

## VII

### DISCRIMINACIÓN SALARIAL DE GÉNERO EN EL MERCADO LABORAL ESPAÑOL: UN ANÁLISIS COMPARATIVO POR COMUNIDADES AUTÓNOMAS

Lorenzo ESCOT MANGAS  
José Andrés FERNÁNDEZ CORNEJO  
Álvaro HERRÁEZ GONZÁLEZ  
Miguel INFESTAS MADERUELO  
Tania MARTÍNEZ DUBLA  
Universidad Complutense de Madrid

---

<b>SUMARIO</b>		<b>Página</b>
I.	INTRODUCCIÓN .....	322
II.	LOS DETERMINANTES DE LA DESIGUALDAD SALARIAL ENTRE HOMBRES Y MUJERES .....	323
III.	METODOLIGÍA DE DESCOMPOSICIÓN DE OAXACA-BLINDER: ÍNDICES DE DISCRIMINACIÓN SALARIAL EN MEDIA .....	328
IV.	DESCRIPCIÓN DE LOS DATOS UTILIZADOS EN LA ESTIMACIÓN DE LOS ÍNDICES DE DISCRIMINACIÓN SALARIAL EN MEDIA .....	334
V.	LOS RESULTADOS DE LA ESTIMACIÓN DE LOS ÍNDICES DE DISCRIMINACIÓN SALARIAL EN MEDIA.....	339
VI.	BIBLIOGRAFÍA .....	342
VII.	ANEXO .....	344

---

#### RESUMEN

Este trabajo trata de cuantificar la discriminación salarial contra la mujer en el mercado laboral de las diferentes comunidades autónomas españolas. El método

tradicional para realizar esta cuantificación es el propuesto inicialmente por OAXACA-BLINDER en 1973. Este método consiste básicamente en la estimación de dos ecuaciones de salarios, una con la muestra de mujeres y otra con la de hombres, para a continuación utilizar dichas estimaciones para cuantificar la diferencia entre la remuneración observada del trabajo de las mujeres y la que les correspondería si fuesen tratadas como hombres. Las dificultades en la aplicación de este método se encuentran en los métodos de estimación de las respectivas ecuaciones de salarios. En este trabajo estamos interesados en la cuantificación de las diferencias entre comunidades autónomas en los niveles de discriminación salarial de género. Para ello, haremos uso de los datos de corte transversal provenientes del PHOGUE (Panel de Hogares de la Unión Europea), en su muestra ampliada de 2000. Trataremos de solucionar los problemas de sesgo de selección de la muestra, utilizando el estimador consistente de Heckman.

## I. INTRODUCCIÓN

El análisis de la información estadística referente a mujeres y hombres en el mercado laboral pone de manifiesto la existencia de importantes diferencias entre sus salarios medios, sus tasas de actividad, sus tasas de desempleo, su distribución por ocupaciones y sectores, y sus ritmos de promoción profesional. La literatura especializada en el análisis de la desigualdad entre mujeres y hombres en el mercado de trabajo se ha centrado en el análisis de cuatro tipos de desigualdad: desigualdad en la participación (tasas de actividad masculinas vs femeninas); desigualdad (segregación) ocupacional y sectorial; desigualdad salarial; y desigualdad en la promoción profesional. En este trabajo nos centraremos en la desigualdad salarial, aunque en cualquier caso todos estos tipos de desigualdad por razones de género en el mercado laboral están estrechamente vinculados entre sí, y comparten elementos comunes que ayudan a su explicación, algunos propios del mercado de trabajo y otros más generales que también afectan al conjunto de relaciones hombre-mujer de nuestra sociedad (actitudes sociales y culturales y estereotipos con respecto a los roles mujeres y hombres).

El objetivo de este trabajo es el *de analizar la desigualdad existente entre el salario medio percibido por los hombres y las mujeres en el mercado de trabajo español, realizando un análisis comparativo entre las distintas comunidades autónomas*. Para alcanzar este objetivo utilizaremos la metodología de descomposición de OAXACA-BLINDER<sup>(1)</sup> para averiguar: en qué medida la desigualdad salarial en media viene explicada por las *diferencias en las características profesionales* de los trabajadores y las trabajadoras; y en qué medida dicha desigualdad viene explicada por otros factores como la *discriminación salarial pura*. La comparación de los resulta-

---

(1) Esta metodología ha sido ampliamente utilizada para el análisis de la desigualdad salarial en media entre hombres y mujeres. Véase OAXACA (1973), BLINDER (1973), NEWMARK (1988) y OAXACA y RANSOM (1994).

dos obtenidos en las distintas comunidades autónomas permitirá a su vez analizar la situación relativa de cada región en cuanto a discriminación en el mercado de trabajo por razones de género.

En el próximo apartado presentaremos un resumen de los principales determinantes que explican la desigualdad salarial. En el apartado III se presenta la metodología que se ha empleado en nuestro trabajo para la cuantificación de la discriminación. En el apartado IV describiremos los datos utilizados. En el apartado V se muestran los principales resultados de las estimaciones econométricas. Por último en el apartado VI se muestran las principales conclusiones de nuestro trabajo.

## II. LOS DETERMINANTES DE LA DESIGUALDAD SALARIAL ENTRE HOMBRES Y MUJERES

Haciendo uso del esquema que ofrece la figura 1, se pueden distinguir *dos causas últimas de la desigualdad salarial*<sup>(2)</sup>:

- La existencia de *discriminación* en el mercado laboral (BECKER 1957 y PHELPS 1972): teniendo unas mismas características/atributos, las mujeres son tratadas peor que los hombres.
- La «auto-limitación profesional» de muchas mujeres (HAKIM 2000). Consecuencia, fundamentalmente, de la persistencia de factores culturales y estereotipos tradicionales, existe en nuestras sociedades un reparto de tareas y responsabilidades familiares desigual (no equitativo) entre mujeres y hombres: la carga principal de las responsabilidades familiares recae sobre la mujer; la necesidad de compatibilizar estas tareas con el trabajo fuera del hogar conlleva que muchas trabajadoras decidan limitar su dedicación al trabajo remunerado con objeto de compatibilizar ambas tareas («auto-limitación» en el mercado laboral)<sup>(3)</sup>. En este caso podríamos hablar de desigualdad o *discriminación previa* (a la entrada al mercado laboral), cuyos efectos también se acaban reflejando en los desiguales resultados alcanzados en promedio por las trabajadoras y los trabajadores en el mercado laboral<sup>(4)</sup>.

---

(2) Para una panorámica sobre las explicaciones de las desigualdad véase BLAU, F.; FERBER, M.A. y WINKLER, E. (2006).

(3) Se puede argumentar que la auto-limitación de las mujeres se debe en parte a la libre elección de las mismas sin que medie presión social alguna, con lo que esto no constituiría un factor de desigualdad. En el caso hipotético de que se hubiesen igualado los papeles de mujeres y hombres en la sociedad, en la vida familiar y en el trabajo, entonces toda la auto-limitación profesional existente no tendría implicaciones de desigualdad; pero, muy probablemente esta auto-limitación estaría igualmente distribuida entre hombres y mujeres.

(4) En realidad ambas causas de la desigualdad salarial se relacionan. Por ejemplo, en parte la discriminación existente es discriminación estadística, y ello implica que si en la economía una fracción relevante de las mujeres se auto-limitan profesionalmente, los empleadores, que conocen este hecho, en muchos casos primarán a los hombres sobre las mujeres (en la contratación, los ascensos, etc.).

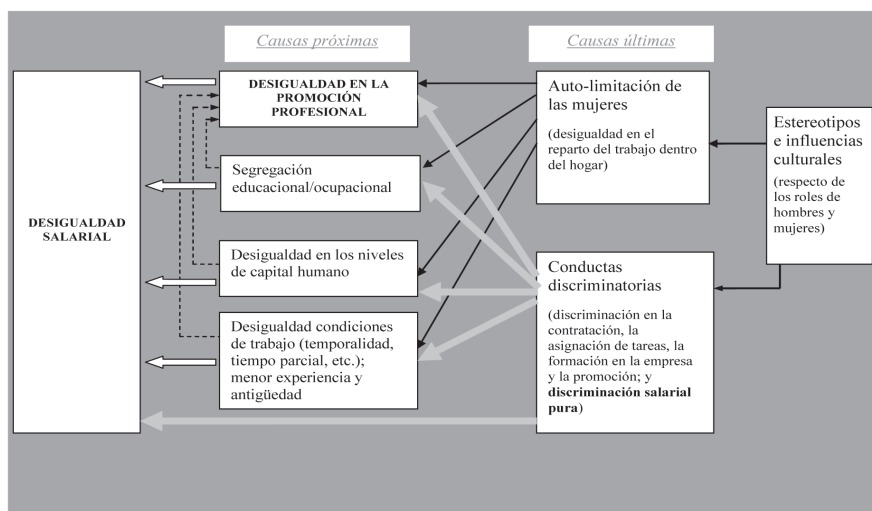
Continuando con la figura 1, estas dos causas últimas de la desigualdad salarial actúan a través de lo que podríamos denominar causas próximas de la desigualdad salarial de género, que son las siguientes:

- Puede suceder que las mujeres alcancen en promedio un menor nivel de capital humano que los hombres, entre otras razones, porque si la rentabilidad de invertir en capital humano se percibe como menos rentable por parte de las mujeres que por parte de los hombres —debido a que las primeras anticipan futuras interrupciones en la vida laboral por razones familiares así como situaciones de discriminación en su contra—, ello puede conducir a que las mujeres decidan invertir (en promedio) menos en capital humano que los hombres. Debemos tener en cuenta que las mujeres tienen menos experiencia profesional (en promedio) ya que se han ido incorporando progresiva y recientemente al mercado laboral y, además, algunas de ellas han efectuado interrupciones en su vida profesional relacionadas con la maternidad y el cuidado de los hijos u otros familiares. Junto a la menor experiencia, hay que considerar que se pueden dar situaciones de discriminación por parte del empleador: algunas empresas, anticipando que en promedio se van a producir más abandonos (del empleo) por parte de las mujeres que por parte de los hombres, pueden decidir invertir más en la formación de los segundos.
- La *segregación ocupacional de género* (el hecho de que existan numerosas ocupaciones feminizadas o masculinizadas, y de que tiendan a estar mejor remuneradas las masculinizadas). Esta segregación se puede explicar, por ejemplo, porque las mujeres y los hombres han tendido a elegir previamente tipos de estudios o carreras estereotipadas, respectivamente, como femeninas (secretariado, humanidades, etc.) o masculinas (analista de sistemas, ingeniero, etc.), fenómeno al que se denomina *segregación educacional*; o porque se dan situaciones de discriminación en la medida en que algunos empleadores tiendan a colocar a mujeres y hombres en diferentes ocupaciones dentro de la empresa.
- La *peor calidad* (en promedio) *de los empleos* de las mujeres: las mujeres experimentan una mayor temporalidad, absorben casi todo el trabajo a tiempo parcial existente, están más concentradas en el sector público, y tienen menores niveles de experiencia y antigüedad que los hombres. Todos estos aspectos es claro que afectan directa o indirectamente a los resultados salariales de las mismas.
- Por último, las mujeres (en promedio) *se promocionan menos profesionalmente que los hombres*. Como indica la figura, *esta desigualdad en la promoción profesional se produce por tres causas*. La primera de ellas es la acción de los tres factores anteriores (véanse las flechas discontinuas): si en promedio las mujeres invierten menos en capital humano, se orientan (o son orientadas) en mayor medida hacia ocupaciones que conllevan menores posibilidades de desarrollo profesional y están sujetas a una mayor precariedad laboral, parece claro que encontrarán más dificultades para ascender en sus trabajos. La *segunda* causa es la presencia directa de con-

ductas discriminatorias por parte de los empleadores (véase la flecha de trazo grueso), tal y como sugiere la hipótesis del «techo de cristal». Y la **tercera** causa es la propia auto-limitación de las mujeres (flecha de trazo fino), ya que, precisamente, una de las manifestaciones más relevantes de la presencia de conductas de auto-limitación es la de renunciar a oportunidades de promoción con objeto de conciliar la vida laboral con la familiar. A esta última barrera a la promoción profesional de las mujeres también se le denomina «techo de cemento»<sup>(5)</sup>, por contraste con la expresión «techo de cristal».

