



Universidad de Valladolid

Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales

Grado en Marketing e Investigación de Mercados

BRECHA SALARIAL ENTRE HOMBRES Y MUJERES EN ESPAÑA

Presentado por:

David Campillo Rodríguez

Tutelado por:

Carmen García Prieto

Valladolid, 29 de Junio 2015

INDICE

1. INTRODUCCIÓN	2
2. OBJETIVOS Y JUSTIFICACIÓN	4
3. REVISIÓN DEL ESTADO ACTUAL DEL TEMA	7
4. METODOLOGÍA	10
5. RESULTADOS	13
5.1. DIFERENCIAS EN LAS CARACTERÍSTICAS LABORALES DE AMBOS GÉNEROS	13
5.2. INFLUENCIA DEL NIVEL DE ESTUDIOS EN LA BRECHA SALARIAL.....	18
5.3. DIFERENCIAS SALARIALES EN LOS DISTINTOS SECTORES DE ACTIVIDAD ECONÓMICA	23
5.4. ESTIMACIÓN DE LA BRECHA SALARIAL EN EL MERCADO LABORAL ESPAÑOL.....	26
5.4.1. <i>¿Qué salario por hora percibirían las mujeres si fueran tratadas como hombres?</i>	26
5.4.2. <i>Descomposición de Oaxaca</i>	29
6. CONCLUSIONES	31
7. BIBLIOGRAFIA	32
8. ANEXOS	34

1. INTRODUCCIÓN

La Organización Internacional del Trabajo (2013) afirma que las diferencias salariales entre hombres y mujeres han sido constantes desde que éstas últimas pasaron a formar parte de la población activa, obteniendo en la mayoría de las ocasiones un salario inferior al de los hombres. Además, debido a los diferentes estereotipos y actitudes históricas con respecto al rol de la mujer, se asiste aún hoy día a una concentración del colectivo femenino en determinados sectores, lo que inevitablemente se traduce en una presión a la baja de sus sueldos y provoca que los hombres no quieran ocupar esos puestos de trabajo.

La brecha salarial, definida por la Comisión Europea de Justicia (2014) como: *“la diferencia existente entre los salarios percibidos por los trabajadores de ambos sexos, calculada sobre la base de la diferencia media entre los ingresos brutos por hora de todos los trabajadores”*, no es un fenómeno aislado y se da en todos los países del mundo, para todas las franjas de edad y niveles de estudio.

Según la Comisión Europea (2014), los motivos de la existencia de esta diferencia son diversos y suelen estar interrelacionados. En España, algunas de esas causas son, por ejemplo, la ya mencionada segregación laboral por sectores de actividad, la conciliación de la vida laboral y familiar, la infravaloración de muchas de las capacidades de las mujeres o las tradiciones y roles pasados a los que tiene que hacer frente este colectivo.

La eliminación de esta brecha traería consigo numerosas consecuencias positivas para el conjunto de la población, creándose una sociedad más justa e igualitaria dónde la mujer podría contribuir de igual manera que el hombre a las finanzas familiares. Sin embargo, en pleno siglo XXI y, pese a los avances observados, la desaparición de esas diferencias en las remuneraciones de hombres y mujeres es aún una utopía que está lejos de conseguirse. Es más, la Organización Internacional del Trabajo (2013) estima que, al ritmo de avance actual en esta materia, se tardarían aproximadamente otros 75 años en eliminar por completo esa diferencia.

En España, en el año 2012, la Comisión Europea (2014) cifró esa brecha salarial en aproximadamente un 17,8%, mientras que la media europea se situaba en torno al 16,4%. Como consecuencia de todo esto, las mujeres se encuentran en la tesitura de que a lo largo de su vida los ingresos que van a poder generar son menores que los de los hombres, lo que les conducirá inevitablemente a pensiones más bajas y a una mayor probabilidad de pobreza en la tercera edad.

A lo largo de la presente investigación se va a hacer alusión a esas diferencias salariales entre hombres y mujeres que se observan en el mercado de trabajo español.

Se comenzará por caracterizar a los individuos de ambos colectivos para, una vez contrastada la existencia o no de diferencias en sus remuneraciones, ver cuáles pueden ser las razones de esa brecha para los diferentes niveles salariales.

En segundo lugar se hará referencia a la influencia que el nivel de estudios puede llegar a tener sobre el salario de los trabajadores y se tratará de contrastar si en todos los niveles existen esas diferencias anteriormente citadas.

El siguiente apartado se dedicará al estudio del salario en función del sector de actividad al que pertenezca el trabajador. Se tratará de demostrar la existencia de sectores totalmente feminizados y de descubrir si existe alguna actividad productiva en la que las mujeres cobren en media más que los hombres.

Por último, se estimará el salario que percibirían las mujeres si el mercado pagara sus capacidades según paga a los hombres. Con ello, se intentará cuantificar qué parte de la diferencia en el salario efectivo no está explicada y puede ser considerada como discriminación.

2. OBJETIVOS Y JUSTIFICACIÓN

La realización de esta investigación deriva de la preocupación existente en la sociedad, tanto española como europea, sobre las diferencias en los salarios que perciben hombres y mujeres en pleno siglo XXI. De Lucio et al. (2012), apuntan que esta brecha salarial se ha conservado históricamente en el tiempo, sin que el mercado ni las autoridades hayan sido capaces de corregirla. Se trata por tanto de un hecho persistente al que aún no se le ha encontrado solución.

