector Servicios.

BIBLIOGRAFÍA

- Akerlof, G. and Kranton, R. (2000). "Economics and Identity". *The Quarterly Journal of Economics*, 115 (3), 715-753.
- Altonji, J. and Blank, R. (1999) "Race and Gender in the Labor Market," en: O. Ashenfelter & D. Card (ed.), *Handbook of Labor Economics*, edition 1, volume 3, chapter 48, pages 3143-3259 Elsevier.
- Arrow (1973). "The Thoery of Discrimination", En OA. Ashenfelter y A. Rees. *Discrimination in Labor Markets*. Princeton University Press. Princeton.
- Becker, G. (1965): "A Theory of the Allocation of Time", *Economic Journal*, 75, 229, 493-517.
- Becker, GS. (1957). *The Economics of Discrimination*, Chicago University Press.
- Bergmann, B. (1971), "Occupational segregation, wages, and profits when employers discriminate by race and sex", *Eastern Economic Journal*, 1: 103-110.
- Bertrand, M. (2010). "New Perspectives on Gender". Capítulo 17 de David Card and Orley Ashenfelter. *Handbook of Labor Economics*. Volumen 4b. Elsevier. Londres.
- Boden, M. y Miles, I (2000). *Services and the Knowledge-based economy*. Continuum. Londres.
- Carnoy, M. (2002). *Sustaining the New Economy. Work, Family and Community in the Information Age*, Cambridge, Massachusetts: Harvard University Press.
- Carrasco, R., Jimeno, JF. and Ortega, AC. (2011). "Accounting for changes in the Spanish wage distribution: the role of employment Composition effects". *Banco de España. Working Papers*, 1120.
- Castaño, C., Martín, J., Vázquez, S. and Martínez, JL. (2010). "Female executives and the Glass Ceiling in Spain". *International Labour Review*, 149 (3), 343-360.
- Castaño y Webster (2011). "Understanding Women's Presence in ICT: the Life Course Perspective". *International Journal of Gender, Science and Technology*.3/2, 364 - 386.
- Chen (2004). "Gender equality and economic development: the role for information and communication technologies" Policy Research Working Paper, 3285, The World Bank.
- De la Rica, S., Dolado, J.J. y Vegas, R. (2010) "Performance Pay and the Gender Wage Gap: Evidence from Spain". *IZA Discussion Papers* Nº 5032.
- Dolado, J.J. y Llorens, V. (2004) "Gender Wage Gaps by Education in Spain: Glass Floors vs. Glass Cedilings". *CEMFI Working Paper* Nº 0403
- Dolado, J.J., Felgueroso, F. and Jimeno, J. F. (2002) "Recent Trends in Occupational Segregation by Gender: A Look Across The Atlantic". *Documentos de trabajo de FEDEA*. April. Vol. 2002-11.
- Dueñas, D., Iglesias, C. y Llorente, R. (2014): "Expulsion or confinement? A comparative perspective on occupational segregation by sex in Spain", *International Labour Review*, 2
- Eurostat (2013). Science, technology and innovation in Europe. Eurostat. http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY_OFFPUB/KS-GN-13-001/EN/KS-GN-13-001-EN.PDF. (consultado 11-02/2014).
- Fernández (2007). "Women, Work and Culture". *Journal of the European Economic Association*, 5, 2-3, 305-332.
- Galor, O. y Weil, D. (1996). "The Gender Gao, Fertility and Growth" *American Economic Review*, 86, 3, 374-87,
- Garzeazábal, J. and Ugidos, A. (2005). "Gender wage discrimination at quantiles". *Journal of Population Economics*, 18 (1), 165-179.
- Goldin, C. (2006). "The Quiet Revolution that Transformed Women's Employment, Education and Family". *American Economic Review*, 96 (2), 1-21.