Pero, además, y como indica la flecha de abajo de la figura 1, la brecha salarial entre hombres y mujeres también se puede deber a que existan situaciones de discriminación salarial pura contra las mujeres, en el sentido de que ante dos trabajadores iguales en todas sus características, salvo el sexo, la empresa remunerare en menor medida a la mujer<sup>(6)</sup>.

**FIGURA 1**  
**ESQUEMA SOBRE LA DESIGUALDAD SALARIAL ENTRE HOMBRES Y MUJERES Y SUS POSIBLES CAUSAS**



(5) Tal como ponen de manifiesto CHINCHILLA, POELMANS Y LEÓN (2005), se dan casos de «techos de cemento», autoimpuestos por elecciones personales, que llevan a rechazar la promoción a puestos directivos más rígidos y exigentes.

(6) Obsérvese que la formación y la experiencia, el tipo de ocupación realizada, la calidad del empleo y la promoción profesional son factores que influyen de manera determinante en la productividad del trabajador y, por tanto, en su remuneración; mientras que, en la discriminación salarial pura, teniendo las mismas características, y por tanto la misma productividad, dos trabajadores son remunerados de forma diferente en virtud del sexo al que pertenecen.

La literatura empírica sobre la brecha salarial entre hombres y mujeres es muy extensa. En la tabla 1 se muestra un esquema de las principales aportaciones empíricas referentes a la cuantificación de la discriminación salarial en el mercado de trabajo español. En todos los estudios que aparecen en dicha tabla aparecen como variables explicativas la *educación, la experiencia general y específica, la antigüedad en el mercado laboral y en el propio trabajo, e incluso el abandono voluntario del puesto de trabajo* etc., en definitiva, las características que sirven para cuantificar la inversión en capital humano por parte de los individuos. Los resultados obtenidos ponen de manifiesto que parte del diferencial salarial es debido a diferencias en estas características entre hombres y mujeres, pero la evidencia empírica nos indica que una parte considerable de las diferencias (valor que varía en cada caso, dependiendo de las fuentes estadísticas, variables y metodologías utilizadas) puede ser atribuida a la discriminación existente en el mercado laboral.

Nuestro trabajo supone una aportación empírica más al estudio de la discriminación salarial en el mercado de trabajo español, en la que la principal aportación se encuentra en el ámbito geográfico del estudio. Nuestro objetivo es realizar un análisis comparativo de la desigualdad salarial por comunidades autónomas. A efectos comparativos, la metodología empleada en nuestro trabajo es la de Oaxaca Blinder con estimación en dos etapas de Heckman, y nuestros resultados para el conjunto de España se encuentran en la misma línea que los obtenidos por los trabajos reseñados que emplean esa misma metodología, encontrándose sólo pequeñas diferencias en los resultados obtenidos que vienen explicadas fundamentalmente por la utilización de diferentes bases de datos para la estimación.

**TABLA 1**

**SELECCIÓN DE APORTACIONES EMPÍRICAS REFERENTES A LA CUANTIFICACIÓN DE LA DISCRIMINACIÓN SALARIAL POR RAZONES DE GÉNERO EN EL MERCADO DE TRABAJO ESPAÑOL**

Autor	Datos	Metodología	ID1	ID2
Moltó, M. (1984)	Encuesta de Personal Docente de la Un. Valencia	Oaxaca y Blinder		6%
Peinado, A. (1998)	Muestra específica: sector servicios	Oaxaca y Blinder	67,0%	9-11%
Riboud, M. y Hernández F. (1989)	Encuesta Discriminación Salarial	Oaxaca y Blinder	69,5%	15% 13% <sup>(7)</sup>

(7) El valor que se obtiene es de 13 por 100 si se utiliza como variable dependiente el salario/hora.

Autor	Datos	Metodología	ID1	ID2
Calvo (1991)	Encuesta de Presupuestos Familiares	Oaxaca y Blinder	41,0%	22,5%
Ugidos, A. (1992)	Encuesta Discriminación Salarial	Oaxaca y Blinder Met. de máxima verosimilitud	73,5%	18,5% 15,6% 38% 15,7% <sup>(8)</sup>
Hernández, P.J (1995)	Encuesta Discriminación Salarial	Oaxaca y Blinder Met. 2 etapas Heckman Met. de máx Verosimilit	72,9%	13,8% 12,4% 13,7% <sup>(9)</sup>
De la Rica, S. y Ugidos, A. (1995)	Enc. Estructura, Conciencia y Biografía Clase (1991)		114,4%	
Prieto, J. (1995)	Enc. Estructura, Conciencia y Biografía de Clase (1991)	Oaxaca y Blinder Met. 2 etapas Heckman	71,7%	16%
Ullibarri, M (1996)	Enc. Estructura, Conciencia y Biografía de Clase (1991)	Índice de Jenkins	98,2%	
García, J.; Hernández, P.J. y López Nicolás, A. (2001)	Enc. Estructura, Conciencia y Biografía de Clase (1991)	Regresión por cuantiles	90%	8% 13% <sup>(10)</sup>

(8) Los coeficientes de discriminación adquieren distintos valores dependiendo de la muestra utilizada y de si la muestra es sesgada o no. Así 18,5 por 100 (es para la E.D.S y muestra sesgada), 15,6 por 100 (es para la E.D.S y muestra no sesgada), 38 por 100 (E. Piloto y muestra sesgada) y 15,7 por 100 (E. Piloto y muestra no sesgada).

(9) Los valores de discriminación varían dependiendo estructura salarial, siendo 13,8 por 100 (est. salarial masculina), 12,4 por 100 (est. salarial femenina) y 13,7 por 100 (est. salarial neutral).

(10) Al medir la discriminación en distintos subgrupos, obtiene distintos valores así para el percentil<sub>50</sub> la discriminación es del 8 por 100, mientras que para el percentil<sub>90</sub> el valor de la discriminación es del 13 por 100 del total, siendo las diferencias salariales de 12 por 100 y 15 por 100 respectivamente, es decir en el primer caso la discriminación explica 2/3 del diferencial salarial mientras que en el segundo explica un 90 por 100 del total.

Autor	Datos	Metodología	ID1	ID2
De la Rica, S. (2003)	Enc. de Estructura Salarial 1995	Oaxaca y Blinder Modelos de salarios (segregación)	52% - 53% (dependiendo de muestra)	9,4% <sup>(11)</sup>
Ugidos, A. y Gardeazábal, J. (2005)	Enc. de Estructura Salarial 1995	Oaxaca y Blinder Regresión por cuantiles	98,6% percentil 9 57,5% percentil 99	* <sup>(12)</sup>

\* De acuerdo con la literatura económica sobre el tema, los índices de discriminación salarial utilizados en esta tabla son el ID1 y el ID2. El ID1 recoge el porcentaje de la diferencia salarial en media debida a la discriminación; el ID2 recoge el porcentaje en que debería aumentar el salario medio de las mujeres para que se igualase al salario equivalente sin discriminación. Las diferencias entre estos dos índices de discriminación son explicadas con más detalle en el apartado 2.

### III. METODOLOGÍA DE DESCOMPOSICIÓN DE OAXACA-BLINDER: ÍNDICES DE DISCRIMINACIÓN SALARIAL EN MEDIA

El objetivo que nos planteamos en este trabajo es *el de intentar* cuantificar la discriminación salarial en media entre los hombres y las mujeres en el mercado de trabajo de las diferentes comunidades autónomas. Siguiendo a Heckman (1998), podemos definir la *discriminación salarial en contra de la mujer* como aquella situación en la que una mujer es tratada de diferente forma que un hombre en cuanto a su remuneración como consecuencia de su sexo, siempre y cuando no existan causas objetivas que determinen que el sexo del trabajador o trabajadora ejerza ningún tipo de efecto directo sobre su productividad. En consecuencia, para poder hablar de discriminación salarial de género en el mercado de trabajo, será necesario identificar y cuantificar previamente la existencia de diferencias salariales entre hombres y mujeres con idénticos (o similares) niveles de productividad. Una vez identificada y cuantificada la existencia de discriminación, podrá realizarse la agregación de la experiencia discriminatoria individual y así obtener una medida de discriminación salarial de género en el mercado de trabajo <sup>(13)</sup>.

(11) Del total del valor un 5,2 por 100 es por segregación ocupacional y un 4,2 por 100 es por discriminación propiamente dicha.

(12) No se pueden introducir en la tabla todos los valores que se obtienen por percentiles y con las dos metodologías utilizadas. Dependiendo de la metodología utilizada, vemos que con Oaxaca la discriminación crece a medida que nos movemos de percentil, mientras que si utilizamos regresiones por cuantiles la discriminación se distribuye de manera no uniforme.

(13) En este apartado nos limitaremos al análisis de la discriminación salarial en media, lo que supone, implícitamente, ponderar cada experiencia discriminatoria de igual forma, independientemente



En muy raras ocasiones se dispone de información sobre el salario de dos trabajadores (hombre y mujer) con idéntica productividad que permitan cuantificar la posible existencia de discriminación salarial en media. Es por ello que los estudios sobre la discriminación salarial entre hombres y mujeres deben hacer uso de herramientas auxiliares para poder detectar la posible discriminación en contra de la mujer utilizando encuestas o registros salariales de colectivos de trabajadores más o menos heterogéneos, esto es, que no tengan necesariamente la misma productividad. Por otra parte, el principal problema de este tipo de estudios no radica sólo en la heterogeneidad en cuanto a niveles de productividad de los trabajadores y trabajadoras encuestados. El principal problema es que *la productividad de los trabajadores no es una variable directamente observable*. En consecuencia, los estudios sobre la discriminación salarial proponen estimar de alguna forma dicha productividad, utilizando indicadores indirectos de los factores determinantes de la productividad de un trabajador.

La metodología que utilizaremos en nuestro estudio fue propuesta inicialmente por OAXACA (1973) y BLINDER (1973) y se basará en la estimación de una ecuación de salarios, esto es, en la estimación del salario recibido por un trabajador como una función de sus características.

El análisis empírico de la determinación del salario recibido por un trabajador debe realizarse atendiendo a tres tipos de factores<sup>(14)</sup>:

- *factores de oferta* (características/capital humano del trabajador: nivel educativo, formación, experiencia profesional, etc.).
- *factores de demanda* (tipología de los demandantes de factor trabajo —tamaño de la empresa, sector de actividad, etc.— y de la relación laboral —tipo de contrato, jornada laboral, puesto y responsabilidad asumida dentro de la estructura organizativa en la empresa, posibles riesgos de accidentes laborales, desplazamientos, y otro tipo de condiciones laborales—),
- y por último a *otros factores socio-económicos* (entre los que se encontraría la discriminación).

El primero de estos factores, el de oferta, hace referencia a la teoría del capital humano propuesta por BECKER (1964), según la cual la productividad de un trabajador está estrechamente relacionada con su capital humano, con su capacidad o competencia en el trabajo. Los factores de demanda hacen referencia a la relación entre la remuneración salarial y las condiciones laborales (calidad del empleo), así como al tipo de trabajo a realizar que, en parte, según la teoría de los salarios hedónicos, puede determinar, en igualdad de condiciones/capacidad para el trabajo, la existencia de diferencias salariales basadas en la compensación monetaria al trabajador por

---

de su importancia o tamaño. Véase DEL RÍO, GRADÍN Y CANTÓ (2004) para un análisis detallado de los problemas e implicaciones normativas de los diferentes tipos de índices y métodos de agregación de la discriminación salarial en contra de las mujeres.