La Organización Internacional del Trabajo (2013) estimó que la brecha salarial a escala mundial en el año 2012 era del 22,9%, es decir, las mujeres ganaban en media un 77,1% de lo que percibían los hombres. En el caso de Europa, esas diferencias se reducían considerablemente. La Comisión Europea (2014), utilizando los datos que proporciona la Encuesta de Estructura Salarial (EES) elaborada por Eurostat, cifró la brecha salarial a nivel comunitario, en el año 2012, en torno a un 16,4%, lo que supone siete puntos porcentuales menos si se compara con las diferencias salariales a escala mundial.

En el análisis que se ha realizado en el presente trabajo, con datos de la Encuesta de Condiciones de Vida (ECV) del año 2013 elaborada por el INE en España, sobre una muestra de 8.373 individuos y considerando el salario por hora, se ha observado que la remuneración media por hora trabajada de las mujeres en España es un 13,4% menor que la de los hombres. Esto indica que se están produciendo ciertos avances en el mercado laboral español a fin de que con el tiempo las remuneraciones de ambos géneros acaben igualándose. En la tabla 2.1 se recoge el salario medio por hora para ambos colectivos.

Tabla 2.1: Salario percibido por hombres y mujeres en España (€).

	Nº de Observaciones	Salario/hora medio	Desviación Típica
Mujeres	3876	10,530	5,158
Hombres	4194	11,942	5,933

Fuente: Elaboración propia.

Se puede afirmar que se trata de un problema actual, candente y que adquiere especial relevancia cuando se habla de la preparación o formación que existe en los distintos colectivos para acceder al mercado laboral, ya que, en general, las mujeres obtienen mejores resultados académicos que los hombres tanto en el colegio como en la universidad. A este respecto, la Comisión Europea (2014) afirma que por término medio, en 2012, el 83% de las mujeres jóvenes de la Unión Europea cursaban al menos estudios secundarios mientras que únicamente el 77,6% de los hombres lo hacían. Además, las mujeres representan el 60% de los graduados universitarios en la Unión Europea.

La tabla 2.2 muestra los resultados obtenidos para hombres y mujeres en los distintos niveles de formación académica en España, utilizando de nuevo la ECV y la muestra anteriormente empleada. Se puede ver cómo efectivamente las mujeres con formación superior representan un porcentaje mucho mayor que el de los hombres con esos mismos estudios.

Tabla 2.2: Formación académica de mujeres y hombres en España.

	Mujeres	Hombres
Sin Estudios	0,23%	0,62%
Educación Primaria	8,09%	11,25%
Educación Secundaria	43,76%	50,74%
Formación Superior	47,92%	37,39%

Fuente: Elaboración propia.

La Comisión Europea (2014) hace referencia a otras razones que alientan la realización de esta exploración y entre las que destacan la infravaloración de algunas de las capacidades del colectivo femenino, la poca presencia de mujeres en puestos de liderazgo con grandes responsabilidades o la compaginación que hacen éstas de la vida laboral y familiar.

Englobando todos esos motivos, la presente investigación tiene como objetivos principales:

En primer lugar, estudiar, analizar y cuantificar la desigualdad salarial existente hoy día en nuestro país.

En segundo lugar, estudiar en detalle la influencia de la educación y del sector de actividad, sobre la remuneración de los trabajadores y la brecha salarial por género.

Y, por último, descubrir qué parte de la brecha salarial se debe a diferencias en las características del capital humano y cuál a la distinta remuneración que proporciona el mercado a esas mismas características en función del sexo.

3. REVISIÓN DEL ESTADO ACTUAL DEL TEMA

Se puede encontrar una extensa literatura basada en el estudio de las diferencias salariales que existen entre hombres y mujeres con la misma dotación de características, aspecto que implicaría que, a priori, los individuos de ambos colectivos sean candidatos a obtener el mismo salario.

Sin embargo, existe una brecha entre estos dos géneros que hace que los salarios de unos y otros sean totalmente distintos. Los diferentes autores interpretan esta brecha como una estimación de la discriminación existente en media en las distribuciones salariales de uno y otro sexo. Sin embargo, con el paso de los años, ha ido adquiriendo especial interés el hecho de comparar cómo evoluciona esa brecha salarial a lo largo de toda la distribución, es decir, comparar si la discriminación existente es la misma para personas con un salario bajo que para aquellas que perciben salarios más elevados.

En este aspecto, es necesario destacar en primer lugar el informe de De la Rica et al. (2007), dónde se pone de manifiesto lo anteriormente expuesto, realizando una comparación constante entre los países nórdicos y los países del sur de Europa, centrándose especialmente en el caso de España. Básicamente, teniendo en cuenta la existencia de un comportamiento diferente de la brecha salarial a lo largo de la distribución, dividen la muestra en dos niveles educativos (alto y bajo) y extraen como conclusiones principales la existencia de los denominados “*Glass Ceiling*” y “*Glass Floors*”. El “techo de cristal”, representa las barreras que encuentran las mujeres altamente formadas a la hora de acceder a puestos de trabajo con elevada responsabilidad y mando, mientras que el “suelo de cristal” hace referencia al desequilibrio que existe entre ambos géneros en las ocupaciones que requieren de un nivel de estudios bajo.