- Hafkin y Huyer (2006). *Cinderella Or Cyberella?: Empowering Women in the Knowledge Society*. Kumarian Press. 2006.
- Heckman, J. (1979) "Sample selection bias as a specification error". *Econometrica* 47, 153--161.
- Iglesias, C., Llorente, R. y Cuadrado, R. (2003). "Employment Tertiarisation and Emerging New Patterns of Work. The Spanish Case" *The Service Industries Journal*, 23 / 3 / 125-152.
- Iglesias, C. y Llorente, R. (2008): "Evolución reciente de la segregación laboral por género en España", *Documento de Trabajo del Instituto de Análisis Económico y Social (IAES)*. 13/2008.
- Iglesias, C., Llorente, R. y Dueñas, D. (2010) "Job quality, job satisfaction and services in Spain". *Journal of Innovation Economics*, 5, 147-168.
- ILO (2001). World Employment Report 2001. International Labor Organization.
- Llorente, R., Iglesias, C., y Dueñas, D. (2013) "Do information and communication technologies improve the female labor situation? The impact of ICT on gender wage differences in Spain" *Information and Communications Technology: New Research*. Nova Publishers.
- Melhem, S., Morrell C and Tandon, N. (2009). "Information and Communication Technologies for Women's Socioeconomic Empowerment". World Bank. WP, 176.
- Melly, Blaise (2006) "Estimation of counterfactual distributions using quantile regression", 2006, *kein Review*. University of St. Gallen. S. 50.
- Neumark, D. (1988). "Employers' Discriminatory Behavior and the Estimation of Wage Discrimination". *The Journal of Human Resources* Nº 23.
- Ng y Mitter (2005). *Gender and the Digital Economy: Perspectives from the Developing World*. Sage Publication.
- Ngay, R. y Petrongolo, B. (2013). "Gender Gaps and the Rise of the Service Economy". Centre for Economic Performance. Discussion Paper 1204. London School of Economics and Political Science.
- Oaxaca, R.L. and Ransom, M.R. (1994). "On discrimination and the decomposition of wage differentials". *Journal of Econometrics* Nº 61.
- Oaxaca, R.L. and Ransom, M.R. (1999). "Identification in Detailed Wage Decompositions". *The Review of Economics and Statistics* Nº 81.
- OECD (2007) "ICTs and Gender". *OECD Digital Economy Papers*, No. 129, OECD publishing.
- Phelps, E. (1972), "The statistical theory of racism and sexism", *American Economic Review*, 62(4): 659-661.
- Rendall, M. (2010). "Brain versus Brawn: The Realization of Women's Comparative Advantage". *Working Paper*, 491. University of Zurich.
- Truss, C., Conway, E., d'Amato, A., Kelly, G., Monks, K., Hannon, E. and Flood, P. (2012). Knowledge work: gender-blind or gender-biased? *Work, Employment & Society* 26: 735-754

ANEXOS

Cuadro A.1(a). Composición de los KIS-Knowledge Intensive Service en la EPA.

CNAE-09	SECTOR DE ACTIVIDAD
50	Transporte marítimo y por vías navegables interiores
51	Transporte aéreo
58	Edición
59	Actividades cinematográficas, de vídeo y de programas de televisión, grabación de sonido y edición musical
60	Actividades de programación y emisión de radio y televisión
61	Telecomunicaciones
62	Programación, consultoría y otras actividades relacionadas con la informática
63	Servicios de información
64	Servicios financieros, excepto seguros y fondos de pensiones
65	Seguros, reaseguros y fondos de pensiones, excepto Seguridad Social obligatoria
66	Actividades auxiliares a los servicios financieros y a los seguros
69	Actividades jurídicas y de contabilidad
70	Actividades de las sedes centrales; actividades de consultoría de gestión empresarial
71	Servicios técnicos de arquitectura e ingeniería; ensayos y análisis técnicos
72	Investigación y desarrollo
73	Publicidad y estudios de mercado
74	Otras actividades profesionales, científicas y técnicas
75	Actividades veterinarias
78	Actividades relacionadas con el empleo
80	Actividades de seguridad e investigación
84	Administración Pública y defensa; Seguridad Social obligatoria
85	Educación
86	Actividades sanitarias
87	Asistencia en establecimientos residenciales
88	Actividades de servicios sociales sin alojamiento
90	Actividades de creación, artísticas y espectáculos
91	Actividades de bibliotecas, archivos, museos y otras actividades culturales
92	Actividades de juegos de azar y apuestas
93	Actividades deportivas, recreativas y de entretenimiento

Cuadro A.1(b). Composición de los KIS-Knowledge Intensive Service en la ECV.

NACE.REV2		Ponderación (Según EPA anual 2009-12)
SECCIÓN	2-Dígitos	
Sección H: Transporte y Almacenamiento	49-53	8,9%
Sección J: Información y Comunicaciones	58-63	100%
Sección K: Actividades Financieras y de Seguros	64-66	100%
Sección M: Actividades Profesionales, Científicas y Técnicas	69-75	100%
Sección N: Actividades Administrativas y Servicios Auxiliares	77-82	21,9%
Sección O: Administración Pública y Defensa; Seguridad Social Obligatoria	84	100%
Sección P: Educación	85	100%
Sección Q: Actividades Sanitarias y de Servicios Sociales	86-88	100%
Sección R: Actividades Artísticas, Recreativas y de Entretenimiento	90-93	100%

Cuadro A.2 (a). Estimaciones salariales. Servicios frente a no Servicios. (Fuente: elaboración propia sobre datos de la ECV, pool 2009-2012).