(14) Véase CAHUC Y ZYLBERBERG (2004, cap. 5) para un análisis de los factores determinantes de los salarios y las diferencias salariales.

aspectos tales como la peligrosidad, dureza, etc. de su empleo. El último de los factores determinantes del salario de un trabajador recoge todo tipo de variables socio-económicas que también pueden estar explicando las diferencias salariales (estado civil, hijos a su cargo, etc. del trabajador, así como la existencia en la economía de discriminación por razones de género o raza).

Con la estimación de la ecuación de salarios será posible averiguar en qué medida las características medias de un trabajador contribuyen a explicar su salario, esto es, cómo se remunera o retribuye en media cada una de las características de un trabajador. En un entorno ausente de cualquier discriminación de género, las diferencias salariales en media entre hombres y mujeres deberían estar explicadas por las diferencias en el capital humano y los factores de demanda del trabajador medio y la trabajadora media. De esta forma, podría hablarse de discriminación salarial pura cuando dos trabajadores con idéntico capital humano y con los mismos factores de demanda obtienen distinto salario.

La metodología de OAXACA-BLINDER estima y cuantifica el grado de discriminación salarial en media entre hombres y mujeres como un **residuo**, esto es, como la parte de la diferencia salarial entre hombres y mujeres que no puede atribuirse a diferencias en media de sus factores de oferta y de demanda.

Analíticamente, esta metodología trataría de estimar sendas ecuaciones de salarios para hombres y mujeres:

$$w_H = \mathbf{x}_H' \boldsymbol{\beta}_H + u_H \quad [1] \quad \text{Ecuación de salarios para la submuestra de hombres}$$

$$w_M = \mathbf{x}_M' \boldsymbol{\beta}_M + u_M \quad [2] \quad \text{Ecuación de salarios para la submuestra de mujeres}$$

donde  $w$  indica el logaritmo del salario recibido;  $\mathbf{x}$  es el vector de factores o características de cada trabajador;  $\boldsymbol{\beta}$  el vector de coeficientes que mide cómo remunera el mercado dichas características del trabajador; y  $u$  es el término de error de cada ecuación que cumple  $E(u_i/\mathbf{x}_i) = 0$ . De esta forma, el valor medio del salario de los hombres y de las mujeres estaría determinado por sus características medias y por la remuneración que el mercado asigna a las mismas:

$$E(w_H) = E(\mathbf{x}_H') \boldsymbol{\beta}_H \quad [3]$$

$$E(w_M) = E(\mathbf{x}_M') \boldsymbol{\beta}_M \quad [4]$$

A partir de la estimación de las ecuaciones de salarios [1] y [2], y entendiendo que la situación de no discriminación es aquella en la que se encuentran los hombres<sup>(15)</sup>, podríamos estimar cuál sería el salario medio de las mujeres en ausencia

---

(15) NEUMARK (1988) propuso como alternativa considerar que la situación de no discriminación contra la mujer sería una situación no observable intermedia entre la que tienen los hombres y las mujeres.

de discriminación  $E(w_M^*)$ , esto es, el salario que obtendrían si sus características medias estuviesen remuneradas igual que las de los hombres:

$$E(w_M^*) = E(x_M')\beta_H \quad [5]$$

De esta forma, la diferencia salarial en media entre hombres y mujeres se puede dividir en dos componentes:

$$E(w_H) - E(w_M) = [E(w_H) - E(w_M^*)] + [E(w_M^*) - E(w_M)] \quad [6]$$

$$E(w_H) - E(w_M) = [E(x_H - x_M)' \beta_H] + [E(x_M')(\beta_H - \beta_M)] \quad [7]$$

El primero de ellos  $[E(w_H) - E(w_M^*)]$ , indicaría qué parte de las diferencias salariales está explicada por las diferencias en media de las características de los hombres y mujeres. El segundo componente  $[E(w_M^*) - E(w_M)]$  indicaría las diferencias salariales no explicadas por las diferencias en las características de los trabajadores. En la medida en que todos los posibles factores de oferta y demanda explicativos del salario recibido por el trabajador estén recogidos en la ecuación de salarios, este segundo componente estará cuantificando la discriminación.

A partir de esta metodología pueden definirse *dos indicadores de discriminación relativa*:

$$ID1 = [E(w_M^*) - E(w_M)] / [E(w_H) - E(w_M)] \quad [8]$$

Este indicador ***ID1 recogería el porcentaje de la diferencia salarial en media debida a la discriminación***. Uno de los problemas de este índice es que no tiene en cuenta el tamaño de la diferencia salarial media entre hombres y mujeres. Esto es, sólo es indicativo de la parte de la diferencia salarial en media debido a la discriminación, sea cual sea dicha diferencia salarial en media. A modo de ejemplo supongamos que el salario medio de los hombres fuese de unos 1.000 euros y el de las mujeres de 1.001 euros. En este caso, la diferencia salarial media entre hombres y mujeres sería de un euro. Imaginemos que nos encontramos en el caso límite que dicha diferencia de un euro es explicada en su totalidad por la discriminación. Entonces el indicador de discriminación ID1 sería del 100 por 100. ¿Podemos afirmar que en este caso la discriminación contra la mujer es elevada? Todo parece indicar que si comparamos el euro que dejan de recibir las mujeres como consecuencia de la discriminación con el salario medio de éstas (1.000 €), el grado de discriminación no es muy elevado en nuestro ejemplo.

Además utilizamos un *segundo indicador de discriminación que sí tiene en cuenta el tamaño de la brecha salarial*:

$$ID2 = e^{[E(w_M^*) - E(w_M)]} - 1 \quad [9]$$

***El ID2 recoge el porcentaje en que debería aumentar el salario medio de las mujeres  $E(w_M)$  para que se igualase al salario equivalente sin discriminación  $E(w_M^*)$*** . Dicho de otra forma, muestra el porcentaje en que debería aumentar el salario medio de las mujeres para que se igualase con el salario que les correspondería percibir en caso de no existir discriminación, esto es, con el que les correspondería

recibir si sus características estuviesen remuneradas de la misma manera que se remuneran las de los hombres<sup>(16)</sup>.

Aunque utilizamos ambos indicadores, consideramos, por las razones ya expuestas, que el ID2 es más adecuado para captar la dimensión y la importancia de la discriminación salarial, razón por la cual se enfatizarán los resultados obtenidos con este indicador.

En nuestro trabajo *estimaremos estos dos indicadores de discriminación salarial por razones de género entre hombres y mujeres utilizando una muestra de sección cruzada correspondiente al año 2000*, y compararemos dichos índices de discriminación entre las diferentes comunidades autónomas.

Las mayores dificultades a la hora de estimar estos índices de discriminación se encuentran en la estimación de las ecuaciones de salarios [1] y [2]. Las distintas aportaciones de la literatura han ido señalando la existencia de distintos problemas que pueden conducir a estimaciones sesgadas de dichas ecuaciones [1] y [2]. Una de ellas hace referencia a los *problemas de selección muestral*<sup>(17)</sup>, que hace referencia a los problemas a la hora de obtener la muestra de datos con los que estimar las ecuaciones de salarios [1] y [2]<sup>(18)</sup>. Más concretamente, este problema aparece cuando no para todos los individuos puede observarse la variable dependiente salario y cuando dicha falta de observación no es aleatoria, sino que depende de la decisión previa que debe tomar cada individuo sobre trabajar o no trabajar (sólo es posible observar el salario de aquellos individuos que previamente han decidido incorporarse al mercado de trabajo)<sup>(19)</sup>.

Analíticamente el modelo de selección muestral se puede expresar en los siguientes términos (GREENE 2003, cap. 23 y WOOLDRIDGE, 2003, cap. 17). Existe una relación de regresión subyacente, la ecuación de salarios en nuestro caso:

$$w_i = \mathbf{x}_i' \boldsymbol{\beta} + u_i \quad [\text{ec. de regresión}] [10]$$

---

(16) Siguiendo con nuestro ejemplo ( $w_H=1001$  y  $w_M=1000$ ), aunque la diferencia entre el salario medio de los hombres y de las mujeres estuviese explicada en un 100 por 100 por la discriminación, el ID2 no indicaría que el porcentaje en que debería aumentar el salario que efectivamente cobran en media las mujeres para que éstas no estuviesen discriminadas sería tan solo de  $1/1000 = 0,1$  por 100.

(17) Para un análisis de los problemas de selección muestral en la cuantificación de la discriminación salarial véase NEUMAN Y OAXACA (2003) y HERNÁNDEZ Y MÉNDEZ (2005).

(18) Otro de los problemas que podrían sesgar la estimación de los indicadores de discriminación sería la existencia de efectos heterogéneos entre hombres y mujeres no observables que afectasen tanto al salario recibido como a las propias características de cada trabajador o trabajadora. Para corregir este problema habría que recurrir a la estimación de salarios a través de metodologías de Datos de Panel.

(19) Si la falta de datos sobre el salario fuese puramente aleatoria no existiría este problema y la estimación de la ecuación de salarios por Mínimos cuadrados ordinarios sería consistente.

donde la variable dependiente  $w_i$  no se observa siempre en toda la muestra, sino que sólo se observa si

$$z_i' \gamma + v_i > 0 \quad [\text{ec. de selección}] \quad [11]$$

siendo  $z_i$  el vector de características de cada individuo que afectan a su decisión de trabajar o no trabajar;  $\gamma$  el vector de parámetros que indican en qué medida afectan cada una de las características del individuo a su decisión de trabajar o no trabajar; y con

$$\begin{aligned} u_i & \text{ iid } N(0, \sigma) \\ v_i & \text{ iid } N(0, 1) \\ \text{Cov}[u_i, v_i] & = \rho \end{aligned} \quad [12]$$

Cuando  $\rho \neq 0$  entonces el estimador de  $\beta$  de mínimos cuadrados ordinarios aplicado en la ecuación de salarios resulta sesgado<sup>(20)</sup>, por lo que la estimación de dicha ecuación debe realizarse utilizando otros métodos alternativos. En efecto, según el modelo de selección muestral:

$$\begin{aligned} E(w_i | w_i \text{ es observado}) & = E(w_i | v_i > -z_i' \gamma) = \\ & = x_i' \beta + E(u_i | v_i > -z_i' \gamma) = x_i' \beta + \rho \sigma \lambda_i(\alpha_v) \end{aligned} \quad [13]$$

siendo  $\alpha_v = -z_i' \gamma$ , y  $\lambda_i(\alpha_v) = \phi(z_i' \gamma) / \Phi(z_i' \gamma)$  la inversa del ratio de Mills, con  $\phi(\cdot)$  y  $\Phi(\cdot)$  las funciones de densidad y de distribución de probabilidad normal respectivamente.

Se tiene entonces que la ecuación de salarios a estimar sería:

$$w_i | v_i > -z_i' \gamma = x_i' \beta + \rho \sigma \lambda_i(\alpha_v) + u_i \quad [\text{ec. de salarios}] \quad [14]$$

por lo que la aplicación de MCO sobre la ecuación de regresión  $w_i = x_i' \beta + u_i$  proporcionaría estimadores sesgados de  $\beta$  (salvo en el caso ya apuntado de que  $\rho = 0$ ). En nuestro trabajo utilizaremos el estimador consistente de HECKMAN (1979) en dos etapas, con el que es posible contrastar la hipótesis  $\rho = 0$ , y en caso contrario estimar consistentemente  $E(w_i | w_i \text{ es observado})$ . Dicho método consiste en estimar en una primera etapa la ecuación de selección mediante un modelo probit:

$$\text{Prob}(w_i \text{ es observado} | z_i) = \Phi(z_i' \gamma) \quad [15]$$

y calcular el ratio inverso de Mills para cada individuo  $\hat{\lambda}_i = \phi(z_i' \hat{\gamma}) / \Phi(z_i' \hat{\gamma})$ . En una segunda etapa se estimaría por MCO la ecuación de salarios añadiendo como variable explicativa adicional estos  $\hat{\lambda}_i$ :

$$w_i = x_i' \beta + \beta_\lambda \hat{\lambda}_i(\alpha_v) + u_i \quad [16]$$

(20) Dicha correlación resultará distinta de cero cuando, por ejemplo, se omita tanto de la ecuación de salarios como de la ecuación de selección alguna variable que afecte de manera significativa tanto al salario como a la decisión de incorporarse al mercado de trabajo (por ejemplo, las preferencias individuales por sacrificar su carrera profesional por su vida familiar), ya que el efecto de dicha variable se incorporará a los correspondientes términos de error, que en consecuencia resultarán correlacionados.