También es necesario hacer referencia en este aspecto al informe de Addabbo et al. (2011), que centra su análisis en los mismos aspectos pero enfocados en el caso concreto de Italia, país muy similar a España. De nuevo, su objetivo principal es el de verificar si la brecha salarial varía entre los trabajadores con un nivel de educación diferente. Como conclusión, llegan a afirmar que las mujeres más formadas (no las sobre educadas) sufren las diferencias salariales

más bajas con respecto a los hombres y que, en Italia, existe como en el caso de España un “techo de cristal” para las mujeres altamente formadas, pero, en cambio, destaca la ausencia del “efecto suelo”.

Una vez hecho referencia al caso de España y a uno de los países más similares a éste, Italia, se cree necesario destacar el informe de Arulampalam et al. (2007) que se centra en Europa en general, tratando de investigar la existencia de ese “techo de cristal” y, como los anteriores, la brecha a través de la distribución del salario en ambos géneros. Para ello, emplean una muestra de 11 países europeos y, tras un análisis exhaustivo, extraen como conclusión principal que las mujeres cobran menos que los hombres incluso cuando se constatan características idénticas en ambos. Además, afirman que la heterogeneidad entre las instituciones de los países estudiados hace que en cada uno de ellos la brecha salarial sea totalmente distinta.

Se ha visto cómo se habla constantemente de las dificultades y barreras que tienen las mujeres altamente educadas a la hora de poder alcanzar puestos de trabajo de especial relevancia. Este problema de la sobre educación es tratado por Salinas-Jiménez et al. (2013) en su artículo, donde hablan de que los ingresos de las mujeres en España son alrededor de un 80% de lo que perciben los hombres, pero este porcentaje es aún más bajo entre los trabajadores altamente educados o los que muestran algún tipo de desajuste educativo.

En todos los artículos citados anteriormente se utiliza el método más conocido a la hora de estimar la discriminación existente, el método de Oaxaca (1973) y Blinder (1973). Sin embargo, existen otros métodos para realizar estas estimaciones. Uno de ellos es el propuesto por Lovell (1993), denominado enfoque de frontera estocástica y que consiste en incluir, en las ecuaciones estimadas del salario por hora para ambos géneros, un error unilateral que recoge la posibilidad de un comportamiento ineficiente del individuo.

Utilizando este último método, destaca el informe de Díaz et al (2011) en el que se trata de estimar la brecha salarial existente en Europa y más concretamente en España. Afirman que existen algunas características individuales y de mercado que podrían explicar esa ineficiencia y afectar así de manera indirecta

a los ingresos percibidos. Al igual que en el resto de artículos citados, independientemente del método empleado, llegan a la conclusión de la existencia de diferencias salariales a favor de los hombres en toda Europa.

4. METODOLOGÍA

En esta investigación, se emplea la información para España que proporciona la Encuesta de Condiciones de Vida de 2013 que elabora el Instituto Nacional de Estadística Español (INE).

El principal objetivo de la misma es facilitar información sobre el nivel y composición de la pobreza, la renta y la exclusión social en España, a la vez que permitir efectuar comparaciones con otros países europeos. La población objeto de estudio de la misma son los individuos residentes en España miembros de hogares privados que residen en viviendas familiares principales (INE, 2013).

Se han utilizado los datos de la encuesta del año 2013 con información relativa a 2012, último año publicado al comienzo de la investigación. De todos los micro datos de la encuesta se seleccionan únicamente aquellas variables que puedan estar estrechamente relacionadas con la existencia de diferencias salariales entre hombres y mujeres.

Además, para la selección de la muestra objeto de estudio se filtran algunas de esas variables recogiendo únicamente los individuos que sean asalariados, que su edad este comprendida entre 25 y 65 años y que además trabajen más de 15 horas a la semana. Con ello se pretende recoger en la muestra a la población trabajadora que en su mayoría habrá finalizado su etapa educativa y excluir a aquellos trabajadores con una dedicación ocasional a la actividad productiva a fin de evitar la distorsión de los resultados.

Asimismo, todos los cálculos y estimaciones que se realizan a lo largo de la presente investigación se basan en el salario/hora que perciben los individuos. Esta variable se ha calculado dividiendo los salarios brutos mensuales de los trabajadores entre el número de semanas medio que tiene un mes, 4,28, y, a su vez, entre el número de horas trabajadas normalmente por semana en el trabajo principal por cada individuo.

Teniendo en cuenta todo esto, la muestra final seleccionada cuenta con 8.373 individuos de los cuales 4.381 (52,3%) son hombres y 3.992 (47,7%) son mujeres.

Conocida la población objeto de estudio y el tamaño de la muestra que se va a emplear (8.373 individuos), se puede determinar con qué probabilidad de error se extrapolan los resultados a través de la siguiente fórmula:

$$N = \frac{z^2 pq}{e^2}$$

N = tamaño de la muestra

z = valor de z correspondiente al nivel de confianza

p·q = varianza de la población

e = error o desviación posible cuando se extrapolen los resultados

Con un nivel de confianza del 95%, que equivale a un valor de z de 1'96, y una varianza de la población de 0'25 (en realidad esta varianza es desconocida y lo que se hace es ponerse en el caso de que en la población existe la máxima diversidad posible p=q=0'5), se obtiene que con esa muestra los resultados son extrapolables a la población (España) con un error de un 1,07%.