	SERVICIOS						NO SERVICIOS					
	HOMBRES			MUJERES			HOMBRES			MUJERES		
	Coef.	Sig.		Coef.	Sig.		Coef.	Sig.		Coef.	Sig.	
Edad	0,022	0,000	***	0,009	0,007	***	0,013	0,002	***	0,009	0,317	
Edad ²	0,000	0,000	***	0,000	0,317		0,000	0,057	*	0,000	0,603	
Casado	0,081	0,000	***	0,016	0,126		0,056	0,000	***	0,008	0,764	
Hogar con hijos dependientes	0,028	0,010	**	0,036	0,000	***	0,020	0,131		0,036	0,163	
Extranjero	-0,096	0,000	***	-0,046	0,003	***	-0,086	0,000	***	-0,044	0,271	
Estudios Superiores	0,166	0,000	***	0,233	0,000	***	0,105	0,000	***	0,219	0,000	***
Contrato temporal	-0,141	0,000	***	-0,129	0,000	***	-0,114	0,000	***	-0,124	0,000	***
Jornada Parcial	-0,623	0,000	***	-0,617	0,000	***	-0,652	0,000	***	-0,548	0,000	***
Labores de supervisor	0,172	0,000	***	0,163	0,000	***	0,172	0,000	***	0,161	0,000	***
Ocupación no manual	0,193	0,000	***	0,242	0,000	***	0,186	0,000	***	0,188	0,000	***
Tamaño del establecimiento menor a 10 trabajadores	-0,103	0,000	***	-0,148	0,000	***	-0,111	0,000	***	-0,115	0,000	***
Reside en una ciudad muy poblada	0,001	0,931		0,008	0,408		0,037	0,003	***	0,043	0,092	*
Reside en una región con salarios por encima de la media	0,057	0,000	***	0,040	0,000	***	0,088	0,000	***	0,149	0,000	***
2010	-0,001	0,968		0,010	0,436		0,004	0,783		-0,002	0,955	
2011	-0,026	0,061	*	-0,017	0,213		-0,021	0,190		0,018	0,574	
2012	-0,032	0,015	**	-0,034	0,007	***	-0,033	0,034	**	-0,026	0,421	
Constante	6,520	0,000	***	6,631	0,000	***	6,775	0,000	***	6,577	0,954	

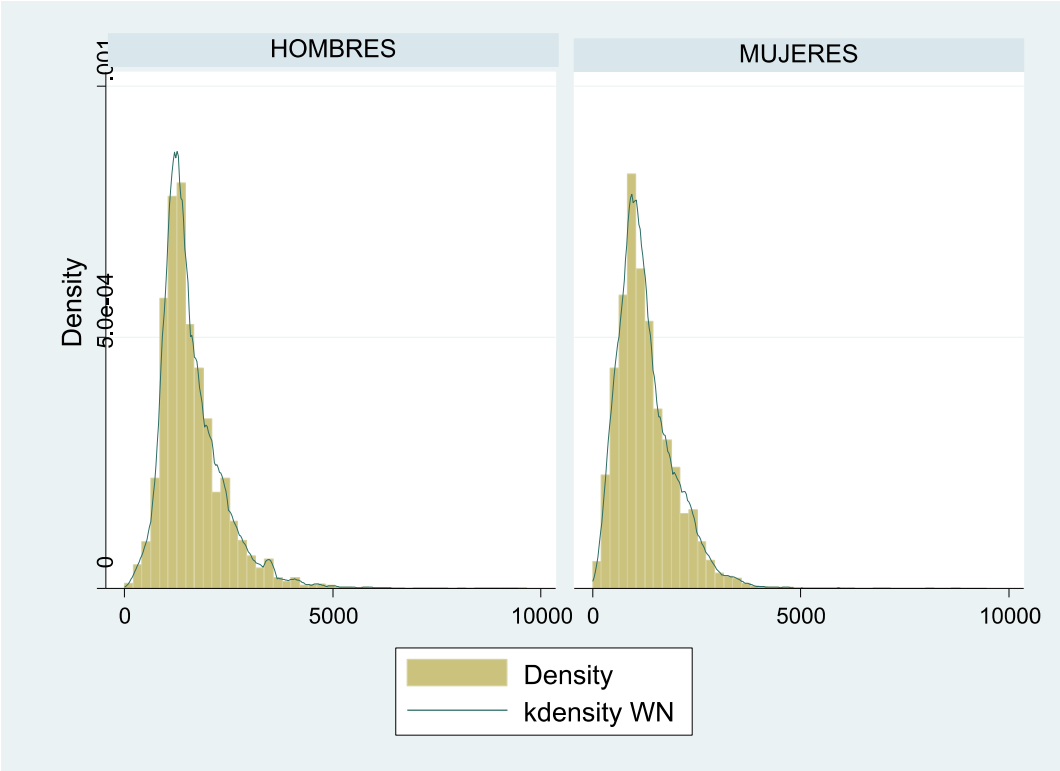
*** Significativo al 99% ** Significativo al 95% * Significativo al 90%