La estimación consistente de  $\sigma^2$  y  $\rho$  puede realizarse a partir de los residuos de esta regresión ( $e$ ):

$$\hat{\sigma}^2 = \frac{e'e + \beta_m^2 \sum_{i=1}^N \delta_i}{N}$$

$$\hat{\rho} = \frac{\beta_\lambda}{\hat{\sigma}} \quad [17]$$

siendo  $\delta_i = \hat{\lambda}_i(\hat{\lambda}_i + z_i' \hat{\gamma})$ . Para contrastar la hipótesis  $H_0: \rho = 0$  puede utilizarse el estadístico t asociado a  $\hat{\beta}_\lambda$  en la regresión auxiliar de la segunda etapa<sup>(21)</sup>.

Nótese que para calcular los indicadores de discriminación tendremos que tener en cuenta estas correcciones por el sesgo de selección:

$$E(w_H | w \text{ observado}) = E(x_H') \beta_H + \beta_{\lambda_H} E(\lambda_H) \quad [18]$$

$$E(w_M | w \text{ observado}) = E(x_M') \beta_M + \beta_{\lambda_M} E(\lambda_M) \quad [19]$$

siendo ahora el salario esperado de las mujeres en ausencia de discriminación:

$$E(w_M^* | w \text{ observado}) = E(x_M') \beta_H + \beta_{\lambda_H} E(\lambda_M) \quad [20]$$

Por lo que los índices de discriminación [8] y [9] quedarán ahora:

$$ID1 = \frac{E(w_M^* | w \text{ observado}) - E(w_M | w \text{ observado})}{E(w_H | w \text{ observado}) - E(w_M | w \text{ observado})} \quad [21]$$

$$ID2 = e^{E(w_M^* | w \text{ observado}) - E(w_M | w \text{ observado})} - 1 \quad [22]$$

#### IV. DESCRIPCIÓN DE LOS DATOS UTILIZADOS EN LA ESTIMACIÓN DE LOS ÍNDICES DE DISCRIMINACIÓN SALARIAL EN MEDIA

Existen distintas fuentes de información estadística que se pueden utilizar para estimar la desigualdad salarial en media entre las trabajadoras y los trabajadores de las distintas comunidades autónomas. En nuestro análisis econométrico de la discri-

(21) Las varianzas de los estimadores  $\hat{\beta}_\lambda$  de la regresión auxiliar no son los usuales. Véase GREEN (2003, cap. 23) para la derivación de estimadores robustos de dichas varianzas.

minación en media utilizaremos datos procedentes del *Panel de Hogares de la Unión Europea* <sup>(22)</sup>.

La elección del PHOGUE se debe a que es la fuente estadística que proporciona mayor información sobre las características individuales de los encuestados, ya sean trabajadores o no trabajadores <sup>(23)</sup>. En este estudio utilizaremos la muestra ampliada de 2000 que proporciona información sobre un mayor número de individuos que el resto de olas del panel. De esta forma esta muestra ampliada permite obtener más información, aumentando los grados de libertad de los estudios transversales con referencia a ese año. La representatividad en esta ola es de comunidad autónoma (frente al ámbito nacional y de grandes áreas al que se refiere el resto de olas del panel), lo que nos permitirá realizar el análisis comparativo de las diferentes comunidades autónomas. Nótese que al utilizar los datos correspondientes al año 2000, el nuestro será un *análisis de corte transversal de la discriminación salarial en las distintas comunidades*.

Inicialmente se dispone de una muestra de 36.148 personas encuestadas de 16 o más años, que representan para el conjunto nacional a un total de 32.769.938 de personas de las cuales un 52,7 por 100 eran mujeres <sup>(24)</sup>. Para la estimación de la ecuación de salarios hemos seleccionado el subconjunto de individuos con *edad comprendida entre 16 y 64 años. La variable dependiente es el logaritmo neperiano del salario neto mensual (logsalario)* recibido por cada individuo en el momento de realizar la entrevista. Debido a que dicha información se limita al salario recibido por el *trabajo por cuenta ajena*, nuestra ecuación de salarios se limita al subgrupo de trabajadores asalariados (hemos excluido a los aprendices, trabajadores en formación, ayuda familiar y a los empresarios y trabajadores autónomos).

En la tabla 2 se muestra el salario medio (en logaritmos) de los trabajadores y trabajadoras en cada comunidad autónoma. Como puede observarse, existen diferencias significativas en todas las comunidades entre el salario medio recibido hombres y mujeres. Para el conjunto de España las mujeres ganaban en media 248 euros netos menos al mes que los hombres.

---

(22) Que para el caso español elabora el INE, y cuyos ficheros de microdatos anonimizados están disponibles en su página web [www.ine.es](http://www.ine.es).

(23) La Encuesta de Estructura Salarial (INE) permite conocer los salarios de cada individuo pero proporciona poca información sobre las características de los trabajadores (por ejemplo variables familiares como el estado civil o el número de hijos). La Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo ECVT (MTAS) sí proporciona información sobre variables familiares y de capital humano de los trabajadores y sobre salarios, pero al igual que sucede con la Encuesta de Estructura Salarial no permite aplicar la estimación de Heckman en dos etapas ya que ambas son encuestas sobre trabajadores. Por otra parte, la EPA (INE) aunque proporciona información relevante sobre los individuos ya sean ocupados, parados o inactivos, no proporciona información sobre salarios, lo que la inhabilita para ser usada en la cuantificación de la discriminación salarial.

(24) No existe acuerdo unánime sobre la conveniencia o no de utilizar los factores de ponderación o los factores de elevación en los análisis de regresión utilizando muestras del PHOGUE. En nuestro caso hemos optado por no utilizar ponderaciones.

**TABLA 2**  
**ESTADÍSTICOS DESCRIPTIVOS DEL LOGARITMO NEPERIANO**  
**DEL SALARIO NETO MENSUAL**

	Hombres					Euros
	Media	dt	Obs	[Intervalo de Confianza al 95%]		
Andalucía	<b>11.970</b>	0,367	777	11.949	11.991	949
Aragón	<b>12.134</b>	0,443	290	12.091	12.177	1.118
Asturias	<b>12.059</b>	0,418	212	12.012	12.106	1.038
Baleares	<b>12.096</b>	0,367	172	12.050	12.142	1.077
Canarias	<b>11.929</b>	0,423	454	11.898	11.960	911
Cantabria	<b>11.983</b>	0,403	261	11.942	12.025	962
Castilla-La Mancha	<b>11.988</b>	0,369	357	11.956	12.021	967
Castilla y León	<b>12.086</b>	0,431	372	12.051	12.122	1.067
Cataluña	<b>12.207</b>	0,410	739	12.183	12.230	1.203
C. Valenciana	<b>12.011</b>	0,377	488	11.986	12.037	989
Extremadura	<b>11.891</b>	0,444	276	11.846	11.936	877
Galicia	<b>11.967</b>	0,436	413	11.933	12.001	946
La Rioja	<b>12.061</b>	0,344	171	12.018	12.104	1.039
Madrid	<b>12.212</b>	0,477	503	12.178	12.247	1.210
Murcia	<b>11.937</b>	0,412	361	11.904	11.971	919
Navarra	<b>12.203</b>	0,348	217	12.164	12.243	1.199
P. Vasco	<b>12.233</b>	0,406	333	12.197	12.269	1.235
<b>España</b>	<b>12.057</b>	<b>0,425</b>	<b>6.396</b>	<b>12.049</b>	<b>12.065</b>	<b>1.036</b>

Fuente: Elaboración propia a partir de PHOGUE 2000.

**TABLA 2 (CONT.)**  
**ESTADÍSTICOS DESCRIPTIVOS DEL LOGARITMO NEPERIANO**  
**DEL SALARIO NETO MENSUAL**

	Mujeres					Euros
	Media	dt	Obs	[Intervalo de Confianza al 95%]		
Andalucía	<b>11.735</b>	0,512	352	11.688	11.783	751
Aragón	<b>11.782</b>	0,510	177	11.712	11.851	786
Asturias	<b>11.818</b>	0,531	105	11.723	11.912	815
Baleares	<b>11.811</b>	0,448	125	11.740	11.883	810
Canarias	<b>11.759</b>	0,517	278	11.704	11.814	769
Cantabria	<b>11.608</b>	0,549	150	11.525	11.891	661
Castilla-La Mancha	<b>11.709</b>	0,525	194	11.641	11.777	731
Castilla y León	<b>11.810</b>	0,572	197	11.738	11.882	809
Cataluña	<b>11.822</b>	0,476	506	11.786	11.858	818
C. Valenciana	<b>11.745</b>	0,466	283	11.699	11.792	758

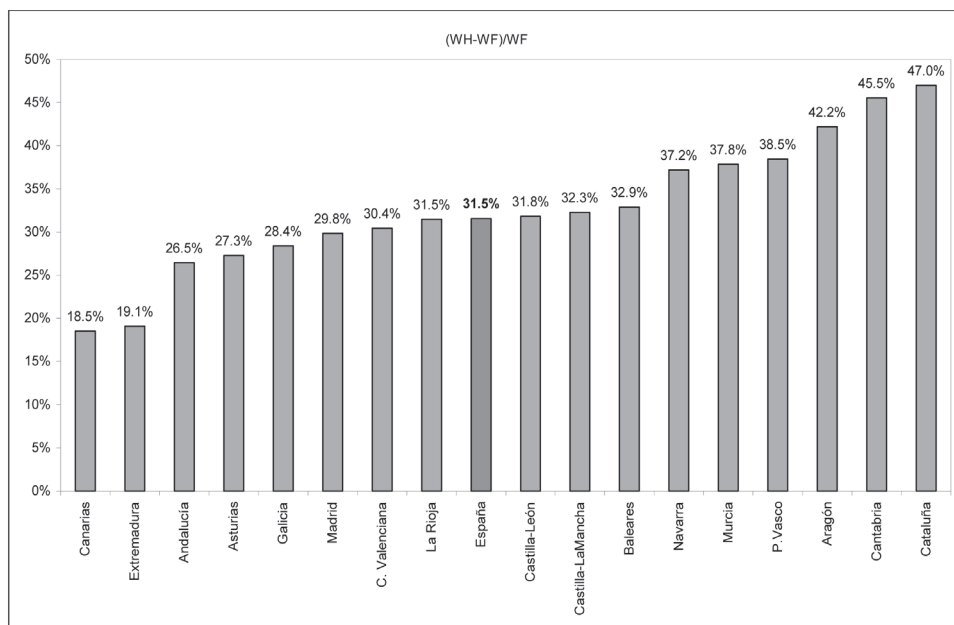


	Mujeres					
	Media	dt	Obs	[Intervalo de Confianza al 95%]		Euros
Extremadura	<b>11.716</b>	0,501	124	11.635	11.798	737
Galicia	<b>11.717</b>	0,555	247	11.652	11.782	737
La Rioja	<b>11.787</b>	0,362	98	11.718	11.856	791
Madrid	<b>11.951</b>	0,520	373	11.905	11.998	932
Murcia	<b>11.617</b>	0,529	194	11.549	11.684	667
Navarra	<b>11.887</b>	0,483	122	11.807	11.967	874
P. Vasco	<b>11.907</b>	0,510	198	11.844	11.971	892
<b>España</b>	<b>11.783</b>	<b>0,515</b>	<b>3.723</b>	<b>11.769</b>	<b>11.797</b>	<b>788</b>

Fuente: Elaboración propia a partir de PHOGUE 2000.