Para el correspondiente tratamiento estadístico de la muestra se emplea el software de analítica predictiva de IBM, SPSS Statistics. En total, se trabaja con 183 variables, entre las cuales se incluyen variables dicotómicas, que proporcionan información sobre aspectos relativos al capital humano de los individuos (formación, experiencia, categoría profesional, etc.), cuestiones relacionadas con la demanda del mercado (sector de actividad, tamaño de la empresa, tipo de contrato, etc.) y características socio demográficas que pueden afectar a la oferta (estado de salud, estado civil, etc.).

Sobre dicha muestra, a lo largo de la investigación, se emplearán diversas técnicas inferenciales que permitan la consecución de los objetivos propuestos anteriormente. Para ello, se utilizarán desde análisis descriptivos y tablas de frecuencias hasta *tests* de comparación de medias y regresiones lineales.

El empleo de métodos de regresión lineal va a permitir diferenciar varias ecuaciones de salarios, es decir, va a proporcionar estimaciones del salario por hora que obtiene un trabajador como una función de sus características. En este aspecto, destaca sobre todos el popular método de descomposición de

Oaxaca¹, que estima y cuantifica qué parte de la diferencia salarial entre los distintos géneros no puede atribuirse a diferencias en media de sus características, sino que se debe a la discriminación que hace el mercado de trabajo entre ambos colectivos. Para ello, básicamente, se calcula el salario hipotético de las mujeres si el mercado remunerara sus características como si fueran hombres y se compara con el salario efectivo con discriminación.

¹ Ronald Oaxaca es actualmente profesor en la Universidad de Arizona y es mundialmente conocido por la publicación en 1973 de un artículo sobre las diferencias salariales entre hombres y mujeres en el mercado laboral. En él propone un método de descomposición en el que determina que esas diferencias se deben principalmente a dos componentes: la diferente dotación de características y el sexo (discriminación).

5. RESULTADOS

5.1. DIFERENCIAS EN LAS CARACTERÍSTICAS LABORALES DE AMBOS GÉNEROS

Gary Becker (1964), en su teoría del capital humano, define este capital como *“el conjunto de las capacidades productivas que un individuo adquiere por acumulación de conocimientos generales o específicos”*. Según Becker, el individuo se enfrenta a lo largo de su vida laboral a dos alternativas: trabajar o formarse para en un futuro poder percibir sueldos más elevados que los que cobraría actualmente si decidiera trabajar.

Pero además de la formación, hay otros elementos que afectan a la oferta y la demanda del mercado y también influyen en la distinta remuneración efectiva de los trabajadores, como por ejemplo el sexo. El simple hecho de nacer hombre o mujer marca inherentemente parte de la trayectoria profesional de los individuos.

Tradicionalmente se ha atribuido a la mujer la tarea de hacerse cargo de la familia y el hogar y, por ello, ha existido siempre cierta intermitencia en su presencia en el mercado laboral. Pese a la progresiva incorporación del colectivo femenino a este mercado y el reparto más equitativo de las responsabilidades familiares, aún hoy día se observa cierta segregación laboral.

Prueba de ello son los datos referentes al tipo de contrato que predomina en cada grupo y a la temporalidad de los mismos. Dentro del colectivo femenino, un 20,31% de sus integrantes dispone de un contrato temporal frente al 16,86% que este tipo de contrato representa en los hombres. A esto se le suma la enorme diferencia en la duración de la jornada laboral de unos y otros, dónde únicamente un 3,92% de los hombres trabaja a tiempo parcial frente a un destacable 22,54% de las mujeres. Esa menor seguridad laboral y una jornada mucho más reducida son dos de los primeros factores que van a ser responsables de la existencia de una brecha salarial entre ambos colectivos.

Además, estos factores también van a perjudicar a las mujeres en la progresiva adquisición de experiencia y en la promoción hacia puestos con mayor

responsabilidad y mejor remunerados. Así, en la tabla 5.1.1 se observa, a partir de la ECV y empleando los datos de la muestra seleccionada, cómo el porcentaje de hombres con mucha experiencia supera con creces al de las mujeres y cómo son más numerosas las mujeres que disponen de poca experiencia e incluso nula en comparación con el colectivo masculino.

Tabla 5.1.1: Experiencia laboral por sexo.

	Ninguna Experiencia	Poca Experiencia	Experiencia Media	Mucha Experiencia
Hombres	0,04%	5,24%	56,15%	38,55%
Mujeres	0,35%	8,61%	67,23%	23,79%

Fuente: Elaboración Propia.

A la vista de esta información, parece inevitable el hecho de que únicamente un 16,35% de las mujeres dispongan de un puesto de trabajo en el cual asuman la responsabilidad de supervisar y dirigir las tareas y actividades que otros realizan. Por el contrario, una mayor experiencia, jornadas laborales completas y cierta seguridad laboral hacen que este porcentaje se eleve en los hombres hasta el 28'18%, es decir, al menos uno de cada cuatro hombres realiza tareas de supervisión.

Dada la segregación laboral existente en el mercado de trabajo español, no resulta extraño que las remuneraciones de estos dos colectivos sean totalmente distintas. Independientemente de la edad, de la formación adquirida o del lugar de trabajo entre otros, se observa cómo, de media, los hombres cobran unos 12€ por hora trabajada frente a los 10,50€ que perciben las mujeres.