Cuadro A.2 (b). Estimaciones salariales. KIS frente a no KIS. (Fuente: elaboración propia sobre datos de la ECV, pool 2009-2012).

	KIS						NO KIS							
	HOMBRES			MUJERES			HOMBRES			MUJERES				
	Coef.	Sig.		Coef.	Sig.		Coef.	Sig.		Coef.	Sig.			
Edad	0,034	0,000	***	0,016	0,001	***	0,017	0,001	***	0,018	0,000	***		
Edad ²	0,000	0,000	***	0,000	0,123		0,000	0,016	**	0,000	0,001	***		
Casado	0,093	0,000	***	0,026	0,067	*	0,058	0,004	***	-	0,003	0,870		
Hogar con hijos dependientes	0,019	0,214		0,028	0,044	**	0,012	0,500		0,024	0,118			
Extranjero	-	0,154	0,000	***	-	0,019	0,532		-0,061	0,004	***	0,048	0,007	***
Estudios Superiores	0,194	0,000	***	0,281	0,000	***	0,087	0,000	***	0,100	0,000	***		
Contrato temporal	-	0,177	0,000	***	-	0,138	0,000	***	-0,105	0,000	***	0,104	0,000	***
Jornada Parcial	-	0,566	0,000	***	-	0,639	0,000	***	-0,642	0,000	***	0,554	0,000	***
Labores de supervisor	0,171	0,000	***	0,159	0,000	***	0,200	0,000	***	0,177	0,000	***		
Ocupación no manual	0,149	0,000	***	0,240	0,000	***	0,196	0,000	***	0,162	0,000	***		
Tamaño del establecimiento menor a 10 trabajadores	-	0,098	0,000	***	-	0,160	0,000	***	-0,068	0,000	***	0,108	0,000	***
Reside en una ciudad muy poblada	0,019	0,191		0,020	0,148		-0,011	0,529		0,008	0,596			
Reside en una región con salarios por encima de la media	0,058	0,000	***	0,025	0,060	*	0,053	0,002	***	0,070	0,000	***		
2010	0,001	0,946		0,003	0,842		-0,014	0,506		0,029	0,143			
2011	-	0,029	0,127		0,044	0,012	**	-0,038	0,090	*	0,014	0,484		
2012	-	0,039	0,034	**	0,075	0,000	***	-0,030	0,160		0,013	0,511		
Constante	6,270	0,171		6,465	0,000	***	6,648	0,000	***	6,527	0,000	***		

*** Significativo al 99% ** Significativo al 95% * Significativo al 90%

Gráfico A.1. Distribución del salario mensual neto. (Fuente: ECV, pool 2009-2012).



Cuadro A.3. Descomposición salarial por cuantiles. (Fuente: ECV, pool 2009-2012).