Las comunidades donde el salario medio de los hombres es proporcionalmente mayor son (figura 1) Aragón, Cantabria y Cataluña, en donde el salario de los hombres es superior al de las mujeres en más de un 40 por 100. En el otro lado encontramos a Canarias y Extremadura, en donde el salario medio de los hombres supera al de las mujeres en no más de un 20 por 100.

**FIGURA 2**  
**DIFERENCIA RELATIVA ENTRE EL SALARIO MEDIO DE**  
**HOMBRES Y MUJERES EN LAS CC.AA.**



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la tabla 2.

A partir de esta información queremos determinar en qué medida dicho mayor salario en media de los hombres tiene detrás una explicación en la existencia de conductas discriminatorias. Nuestro objetivo último es estimar los indicadores de discriminación salarial en media [21] y [22], y para ello es necesario estimar las correspondientes ecuaciones de salarios. Las *variables explicativas* de dichas ecuaciones de salarios deben ser todos aquellos factores de oferta y de demanda que de una u otra forma determinan el salario que recibirá cada trabajador y trabajadora. Debido a que la metodología de Oaxaca-Blinder obtiene la discriminación como un residuo, y con el propósito de que dicho residuo esté lo más relacionado posible con la discriminación de género hemos introducido también en nuestra regresión de la ecuación de salarios toda aquella variable o característica personal que sin tener ningún efecto teórico sobre la productividad presente algún tipo de correlación significativa con el salario. Nos referimos por ejemplo al estado civil, que aunque en principio no afecta directamente a la productividad del trabajador, sí aparece correlacionado con el salario recibido por el individuo (al menos para los hombres). Con ello queremos detectar diferencias entre el rendimiento o remuneración media de este tipo de variables personales para los trabajadores y para las trabajadoras. Ello implica, sin embargo, que de *nuestras ecuaciones de salarios no pueda extraerse de manera inequívoca ninguna conclusión sobre el sentido de causalidad entre la variable dependiente (logsalario) y las variables independientes* (características del empleado o empleada y de su empleador). De nuestras estimaciones tan sólo es posible extraer conclusiones de relaciones de dependencia o correlación parcial. En cualquier caso recordemos que en este trabajo nuestro objetivo no es tanto obtener una relación de factores explicativos del salario, sino *obtener una cuantificación de la discriminación salarial y de sus factores determinantes*.

Además, nos interesa realizar *comparaciones entre las distintas comunidades autónomas*. Por ello se han realizado *las regresiones para trabajadores y trabajadoras residentes en cada una de las 17 Comunidades Autónomas* (se ha excluido del análisis a los residentes en Ceuta, Melilla y a los residentes fuera de España) en las que se incluyen las mismas variables explicativas. El método elegido para seleccionar la relación de variables explicativas a introducir en nuestras regresiones ha sido, por tanto, la de incluir en todas las regresiones (la de hombres y de mujeres residentes en cada comunidad) toda aquella variable que resulte significativa en al menos alguna de ellas<sup>(25)</sup>.

Por otra parte, y teniendo en cuenta que la mayor parte de nuestras variables independientes son cualitativas, aplicaremos la metodología propuesta por GARDEAZÁBAL y UGIDOS (2002a) para evitar *sesgos en la identificación* de las diferencias salariales. Dicho problema de identificación surge porque la especificación tradicional de las ecuaciones de regresión cuando existe un conjunto  $J$  de variables cualitativas

---

(25) Sólo se ha mantenido por conveniencia como variable explicativa el número de horas dedicado al cuidado de hijos y el número de hijos menores de 13 años aunque en ningún caso tengan una relación significativa con los salarios medios recibidos por los o las trabajadoras.

o ficticias tales que  $\sum_{j=1}^J D_{ij} = 1$  para cada individuo  $i$ , consiste en eliminar una de ellas para evitar el problema de la multicolinealidad perfecta de este conjunto de variables ficticias y el término constante de la regresión. En este caso, la metodología de descomposición de Oaxaca-Blinder no puede identificar o aislar la contribución de cada una de las  $J$  variables ficticias a la descomposición salarial. Tan sólo es posible estimar el efecto relativo de las  $J-1$  variables ficticias introducidas en la regresión respecto a la variable ficticia de referencia, esto es, la omitida en la especificación de la ecuación de salarios (OAXACA y RANSOM, 1999). GARDEAZÁBAL y UGIDOS (2002) mostraron que la elección de una u otra variable ficticia de referencia puede llevar a resultados muy diferentes en cuanto a la aportación de este tipo de variables ficticias a la explicación de la discriminación contra la mujer. El método propuesto por estos autores consiste en utilizar la restricción de identificación sobre los parámetros  $\sum_{j=1}^J \beta_{ij} = 1$ , que permite estimar la contribución relativa media de cada variable ficticia respecto a todas las restantes<sup>(26)</sup>.

Para la estimación de la ecuación de salarios se han utilizado un total de 84 variables, que recogen **características de capital humano del trabajador** (como su edad, experiencia profesional, antigüedad en la empresa actual, máximo nivel de estudios completados, conocimientos de idiomas, etc.), **características de la empresa y del tipo de relación laboral** (trabajo a tiempo completo o parcial, temporal o indefinido, número de horas de trabajo, tamaño de la empresa, Sector público o Privado, Sector de Actividad, Ocupación desarrollada, nivel de supervisión dentro de la empresa, etc.) y **otras variables personales** (estado civil, número de hijos, renta familiar, horas dedicadas al cuidado de hijos y de adultos, índice de masa corporal, etc.). La lista completa de variables incluidas en las distintas ecuaciones de salarios así como sus estadísticos descriptivos básicos se muestra en las tablas del anexo.

## V. LOS RESULTADOS DE LA ESTIMACIÓN DE LOS ÍNDICES DE DISCRIMINACIÓN SALARIAL EN MEDIA

Utilizando la metodología y datos expuestos en los apartados anteriores, hemos procedido a estimar los correspondientes indicadores de discriminación salarial ID1 e ID2 para cada una de las comunidades autónomas y para el conjunto de España. Los resultados de la estimación de cada ecuación de salarios (una para los hombres y otra para las mujeres para cada una de las 17 ecuaciones de salarios se muestran en las tablas del anexo). Los principales resultados se muestran en la siguiente tabla 3 donde además de los dos indicadores de salarios se muestra el salario que en media deberían obtener las mujeres en ausencia de discriminación ( $W_F^*$ ), esto es, como

---

(26) Véase GARDEAZÁBAL y UGIDOS (2002) para más detalles sobre esta restricción de identificación.

si fuesen tratadas igual que hombres. A efectos comparativos también se muestra el salario que recibirían los hombres si éstos fuesen tratados igual que las mujeres ( $W_M^{**}$ ).

En promedio para el conjunto de España un 52 por 100 de la diferencia salarial en media entre hombres y mujeres no puede atribuirse a las diferentes características de ellos y ellas, sino que por el contrario es atribuible a la diferente remuneración que el mercado otorga a las mismas características de hombres y mujeres, esto es, a la discriminación. Así, para el conjunto de España si se eliminase la discriminación, el salario medio de las mujeres se vería incrementado en un 15 por 100.

**TABLA 3**

**ESTIMACIÓN DE LOS INDICADORES DE DISCRIMINACIÓN  
EN LAS COMUNIDADES AUTÓNOMAS**

	WH		W*F		WF		ID1	ID2	W**H	
Andalucía .....	11.970	949 €	11.863	853 €	11.735	751 €	<b>54,4%</b>	<b>13,6%</b>	11.727	745 €
Aragón.....	12.134	1.118 €	11.853	845 €	11.782	786 €	<b>20,4%</b>	<b>7,4%</b>	11.884	871 €
Asturias .....	12.059	1.038 €	11.855	846 €	11.818	815 €	<b>15,4%</b>	<b>3,8%</b>	11.737	752 €
Baleares.....	12.096	1.077 €	11.926	908 €	11.811	810 €	<b>40,2%</b>	<b>12,1%</b>	11.903	888 €
Canarias.....	11.929	911 €	11.890	876 €	11.759	769 €	<b>77,2%</b>	<b>14,0%</b>	11.969	948 €
Cantabria.....	11.983	962 €	11.781	786 €	11.608	661 €	<b>46,1%</b>	<b>18,9%</b>	11.284	478 €
Castilla-La Mancha.....	11.988	967 €	11.858	848 €	11.709	731 €	<b>53,3%</b>	<b>16,1%</b>	11.839	832 €
Castilla y León.....	12.086	1.067 €	11.968	948 €	11.810	809 €	<b>57,3%</b>	<b>17,2%</b>	12.199	1.193 €
Cataluña .....	12.207	1.203 €	12.022	1.000 €	11.822	818 €	<b>51,9%</b>	<b>22,1%</b>	11.948	928 €
C. Valenciana.....	12.011	989 €	11.897	883 €	11.745	758 €	<b>57,1%</b>	<b>16,4%</b>	11.749	761 €
Extremadura.....	11.891	877 €	11.889	876 €	11.716	737 €	<b>99,0%</b>	<b>18,9%</b>	11.814	812 €
Galicia.....	11.967	946 €	11.935	917 €	11.717	737 €	<b>87,2%</b>	<b>24,4%</b>	11.113	403 €
La Rioja.....	12.061	1.039 €	12.065	1.044 €	11.787	791 €	<b>101,6%</b>	<b>32,1%</b>	11.705	728 €
Madrid.....	12.212	1.210 €	12.079	1.059 €	11.951	932 €	<b>49,0%</b>	<b>13,7%</b>	12.085	1.064 €
Murcia.....	11.937	919 €	11.768	776 €	11.617	667 €	<b>47,2%</b>	<b>16,4%</b>	11.688	716 €
Navarra.....	12.203	1.199 €	12.026	1.004 €	11.887	874 €	<b>44,0%</b>	<b>14,9%</b>	12.181	1.172 €
P. Vasco .....	12.233	1.235 €	11.979	958 €	11.907	892 €	<b>22,0%</b>	<b>7,4%</b>	12.035	1.013 €
<b>España.....</b>	<b>12.057</b>	<b>1.036 €</b>	<b>11.925</b>	<b>908 €</b>	<b>11.783</b>	<b>788 €</b>	<b>51,8%</b>	<b>15,3%</b>	<b>11.846</b>	<b>838 €</b>

**WH:** Salario medio neto mensual de los hombres (en logaritmos y en euros).

**WF:** Salario medio neto mensual de las mujeres (en logaritmos y en euros).

**W\*F:** Salario medio neto mensual que deberían recibir las mujeres si fuesen tratadas como los hombres (en logaritmos y en euros).

**W\*\*H:** Salario medio neto mensual que deberían recibir los hombres si fuesen tratados como las mujeres (en logaritmos y en euros).

**ID1:** Índice de discriminación 1: Proporción de la diferencia salarial media entre hombres y mujeres atribuible a discriminación.

**ID2:** Índice de discriminación 2: Porcentaje en el que debería aumentar el salario actual de las mujeres para alcanzar el salario sin discriminación.