Para contrastar estadísticamente la significación de la diferencia de medias, al no distribuirse el salario por hora como una normal, se realiza un contraste no paramétrico de Kruskal Wallis con el que, efectivamente, se comprueba cómo esas desigualdades en media de las remuneraciones de hombres y mujeres son significativas. Por tanto, se puede afirmar que las mujeres de media cobran significativamente menos que los hombres. En la tabla 5.1.2, se muestran los detalles de dicho análisis.

Tabla 5.1.2: Contraste de Kruskal-Wallis.

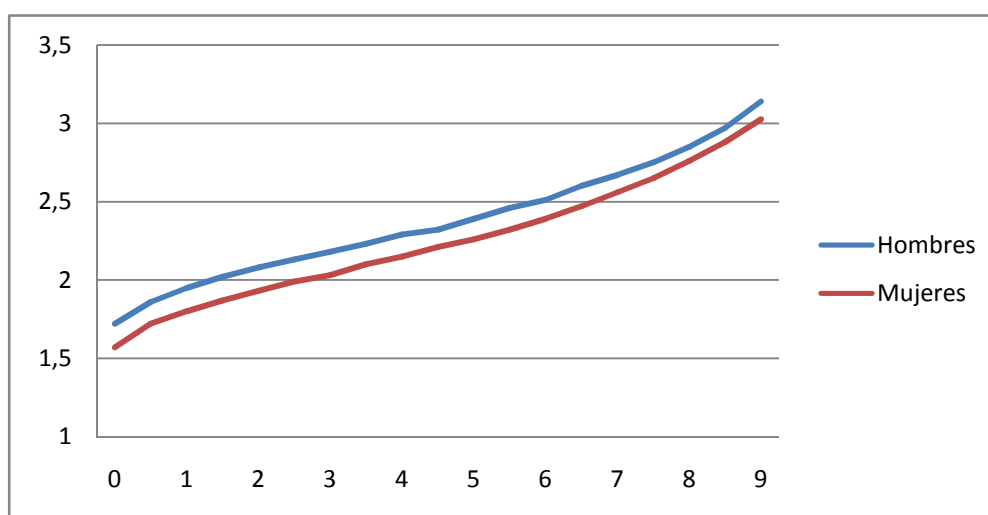
H_0	Estadístico	P-Valor
Igualdad de medias	172,508	0,000

Fuente: Elaboración propia.

Con el objetivo de llevar a cabo un análisis más detallado de las diferencias salariales entre hombres y mujeres, se realiza un análisis gráfico del salario-hora por deciles, es decir, se divide la muestra en diez partes para ver si esas diferencias son idénticas en los diferentes niveles salariales. Se ordenan los salarios de menor a mayor y se toman logaritmos, de tal forma que, por ejemplo, el primer decil separe el 10% de los datos inferiores del resto de datos.

En el gráfico 5.1.1 se puede observar cómo va evolucionando la media del logaritmo neperiano del salario por hora para ambos colectivos. Se comprueba que, sin excepción, en todos los deciles, de media, el salario de los hombres se encuentra por encima del correspondiente a las mujeres.

Gráfico 5.1.1: Evolución por deciles de la media del logaritmo neperiano del salario/hora para hombres y mujeres.



Fuente: Elaboración propia.

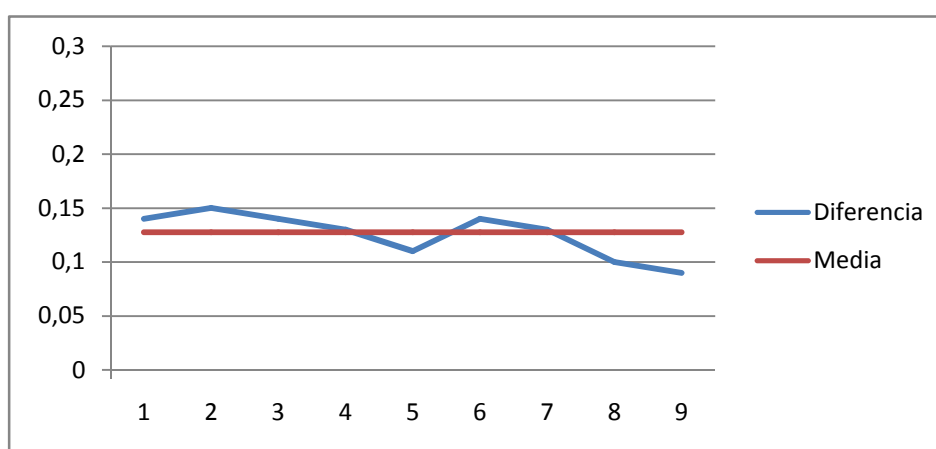
También se puede observar que aproximadamente la mitad (45%) de los trabajadores percibe, en el mercado laboral español, un salario por hora cuyo logaritmo neperiano se encuentra entre 2 y 2'5, lo que en unidades monetarias representaría una remuneración de entre 7,40 y 12,20 euros por hora trabajada.

Además, es destacable la existencia de un 7,5% de hombres y un 15% de mujeres que no llegaría a obtener ingresos superiores a los seis euros por hora. En el otro extremo encontraríamos a aquellos cuyos ingresos por hora superan los 20 euros, representando éstos un 9% en el colectivo masculino y un 6% en el femenino.

De esta manera, se puede afirmar que existen diferencias salariales entre hombres y mujeres a lo largo de toda la distribución de la variable. Sin embargo, como se va a poder observar en el gráfico 5.1.2, esas diferencias distan unas de otras en función de la franja salarial en la que se encuentre el individuo.