	Diferencias	Sig.		Explicada- Características	Sig.		No explicadas- Coeficientes	Sig.		%	
TOTAL											
Q1	-0,465	0,000	***	-0,292	0,000	***	-0,172	0,000	***	62,9%	37,1%
Q2	-0,333	0,000	***	-0,147	0,000	***	-0,186	0,000	***	44,2%	55,8%
Q3	-0,268	0,000	***	-0,090	0,000	***	-0,177	0,000	***	33,8%	66,2%
Q4	-0,228	0,000	***	-0,061	0,000	***	-0,167	0,000	***	26,7%	73,3%
Q5	-0,200	0,000	***	-0,041	0,000	***	-0,159	0,000	***	20,7%	79,3%
Q6	-0,180	0,000	***	-0,028	0,000	***	-0,152	0,000	***	15,6%	84,4%
Q7	-0,163	0,000	***	-0,019	0,000	***	-0,144	0,000	***	11,4%	88,6%
Q8	-0,147	0,000	***	-0,014	0,001	***	-0,132	0,000	***	9,9%	90,1%
Q9	-0,146	0,000	***	-0,018	0,001	***	-0,128	0,000	***	12,5%	87,5%
SERVICIOS											
Q1	-0,464	0,000	***	-0,307	0,000	***	-0,158	0,000	***	66,0%	34,0%
Q2	-0,344	0,000	***	-0,178	0,000	***	-0,166	0,000	***	51,8%	48,2%
Q3	-0,287	0,000	***	-0,128	0,000	***	-0,158	0,000	***	44,7%	55,3%
Q4	-0,255	0,000	***	-0,102	0,000	***	-0,153	0,000	***	40,0%	60,0%
Q5	-0,234	0,000	***	-0,084	0,000	***	-0,150	0,000	***	35,9%	64,1%
Q6	-0,219	0,000	***	-0,071	0,000	***	-0,148	0,000	***	32,5%	67,5%
Q7	-0,204	0,000	***	-0,061	0,000	***	-0,143	0,000	***	29,8%	70,2%
Q8	-0,188	0,000	***	-0,054	0,000	***	-0,134	0,000	***	28,8%	71,2%
Q9	-0,185	0,000	***	-0,053	0,000	***	-0,132	0,000	***	28,6%	71,4%
NO SERVICIOS											
Q1	-0,410	0,000	***	-0,184	0,000	***	-0,226	0,000	***	45,0%	55,0%
Q2	-0,319	0,000	***	-0,074	0,000	***	-0,245	0,000	***	23,3%	76,7%
Q3	-0,268	0,000	***	-0,031	0,000	***	-0,237	0,000	***	11,7%	88,3%
Q4	-0,231	0,000	***	-0,008	0,109		-0,222	0,000	***	3,6%	96,4%
Q5	-0,196	0,000	***	0,007	0,175		-0,204	0,000	***	-3,7%	103,7%
Q6	-0,175	0,000	***	0,021	0,000	***	-0,195	0,000	***	-11,8%	111,8%
Q7	-0,158	0,000	***	0,030	0,000	***	-0,188	0,000	***	-19,3%	119,3%
Q8	-0,148	0,000	***	0,033	0,001	***	-0,181	0,000	***	-22,3%	122,3%
Q9	-0,144	0,000	***	0,028	0,018	**	-0,171	0,000	***	-19,2%	119,2%
KIS											
Q1	-0,353	0,000	***	-0,175	0,000	***	-0,178	0,000	***	49,4%	50,6%
Q2	-0,265	0,000	***	-0,106	0,000	***	-0,159	0,000	***	39,9%	60,1%
Q3	-0,227	0,000	***	-0,081	0,000	***	-0,147	0,000	***	35,5%	64,5%
Q4	-0,207	0,000	***	-0,070	0,000	***	-0,137	0,000	***	33,7%	66,3%
Q5	-0,191	0,000	***	-0,063	0,000	***	-0,129	0,000	***	32,8%	67,2%
Q6	-0,178	0,000	***	-0,057	0,000	***	-0,121	0,000	***	32,1%	67,9%
Q7	-0,167	0,000	***	-0,054	0,000	***	-0,113	0,000	***	32,3%	67,7%
Q8	-0,163	0,000	***	-0,052	0,000	***	-0,111	0,000	***	31,8%	68,2%
Q9	-0,169	0,000	***	-0,054	0,000	***	-0,115	0,000	***	31,8%	68,2%
NO KIS											
Q1	-0,498	0,000	***	-0,421	0,000	***	-0,077	0,000	***	84,6%	15,4%
Q2	-0,410	0,000	***	-0,280	0,000	***	-0,129	0,000	***	68,5%	31,5%
Q3	-0,337	0,000	***	-0,190	0,000	***	-0,147	0,000	***	56,5%	43,5%
Q4	-0,302	0,000	***	-0,151	0,000	***	-0,151	0,000	***	50,0%	50,0%
Q5	-0,284	0,000	***	-0,125	0,000	***	-0,160	0,000	***	43,9%	56,1%
Q6	-0,278	0,000	***	-0,116	0,000	***	-0,162	0,000	***	41,6%	58,4%
Q7	-0,280	0,000	***	-0,117	0,000	***	-0,163	0,000	***	41,7%	58,3%
Q8	-0,298	0,000	***	-0,122	0,000	***	-0,177	0,000	***	40,8%	59,2%
Q9	-0,343	0,000	***	-0,136	0,000	***	-0,207	0,000	***	39,7%	60,3%