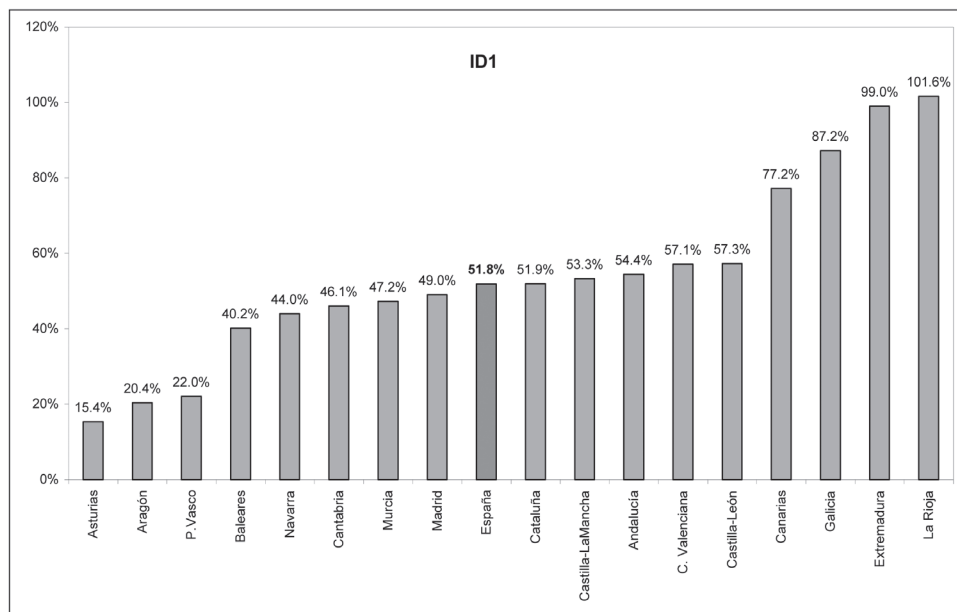
Por Comunidades Autónomas los resultados en cuanto a discriminación varían según el indicador considerado, siendo en cualquier caso la comunidad de La Rioja

en donde con mayor intensidad aparece el fenómeno de la discriminación (utilicemos el indicador que utilicemos). Por el lado contrario, *Asturias, Aragón, País Vasco y Baleares son las comunidades donde menores indicadores de discriminación se obtienen* (figuras 2 y 3)

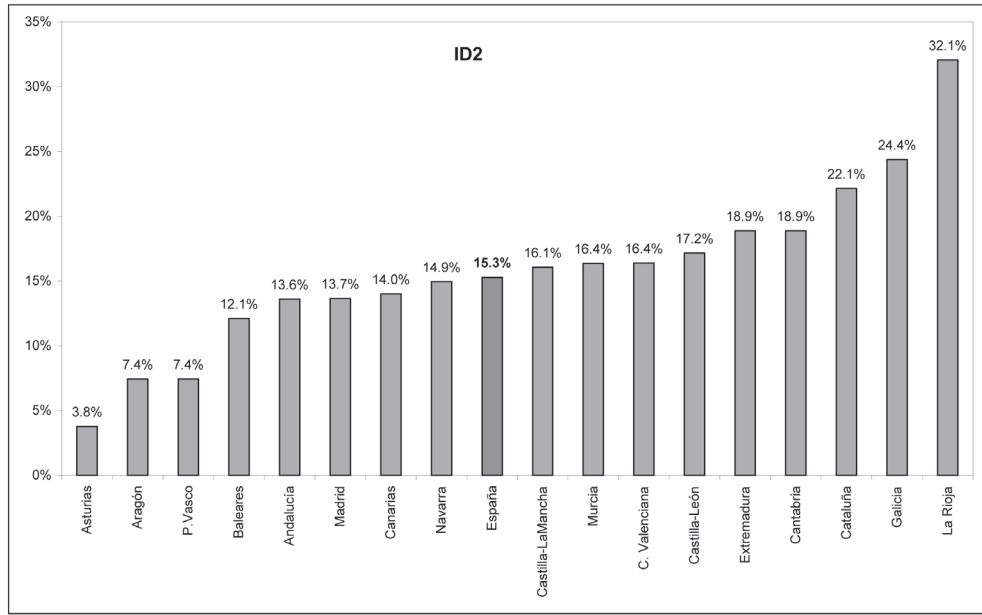
Atendiendo al índice de discriminación **ID1**, las comunidades con una discriminación superior a la media son Cataluña, Castilla la Mancha, Andalucía, C. Valenciana, Castilla y León y en mayor medida Canarias, Galicia, Extremadura y La Rioja (para estas cuatro comunidades más del 75 por 100 de la diferencia salarial media es atribuible a la discriminación de género). Utilizando el índice de discriminación ID2, las comunidades con una discriminación por encima de la media nacional son Castilla-La Mancha, Murcia, C. Valenciana, Castilla y León, Extremadura, Cantabria, Cataluña, Galicia y La Rioja, siendo en estas tres últimas el incremento relativo en el salario que le correspondería a las mujeres si se eliminase por completo la discriminación superior al 20 por 100.

FIGURA 2

ESTIMACIÓN DEL INDICADOR DE DISCRIMINACIÓN ID1.



**FIGURA 3**  
**ESTIMACIÓN DEL INDICADOR DE DISCRIMINACIÓN ID2**



## VI. BIBLIOGRAFÍA

- BECKER, G. (1957): *The Economics of Discrimination*, Chicago University Press, Chicago.
- BLAU, F.; FERBER, M.A. y WINKLER, E. (2006): *The Economics of Women, Men, and Work*, Prentice-Hall, Upper Saddle River, NJ.
- BLINDER, A. (1973): «Wage discrimination: Reduced Form and structural estimates», *Journal of Human Resources*, 8: 436-455.
- CAHUC, P. y ZYLBERBERG, A. (2004): *Labor Economics*, The MIT Press.
- CALVO, J.L. (1991): «Diferencias de ingresos entre hombres y mujeres en España: discriminación o decisión voluntaria?», *Documento de Trabajo 9105*, UNED, Departamento de Análisis Económico.
- CHINCHILLA, N.; POELMANS, S. y LEÓN, C. (2005): «Mujeres directivas bajo el techo de cristal», *Internacional Centre of Work and Family, IESE*.
- DE LA RICA, A. y UGIDOS, A. (1995): «¿Son las diferencias en capital humano determinantes en las diferencias salariales entre hombres y mujeres?», *Investigaciones Económicas*, vol. XIX(3): 395-414.
- DE LA RICA, A. (2003): «Decomposing the Gender Wage Gap: The effects of Firm, Occupation and Job Stratification», *Universidad del País Vasco*.

- DEL RÍO, C.; GRADÍN, C. y CANTÓ, O. (2004): «Aspectos conceptuales en la medición de la desigualdad y la pobreza económica, *SEMATA*», *Ciencias Sociales e Humanidades*, vol. 16, pp. 59-78.
- GARCÍA, J.; HERNÁNDEZ, P.J. y LÓPEZ-NICOLÁS, A. (2001): «How wide is the gap? An investigation of gender wage differences using quantile regression», *Empirical Economics*, 26: 149-167.
- GARDEAZÁBAL, J. y UGIDOS, A. (2002a): *More on identification in detailed wage decomposition*, Universidad del País Vasco.
- (2005): «Gender wage discrimination at quantiles», *Journal of Population Economics*, 18: 165-179.
- (2002b): *A Measure of gender wage discrimination at quantiles*, Universidad del País Vasco.
- GREENE, W.H. (2003): *Econometric Analysis* (5.<sup>a</sup> edición), Prentice Hall, Upper Saddle River (NJ).
- HAKIM, C. (2000): *Work-lifestyle choices in the 21<sup>st</sup> century: preference theory*, Oxford University Press, Oxford.
- HECKMAN, J. (1979): «Sample Selection Bias as a Specification Error», *Econometrica*, 47: 153-161.
- HECKMAN, J. (1998): «Detecting Discrimination», *Journal of Economic Perspectives*, 12 (2): 101-116.
- HERNÁNDEZ, P.J. (1995): «Análisis Empírico de la Discriminación Salarial de la Mujer en España», *Investigaciones Económicas*, vol. XIX (2): 195-215.
- HERNÁNDEZ, P.J. y MÉNDEZ, I. (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*, vol. 47, núm. 158, pp. 179-214.
- MOLTÓ, M.L. (1984): «Estudio empírico de la Discriminación de la Mujer en el Mercado de Trabajo Académico», *Estadística Española*, 102: 105-21.
- NEWMARK, D. (1988): «Employers discriminatory behavior and the estimation of wage discrimination», *Journal of Human Resources*, 23: 279-295.
- OAXACA, R. (1973): «Male-Female Wage Differentials in Urban Labor Markets», *International Economic Review*, 14 (October): 693-709.
- OAXACA, R.L. y RANSOM, M.R. (1994): «On discrimination and the decomposition of wage differentials», *Journal of Econometrics*, 61: 5-21.
- OAXACA, R.L. y RANSOM, M.R. (1999): «Identification in detailed wage decompositions», *The Review of Economics and Statistics*, 81 (1): 154-157.
- PEINADO, A. (1988): *Discriminación de la mujer en el mercado de trabajo español: una aproximación empírica a la discriminación salarial*, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Centro de Publicaciones, Madrid.
- PHELPS, E. (1972): «The Statistical Theory of Racism and Sexism», *American Economic Review*, 62: 659-661.

- PRIETO, J. (1995): *Discriminación salarial de la mujer y movilidad laboral*, Universidad de Oviedo.
- RIBOUD, M. y HERNÁNDEZ, F. (1989): *Un análisis de la discriminación salarial de las mujeres en España*, Ministerio de Asuntos Sociales, Instituto de la Mujer.
- UGIDOS, A. (1992): *Sample selection and gender wage differentials: Evidence from Spain*, State University of New York at Stony Brook.
- ULLIBARRI, M. (1996): «Diferencias salariales entre el sector público y privado, por el nivel educativo y sexo», *D.T.9606*, Dep. Economía, Univ. Pública de Navarra.
- WOOLDRIDGE, J.M. (2002): *Econometric Analysis of Cross Section and Panel Data*, The MIT Press, Cambridge (Mass.).
- (2004): *Introductory Econometrics, A modern approach*, 2.<sup>a</sup> ed., Thomson.

## VII. ANEXO

**TABLA A1**

### VARIABLES UTILIZADAS EN EL ANÁLISIS ECONÓMÉTRICO Y SU DESCRIPCIÓN

Nombre	Descripción de la variable
<b>Logsalario</b>	Logaritmo neperiano de la variable salario, que es el ingreso neto actual procedente del trabajo por cuenta ajena [PI211M] (se ha igualado a 0 el salario de los ocupados de menos de 15 horas semanales, de los inactivos y de los parados).
<b>Logedad</b>	Logaritmo neperiano de la edad, años cumplidos a 31 de diciembre de 2000 [PC003].
<b>Casado</b>	Estado Civil casado o viviendo en pareja [PD008=1]. Tomando valor 1 si está casado o viviendo en pareja y 0 en el caso contrario.
<b>Horast</b>	Número total de horas trabajadas a la semana [PE005] [SÓLO PE003 = 1, 2, si no trabaja se asigna un 0 (PE003 = -8)].
<b>Tparcial</b>	Jornada a tiempo Parcial [PE005C = 2]; 0 = tiempo completo [PE005C = 1] (sólo PE003 = 1) [[PE005C = -8, -9: sysmis].
<b>Spublic</b>	1 = Sector Público [PE009 = 2]; 0 = Sector Privado trabajo actual de al menos 15 horas semanales (sólo PE003 = 1).
<b>Tenure</b>	Número de años en la actual empresa, [2000-antigued] recodificado hasta 15 años o más.
<b>Formtrab</b>	1 = Trabajo relacionado con la formación [PE021 y PE022] (SÓLO PE001 = 1, 4, 5) [Mucho o bastante relacionado], 0 en caso contrario.
<b>Fijo</b>	Contrato indefinido (PE024 = 1) tipo de contrato (sólo PE001 = 1) contrato de duración indefinida (permanente o fijos discontinuos o funcionarios).
<b>Logexper</b>	Logaritmo neperiano de la experiencia donde experiencia es EDAD-EDADINIT (4 registros con -1 = 0) [para toda la población].
<b>Logexpercua</b>	Logaritmo neperiano de la experiencia al cuadrado donde experiencia es EDAD-EDADINIT (4 registros con -1 = 0) [para toda la población].
<b>Numparo</b>	Número de veces Parado desde 1989 [PU003A].
<b>Paroladu</b>	Alguna vez parado por más de 12 meses durante los últimos 5 años [PU004]. Toma el valor 1 si la respuesta es afirmativa y 0 en caso contrario.