En el mercado de trabajo español las mayores diferencias se hallan en los individuos con un salario hora bajo, mientras que las menores aparecen en los valores altos. Para el resto de franjas salariales la diferencia oscila alrededor de la media.

Gráfico 5.1.2: Evolución de la diferencia del logaritmo neperiano del salario/hora entre hombres y mujeres por deciles.



Fuente: Elaboración propia.

Se comprueba y confirma que el hecho de ser hombre o mujer sigue siendo hoy día en el mercado laboral español uno de los factores clave a la hora de poder optar a un mejor o peor puesto de trabajo y, por consiguiente, a un mayor o menor sueldo. Ante un hombre y una mujer con la misma dotación de características, el hombre en la mayoría de las ocasiones cobrará más por el simple hecho de serlo.

5.2. INFLUENCIA DEL NIVEL DE ESTUDIOS EN LA BRECHA SALARIAL

La formación es el determinante básico del capital humano que atesoran los individuos y, por lo tanto, un condicionante fundamental del salario que pueden obtener en el mercado laboral. Generalmente, con independencia del sexo, se observa que cuanto mayor sea el nivel educativo de un individuo mayor será el salario por hora que cobrará, cómo hacen referencia en su artículo Díaz et al. (2011).

La Organización Internacional del Trabajo (2013) destaca que la brecha por motivo de género en la educación se ha reducido prácticamente hasta su eliminación. Los años de escolarización de hombres y mujeres en España se han igualado, considerando igual de útil y rentable educar a un hombre que a una mujer.

Si se observa la tabla 5.2.1, obtenida a partir de la ECV y la muestra analizada, se puede comprobar cómo, en España, el porcentaje de mujeres con un nivel educativo alto es superior al de los hombres, mientras que en los niveles educativos más bajos es el colectivo masculino el que predomina.

Tabla 5.2.1: Nivel educativo por género en España.

	Estudios Primarios	Estudios Secundarios	Estudios Terciarios
Porcentaje de Hombres	11,87%	50,74%	37,39%
Porcentaje de Mujeres	8,32 %	43,76%	47,92%

Fuente: Elaboración Propia.

Con el fin de analizar en detalle y contrastar la existencia de diferencias en remuneración para todos los niveles salariales, se ha separado a los individuos de la muestra en tres grupos. Al primero se le ha denominado Estudios Primarios y recoge a aquellos individuos que no han estudiado o han cursado estudios primarios. Un segundo grupo, Estudios Secundarios, incluye los individuos que han estudiado cualquier tipo de educación secundaria o formación profesional. El tercero y último, Estudios Terciarios, agrupa aquellos trabajadores que han realizado estudios superiores, es decir, grados, másteres, doctorados, etc. En estos tres grupos, sin tener en cuenta el sexo, se van a

encontrar enormes diferencias en las características laborales de los individuos que los forman.

Lógicamente, el hecho de haber realizado una gran inversión en educación va a desembocar, normalmente, en una menor probabilidad de desempleo, una mayor seguridad laboral y mayores responsabilidades en el puesto de trabajo, lo que trae, a la larga, un mayor salario. A continuación, en la tabla 5.2.2, se puede ver reflejado el análisis precedente. El número de contratos indefinidos, de jornadas a tiempo completo y de puestos que requieren de tareas de supervisión aumentan a medida que el nivel educativo es mayor.

Tabla 5.2.2: Características laborales en función del nivel educativo.

	Estudios Primarios	Estudios Secundarios	Estudios Terciarios
Contrato Indefinido	76,5%	79,2%	84,5%
Contrato Temporal	23,5%	20,8%	15,5%
Jornada a Tiempo Completo	83,8%	85,0%	90,5%
Jornada a Tiempo Parcial	16,2%	15,0%	9,5%
Supervisor	9,0%	17,5%	31,1%
No Supervisor	91,0%	82,5%	68,9%

Fuente: Elaboración Propia.

Sin embargo, pese a todos los avances experimentados en esta materia, el mercado sigue remunerando de manera distinta a individuos con la misma formación en función de su sexo. La tabla 5.2.3, muestra cómo pese a experimentar el salario por hora un aumento en función de la mejora del nivel educativo, éste siempre se encuentra por debajo en el caso de las mujeres.

Tabla 5.2.3: Remuneraciones en el mercado laboral español en función del nivel educativo.

	Media Salario/hora Hombres	Media Salario/hora Mujeres	Brecha Salarial	Brecha en Porcentaje
Estudios Primarios	8,91 €	7,35 €	1,56 €	21,15%
Estudios Secundarios	10,35 €	8,21 €	2,14 €	26,06%
Estudios Terciarios	15,05 €	13,16 €	1,89 €	14,38%

Fuente: Elaboración Propia.

La brecha salarial más elevada, se observa en aquellos individuos que han cursado cualquier tipo de formación secundaria, es decir, aquellos que no han sido capaces de llegar a la Universidad. Por el contrario, en los graduados o licenciados que han cursado másteres e incluso doctorados se observa la menor de las brechas salariales en porcentaje. Además, resulta especialmente destacable que los hombres con una educación primaria puedan llegar a ganar de media más que las mujeres que han cursado una educación secundaria, 8'91€ frente a 8'21€ respectivamente. De esta manera, la formación cobra especial relevancia para la mujer y se convierte en uno de los pocos métodos que tiene a su alcance para tratar de igualar su salario con el del colectivo masculino.