Nombre	Descripción de la variable
<b>Idiomas</b>	Aparte de su lengua materna ¿utiliza alguna lengua extranjera lo suficientemente bien para poder conversar en situaciones rutinarias? [PT026 = 1]. Toma el valor 1 si la respuesta es afirmativa y 0 en caso contrario.
<b>Enfcron</b>	Enfermedad Crónica (PH002 = 1) ¿tiene alguna enfermedad crónica física o mental, o alguna incapacidad o deficiencia crónicas? Toma el valor 1 si la respuesta es afirmativa y 0 en caso contrario.
<b>discapac</b>	Discapacidad (PH003 A = 1 o 2) ¿le impide alguna enfermedad crónica física o mental, o alguna incapacidad o deficiencia, desarrollar su actividad diaria? (preguntado a todas las personas). Toma el valor 1 si la respuesta es afirmativa y 0 en caso contrario.
<b>imascor</b>	Índice de Masa Corporal (PH022) = $\left\{ \frac{PH021}{(PH021)^2} \times 10000 \right\}$
<b>hcuihijo</b>	Número de horas semanales al cuidado de niños (PR007A) [recodificado -8 a cero] (sólo PR006 = 1, 3).
<b>hcuiadol</b>	Número de horas semanales al cuidado de adultos (PR008A) [recodificado -8 a cero].
<b>Numhij13</b>	Número de niños menores de 13 años NUMMIEM-NUMM14.
<b>rentnopers</b>	Ingresos mensuales no procedentes del trabajo de la persona (resto de rentas familiares) [HI200-PI211M].
<b>tamemp1</b>	Tamaño de la Empresa [PE008] número de asalariados igual a 0 (sólo para personas que trabajan al menos 15 horas en la ocupación principal) (se refiere al establecimiento tanto del sector público como del privado) (sólo PE003 = 1). Toma el valor 1 si la respuesta es afirmativa y 0 en caso contrario. No la utilizamos para nuestros análisis pues se realizan para asalariados y este tipo de empresa no tiene ningún asalariado.
<b>tamemp2</b>	Tamaño de la Empresa [PE008] número de asalariados de 1 a 4 (sólo para personas que trabajan al menos 15 horas en la ocupación principal) (se refiere al establecimiento tanto del sector público como del privado) (sólo PE003 = 1). Toma el valor 1 si la respuesta es afirmativa y 0 en caso contrario.
<b>tamemp3</b>	Tamaño de la Empresa [PE008] número de asalariados de 5 a 19 (sólo para personas que trabajan al menos 15 horas en la ocupación principal) (se refiere al establecimiento tanto del sector público como del privado) (sólo PE003 = 1). Toma el valor 1 si la respuesta es afirmativa y 0 en caso contrario.
<b>tamemp4</b>	Tamaño de la Empresa [PE008] número de asalariados de 20 a 49 (sólo para personas que trabajan al menos 15 horas en la ocupación principal) (se refiere al establecimiento tanto del sector público como del privado) (sólo PE003 = 1). Toma el valor 1 si la respuesta es afirmativa y 0 en caso contrario.
<b>tamemp5</b>	Tamaño de la Empresa [PE008] número de asalariados de 50 a 99 (sólo para personas que trabajan al menos 15 horas en la ocupación principal) (se refiere al establecimiento tanto del sector público como del privado) (sólo PE003 = 1). Toma el valor 1 si la respuesta es afirmativa y 0 en caso contrario.
<b>tamemp6</b>	Tamaño de la Empresa [PE008] número de asalariados de 100 a 499 (sólo para personas que trabajan al menos 15 horas en la ocupación principal) (se refiere al establecimiento tanto del sector público como del privado) (sólo PE003 = 1). Toma el valor 1 si la respuesta es afirmativa y 0 en caso contrario.
<b>tamemp7</b>	Tamaño de la Empresa [PE008] número de asalariados de 500 o más (sólo para personas que trabajan al menos 15 horas en la ocupación principal) (se refiere al establecimiento tanto del sector público como del privado) (sólo PE003 = 1). Toma el valor 1 si la respuesta es afirmativa y 0 en caso contrario.

Nombre	Descripción de la variable
<b>superv1</b>	Tipo de puesto [PE010] situación en el trabajo actual si es supervisor (asalariados que trabajan al menos 15 horas semanales) (sólo PE001 = 1) (-8 y -9 sysmis). Toma el valor 1 si la respuesta es afirmativa y 0 en caso contrario.
<b>superv2</b>	Tipo de puesto [PE010] situación en el trabajo actual si es intermedio (asalariados que trabajan al menos 15 horas semanales) (sólo PE001 = 1) (-8 y -9 sysmis). Toma el valor 1 si la respuesta es afirmativa y 0 en caso contrario.
<b>superv3</b>	Tipo de puesto [PE010] situación en el trabajo actual si no es supervisor (asalariados que trabajan al menos 15 horas semanales) (sólo PE001 = 1) (-8 y -9 sysmis). Toma el valor 1 si la respuesta es afirmativa y 0 en caso contrario.
<b>estud1</b>	Máximo nivel de estudios reglados [PT022] ¿cuál es el nivel más alto de estudios que ha completado? Analfabetos o estudios primarios, calculada como [PT022 = 2 + PT022 = 5]. Toma el valor 1 si la respuesta es afirmativa y 0 en caso contrario.
<b>estud3</b>	Máximo nivel de estudios reglados [PT022] ¿cuál es el nivel más alto de estudios que ha completado? Primer nivel de enseñanza secundaria o formación profesional de primer grado [PT022 = 8 + PT022 = 9]. Toma el valor 1 si la respuesta es afirmativa y 0 en caso contrario.
<b>estud05</b>	Máximo nivel de estudios reglados [PT022] ¿cuál es el nivel más alto de estudios que ha completado? Formación profesional de segundo grado. [PT022 = 11]. Toma el valor 1 si la respuesta es afirmativa y 0 en caso contrario.
<b>estud06</b>	Máximo nivel de estudios reglados [PT022] ¿cuál es el nivel más alto de estudios que ha completado? Segundo nivel de enseñanza secundaria [PT022 = 12]. Toma el valor 1 si la respuesta es afirmativa y 0 en caso contrario.
<b>estud07</b>	Máximo nivel de estudios reglados [PT022] ¿cuál es el nivel más alto de estudios que ha completado? Título universitario de ciclo corto [PT022 = 15]. Toma el valor 1 si la respuesta es afirmativa y 0 en caso contrario.
<b>estud08</b>	Máximo nivel de estudios reglados [PT022] ¿cuál es el nivel más alto de estudios que ha completado? Título universitario de ciclo largo, se incluye también el doctorado y los estudios de postgrado [PT022 = 17]. Toma el valor 1 si la respuesta es afirmativa y 0 en caso contrario.
<b>nace2d01</b>	Actividad económica [pe007b] persona que trabaja al menos una hora a la semana en el trabajo principal en Agricultura, ganadería, caza y silvicultura + Pesca [A+B = 01 + 02 + 05] (esta clasificación se ha obtenido a partir de la nace/2 dígitos) (sólo pe003 = 1, 2). Toma el valor 1 si la respuesta es afirmativa y 0 en caso contrario.
<b>nace2d02</b>	Actividad económica [pe007b] persona que trabaja al menos una hora a la semana en el trabajo principal en Industrias extractivas + Producción y distribución de energía eléctrica, gas y agua [C + E = 10+11+12+13+14+40+41] (esta clasificación se ha obtenido a partir de la nace/2 dígitos) (sólo pe003 = 1, 2). Toma el valor 1 si la respuesta es afirmativa y 0 en caso contrario.
<b>nace2d03</b>	Actividad económica [pe007b] persona que trabaja al menos una hora a la semana en el trabajo principal en Industria manufacturera de productos alimenticios + bebidas y tabaco [DA = 15+16] (esta clasificación se ha obtenido a partir de la nace/2 dígitos) (sólo pe003 = 1, 2). Toma el valor 1 si la respuesta es afirmativa y 0 en caso contrario.
<b>nace2d04</b>	Actividad económica [pe007b] persona que trabaja al menos una hora a la semana en el trabajo principal en Industria manufacturera textil + confección y peletería [DB+DC = 17+18+19] (esta clasificación se ha obtenido a partir de la nace/2 dígitos) (sólo pe003 = 1, 2). Toma el valor 1 si la respuesta es afirmativa y 0 en caso contrario.

Nombre	Descripción de la variable
<b>nace2d05</b>	Actividad económica [pe007b] persona que trabaja al menos una hora a la semana en el trabajo principal en Industrial del papel+ Edición, artes gráficas y reproducción de soportes grabados [DD+DE = 20+21+22] (esta clasificación se ha obtenido a partir de la nace/2 dígitos) (sólo pe003 = 1, 2). Toma el valor 1 si la respuesta es afirmativa y 0 en caso contrario.
<b>nace2d06</b>	Actividad económica [pe007b] persona que trabaja al menos una hora a la semana en el trabajo principal en Coquerías, refino de petróleo y tratamiento de combustibles nucleares/químicas/ etc. [DF-DI = 23+24+25+26] (esta clasificación se ha obtenido a partir de la nace/2 dígitos) (sólo pe003 = 1, 2). Toma el valor 1 si la respuesta es afirmativa y 0 en caso contrario.
<b>nace2d07</b>	Actividad económica [pe007b] persona que trabaja al menos una hora a la semana en el trabajo principal en Industria de la construcción de maquinaria y equipo mecánico etc. [DJ+DK = 27+28+29] (esta clasificación se ha obtenido a partir de la nace/2 dígitos) (sólo pe003 = 1, 2). Toma el valor 1 si la respuesta es afirmativa y 0 en caso contrario.
<b>nace2d08</b>	Actividad económica [pe007b] persona que trabaja al menos una hora a la semana en el trabajo principal en otras manufacturas [DL-DN = 30+31+32+33+34+35+36+37] (esta clasificación se ha obtenido a partir de la nace/2 dígitos) (sólo pe003 = 1, 2). Toma el valor 1 si la respuesta es afirmativa y 0 en caso contrario.
<b>nace2d09</b>	Actividad económica [pe007b] persona que trabaja al menos una hora a la semana en el trabajo principal en Construcción [F = 45] (esta clasificación se ha obtenido a partir de la nace/2 dígitos) (sólo pe003 = 1, 2). Toma el valor 1 si la respuesta es afirmativa y 0 en caso contrario.
<b>nace2d10</b>	Actividad económica [pe007b] persona que trabaja al menos una hora a la semana en el trabajo principal en Comercio; reparación de vehículos de motor, motocicletas y ciclomotores y artículos personales y de uso doméstico [G = 50+51+52] (esta clasificación se ha obtenido a partir de la nace/2 dígitos) (sólo pe003 = 1, 2). Toma el valor 1 si la respuesta es afirmativa y 0 en caso contrario.
<b>nace2d11</b>	Actividad económica [pe007b] persona que trabaja al menos una hora a la semana en el trabajo principal en Hostelería [H = 55] (esta clasificación se ha obtenido a partir de la nace/2 dígitos) (sólo pe003 = 1, 2). Toma el valor 1 si la respuesta es afirmativa y 0 en caso contrario.
<b>nace2d12</b>	Actividad económica [pe007b] persona que trabaja al menos una hora a la semana en el trabajo principal en Transporte, almacenamiento y comunicaciones [I = 60+61+62+63+64] (esta clasificación se ha obtenido a partir de la nace/2 dígitos) (sólo pe003 = 1, 2). Toma el valor 1 si la respuesta es afirmativa y 0 en caso contrario.
<b>nace2d13</b>	Actividad económica [pe007b] persona que trabaja al menos una hora a la semana en el trabajo principal en Intermediación financiera [J = 65+ 66+67] (esta clasificación se ha obtenido a partir de la nace/2 dígitos) (sólo pe003 = 1, 2). Toma el valor 1 si la respuesta es afirmativa y 0 en caso contrario.
<b>nace2d14</b>	Actividad económica [pe007b] persona que trabaja al menos una hora a la semana en el trabajo principal en Actividades inmobiliarias y de alquiler; servicios empresariales [K = 70+71+72+73+74] (esta clasificación se ha obtenido a partir de la nace/2 dígitos) (sólo pe003 = 1, 2). Toma el valor 1 si la respuesta es afirmativa y 0 en caso contrario.
<b>nace2d15</b>	Actividad económica [pe007b] persona que trabaja al menos una hora a la semana en el trabajo principal en Administración pública, Defensa y Seguridad Social obligatoria [L = 75]. En la sección 15 se omiten datos de los individuos al servicio de las fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado por motivos de confidencialidad (esta clasificación se ha obtenido a partir de la nace/2 dígitos) (sólo pe003 = 1, 2). Toma el valor 1 si la respuesta es afirmativa y 0 en caso contrario.

Nombre	Descripción de la variable
<b>nace2d16</b>	Actividad económica [pe007b] persona que trabaja al menos una hora a la semana en el trabajo principal en Educación [M = 80] (esta clasificación se ha obtenido a partir de la nace/2 dígitos) (sólo pe003 = 1, 2). Toma el valor 1 si la respuesta es afirmativa y 0 en caso contrario.
<b>nace2d17</b>	Actividad económica [pe007b] persona que trabaja al menos una hora a la semana en el trabajo principal en Actividades sanitarias y veterinarias; servicios sociales [N = 85] (esta clasificación se ha obtenido a partir de la nace/2 dígitos) (sólo pe003 = 1, 2). Toma el valor 1 si la respuesta es afirmativa y 0 en caso contrario.
<b>nace2d18</b>	Actividad económica [pe007b] persona que trabaja al menos una hora a la semana en el trabajo principal en Otras actividades sociales y de servicios prestados a la comunidad; servicios personales + Hogares que emplean personal doméstico + Organismos extraterritoriales [O-Q = 90+91+92+93+95+97] (esta clasificación se ha obtenido a partir de la nace/2 dígitos) (sólo pe003 = 1, 2). Toma el valor 1 si la respuesta es afirmativa y 0 en caso contrario.
<b>ocu1d01</b>	Ocupacion1d [PE006B, ISCO88/1 dígito] persona que trabaja al menos una hora a la semana en el trabajo principal de Dirección de las empresas y de la Administración Pública (sólo PE003 = 1, 2) (se excluyen fuerzas armadas y otros códigos). Toma el valor 1 si la respuesta es afirmativa y 0 en caso contrario.
<b>ocu1d02</b>	Ocupacion1d [PE006B, ISCO88/1 dígito] persona que trabaja al menos una hora a la semana en el trabajo principal de Técnico y profesional científico e intelectual (sólo PE003 = 1, 2) (se excluyen fuerzas armadas y otros códigos). Toma el valor 1 si la respuesta es afirmativa y 0 en caso contrario.
<b>ocu1d03</b>	Ocupacion1d [PE006B, ISCO88/1 dígito] persona que trabaja al menos una hora a la semana en el trabajo principal de Técnico y profesional de apoyo (sólo PE003 = 1, 2) (se excluyen fuerzas armadas y otros códigos). Toma el valor 1 si la respuesta es afirmativa y 0 en caso contrario.
<b>ocu1d04</b>	Ocupacion1d [PE006B, ISCO88/1 dígito] persona que trabaja al menos una hora a la semana en el trabajo principal de Empleado de tipo administrativo (sólo PE003 = 1, 2) (se excluyen fuerzas armadas y otros códigos). Toma el valor 1 si la respuesta es afirmativa y 0 en caso contrario.
<b>ocu1d05</b>	Ocupacion1d [PE006B, ISCO88/1 dígito] persona que trabaja al menos una hora a la semana en el trabajo principal de Trabajador de servicios de restauración, personal, protección y vendedor de comercio (sólo PE003 = 1, 2) (se excluyen fuerzas armadas y otros códigos). Toma el valor 1 si la respuesta es afirmativa y 0 en caso contrario.
<b>ocu1d06</b>	Ocupacion1d [PE006B, ISCO88/1 dígito] persona que trabaja al menos una hora a la semana en el trabajo principal de Trabajador cualificado en agricultura y pesca (sólo PE003 = 1, 2) (se excluyen fuerzas armadas y otros códigos). Toma el valor 1 si la respuesta es afirmativa y 0 en caso contrario.
<b>ocu1d07</b>	Ocupacion1d [PE006B, ISCO88/1 dígito] persona que trabaja al menos una hora a la semana en el trabajo principal de Artesano y trabajador cualificado de industrias, manufacturación, construcción y minería, excepto operadores (sólo PE003 = 1, 2) (se excluyen fuerzas armadas y otros códigos). Toma el valor 1 si la respuesta es afirmativa y 0 en caso contrario.
<b>ocu1d08</b>	Ocupacion1d [PE006B, ISCO88/1 dígito] persona que trabaja al menos una hora a la semana en el trabajo principal de Operador de instalaciones y maquinaria; montador (sólo PE003 = 1, 2) (se excluyen fuerzas armadas y otros códigos). Toma el valor 1 si la respuesta es afirmativa y 0 en caso contrario.

<b>Nombre</b>	<b>Descripción de la variable</b>
<b>ocu1d09</b>	Ocupacion1d [PE006B, ISCO88/1 dígito] persona que trabaja al menos una hora a la semana en el trabajo principal de Trabajador no cualificados (sólo PE003 = 1, 2) (se excluyen fuerzas armadas y otros códigos). Toma el valor 1 si la respuesta es afirmativa y 0 en caso contrario.
<b>ccaa01</b>	CC.AA. de Residencia en Madrid (HG015). Toma el valor 1 si la respuesta es afirmativa y 0 en caso contrario.
<b>ccaa02</b>	CC.AA. de Residencia en Galicia (HG015). Toma el valor 1 si la respuesta es afirmativa y 0 en caso contrario.
<b>ccaa03</b>	CC.AA. de Residencia en Asturias (HG015). Toma el valor 1 si la respuesta es afirmativa y 0 en caso contrario.
<b>ccaa04</b>	CC.AA. de Residencia en Cantabria (HG015). Toma el valor 1 si la respuesta es afirmativa y 0 en caso contrario.
<b>ccaa05</b>	CC.AA. de Residencia en País Vasco (HG015). Toma el valor 1 si la respuesta es afirmativa y 0 en caso contrario.
<b>ccaa06</b>	CC.AA. de Residencia en Navarra (HG015). Toma el valor 1 si la respuesta es afirmativa y 0 en caso contrario.
<b>ccaa07</b>	CC.AA. de Residencia en La Rioja (HG015). Toma el valor 1 si la respuesta es afirmativa y 0 en caso contrario.
<b>ccaa08</b>	CC.AA. de Residencia en Aragón (HG015). Toma el valor 1 si la respuesta es afirmativa y 0 en caso contrario.
<b>ccaa09</b>	CC.AA. de Residencia en Castilla León (HG015). Toma el valor 1 si la respuesta es afirmativa y 0 en caso contrario.
<b>ccaa10</b>	CC.AA. de Residencia en Castilla la Mancha (HG015). Toma el valor 1 si la respuesta es afirmativa y 0 en caso contrario.
<b>ccaa11</b>	CC.AA. de Residencia en Extremadura (HG015). Toma el valor 1 si la respuesta es afirmativa y 0 en caso contrario.
<b>ccaa12</b>	CC.AA. de Residencia en Cataluña (HG015). Toma el valor 1 si la respuesta es afirmativa y 0 en caso contrario.
<b>ccaa13</b>	CC.AA. de Residencia en Comunidad Valenciana (HG015). Toma el valor 1 si la respuesta es afirmativa y 0 en caso contrario.
<b>ccaa14</b>	CC.AA. de Residencia en Baleares (HG015). Toma el valor 1 si la respuesta es afirmativa y 0 en caso contrario.
<b>ccaa15</b>	CC.AA. de Residencia en Andalucía (HG015). Toma el valor 1 si la respuesta es afirmativa y 0 en caso contrario.
<b>ccaa16</b>	CC.AA. de Residencia en Murcia (HG015). Toma el valor 1 si la respuesta es afirmativa y 0 en caso contrario.
<b>ccaa17</b>	CC.AA. de Residencia en Ceuta y Melilla (HG015). Toma el valor 1 si la respuesta es afirmativa y 0 en caso contrario.
<b>ccaa18</b>	CC.AA. de Residencia en Canarias (HG015). Toma el valor 1 si la respuesta es afirmativa y 0 en caso contrario.
<b>ccaa19</b>	CC.AA. de Residencia en Otro País (HG015). Toma el valor 1 si la respuesta es afirmativa y 0 en caso contrario.
<b>experpre2</b>	Experiencia Previa [PJ001=1] ¿ha tenido alguna vez un empleo o negocio trabajando al menos 15 horas a la semana? (pe003 = 1-5 y empezó a trabajar en 1980 o después). Toma el valor 1 si la experiencia previa es mayor que 0 y 0 en caso de que la experiencia sea igual a 0.
<b>medicos</b>	Visitas a médicos (PH008+PH009) durante los últimos 12 meses naturales, médico1: ¿aproximadamente cuántas veces ha tenido que ir a la consulta de medicina general? médico2:¿aproximadamente cuántas veces ha tenido que asistir a la consulta de un médico especialista?

Nombre	Descripción de la variable
<b>helpcuidhi</b>	Ayuda Cuidado niños 1 = alguno de los niños de este hogar, ¿es cuidado regularmente por una persona distinta a sus padres o tutores, bien sea en el hogar o fuera del mismo, en otro hogar o en una guardería o jardín de infancia? (sólo para HL001 = 1) [HL002 = 1], 0 en caso contrario.
<b>pagohelp</b>	Pago por cuidado niños: ¿tiene su hogar que realizar regularmente pagos por este cuidado? (SI HL002 = 1) [HL003 = 1]. Toma el valor 1 si la respuesta es afirmativa y 0 en caso contrario.
<b>necesiec</b>	Necesidad económica para trabajar, se construye a partir de la renta mínima familiar necesaria según el encuestado. Toma el valor 1 si $rentanoper$ es menor que la renta mínima familiar necesaria y 0 en caso contrario. [HI200-PI211M]<HF014.

Table with 5 main columns: Variable, Hombres, Mujeres, 2a. Etapa: estimación MCO, 2a. Etapa: estimación MCO de la ec. salarios, and Estación de Hombres/Estación de Mujeres. It includes regression coefficients, standard errors, z-scores, and p-values for 50 different variables.







ASTURIAS

Table with 4 main columns: Hombres (Mean, Std.), Mujeres (Mean, Std.), Ecuación de Hombres (Variable, Coefi, std., Z, P-valor), and Ecuación de Mujeres (Variable, Coefi, std., Z, P-valor). The table lists 47 variables related to marital status and housing types, with corresponding statistical coefficients and significance values for both genders.



















GALICIA

Table with 5 main columns: Variable, Hombres (Mean, StD, N), Mujeres (Mean, StD, N), Ecuación de Hombres (Estimación, Coefi, std., Z, P-valor), Ecuación de Mujeres (Estimación, Coefi, std., Z, P-valor). Rows include variables like logsalario, logdaduacua, logdaduadu, etc. The bottom row shows summary statistics like Rho, Sigma, Obs, and Prob>chi2.