Tras analizar aisladamente cada uno de los grupos, se comprueba a través del contraste de Kruskal Wallis que las diferencias salariales entre hombres y mujeres en los tres niveles educativos propuestos son significativas, es decir, las mujeres cobran significativamente menos que los hombres independientemente de su formación. Se usa de nuevo este contraste debido a la no normalidad de la variable "logaritmo neperiano del salario por hora".

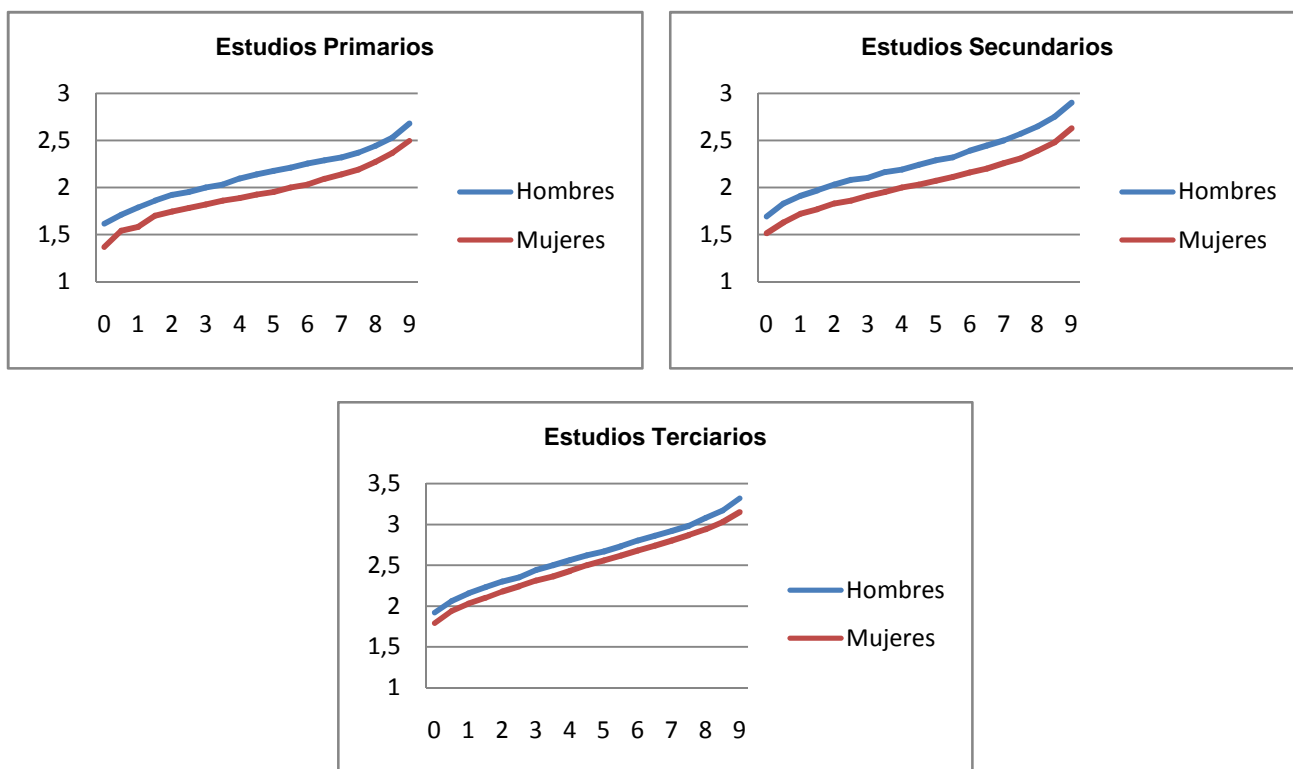
Tabla 5.2.4: Contraste de Kruskal Wallis para los distintos niveles formativos.

H ₀	Estadístico	P-Valor
Igualdad de medias Estudios Primarios	61,615	0,000
Igualdad de medias Estudios Secundarios	331,736	0,000
Igualdad de medias Estudios Terciarios	63,246	0,000

Fuente: Elaboración propia

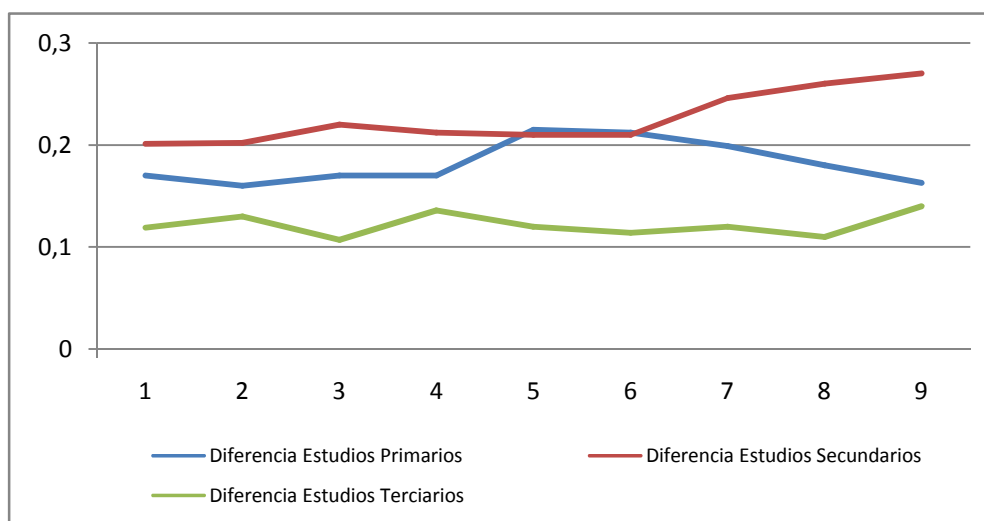
Para una mejor interpretación de esas diferencias salariales en los tres niveles educativos propuestos, se procede, de nuevo, al análisis gráfico a través de los deciles, como se puede observar en los gráficos 5.2.1 y 5.2.2.

Gráfico 5.2.1. Evolución por deciles de la media del logaritmo neperiano del salario/hora para hombres y mujeres en los distintos niveles educativos.



Fuente: Elaboración Propia.

Gráfico 5.2.2: Diferencias salariales entre hombres y mujeres en función del nivel educativo.



Fuente: Elaboración Propia.

Del análisis de estos gráficos se pueden extraer varias conclusiones:

- En primer lugar, y como ya se afirmó anteriormente, se observa de manera clara cómo las menores diferencias salariales se dan en los niveles educativos altos mientras que las mayores se dan en el grupo de trabajadores que han cursado estudios secundarios.
- La diferencia se mantiene más o menos constante a lo largo de toda la distribución para los trabajadores con estudios terciarios. En el caso de los que disponen de estudios secundarios, estas diferencias salariales se mantienen constantes hasta el sexto decil, a partir del cual éstas empiezan a crecer. En aquellos trabajadores con estudios primarios ocurre lo contrario, las diferencias salariales son crecientes hasta el quinto decil, a partir del cual éstas descienden progresivamente hasta alcanzar el nivel de diferencia inicial.

Se obtiene así, que la influencia de la educación en la retribución salarial es creciente para ambos sexos, pero la brecha está presente en todos los niveles educativos, lo que provoca que las mujeres perciban un salario inferior independientemente de su educación.

Sin embargo, esta brecha dista mucho de un grupo educativo a otro y, cómo se ha ido viendo, es necesario que la mujer curse estudios superiores para enfrentarse a una brecha salarial menor. Esto, puede deberse a que en los puestos de trabajo en los que se exige una mayor educación, no se tienen en cuenta otras habilidades que sí se exigen cuando se requiere una educación menor.

Por tanto, cómo ya se ha comentado con anterioridad, la educación se convierte en un instrumento fundamental de la mujer para poder igualar su salario con el que percibe el colectivo masculino. Prueba de ello es que las diferencias salariales son menores para aquellos individuos que han realizado una fuerte inversión en educación.

5.3. DIFERENCIAS SALARIALES EN LOS DISTINTOS SECTORES DE ACTIVIDAD ECONÓMICA

Pese a la existencia de individuos en ambos colectivos capaces de desempeñar cualquier tipo de función o tarea, se observa, hoy día, cierta segregación de éstos en el mercado laboral español.

La Comisión Europea (2014) señala que uno de los motivos de esas diferencias en la participación en cada sector de hombres y mujeres es el hecho de que estas últimas hayan sido tradicionalmente las que soporten el trabajo no remunerado del hogar, lo que hace que tiendan a buscar empleo en sectores y ocupaciones en los que sea posible la conciliación de la vida familiar y laboral.

Otra razón causante de esta división, consiste en la prevalencia de los diversos estereotipos aún persistentes en la sociedad actual española sobre las capacidades que poseen o no unos y otros. Por ejemplo, es frecuente escuchar que los hombres realizan mejor aquellos trabajos que requieren de cierto esfuerzo físico, mientras que, por el contrario, se supone que las mujeres son especialistas en los trabajos manuales minuciosos.

Por consiguiente, en España, se puede observar cómo hay sectores de actividad en los que prácticamente la totalidad de los trabajadores pertenecen a uno u otro colectivo, lo que puede llegar a provocar que se infravalore el trabajo realizado por las mujeres en comparación con el que realizan los hombres, o viceversa (Comisión Europea, 2014).

Las mujeres tienden a concentrarse en el sector educativo, en el sector sanitario y sobre todo en el denominado sector de empleadores domésticos, e incluso en la hostelería o en el sector de actividades artísticas se observa un mayor porcentaje de éstas.

A continuación, en la tabla 5.3.1, se puede observar cómo además, analizando la muestra de la ECV, de manera destacable, ese porcentaje mínimo de hombres existente en cada uno de esos sectores recibe un sueldo mucho mayor que el que perciben las mujeres.

Tabla 5.3.1: Remuneraciones por sexo en los distintos sectores de actividad económica españoles.

	Porcentaje de Mujeres	Media Salario/hora Mujeres	Porcentaje de Hombres	Media Salario/hora Hombres
Educación	70,53%	14,07 €	29,47%	17,21 €
Sanidad	78,91%	11,97 €	21,09%	16,27 €
Empleadores Domésticos	89,76%	6,22 €	10,24%	6,86 €

Fuente: Elaboración propia.

Por ejemplo, en el sector sanitario, esa diferencia en media de los salarios de unos y otros llega a alcanzar un 35%. Esto se debe a que se trata de un colectivo dónde los hombres, en su mayoría, cuentan con mucha experiencia (47%) y ejercen tareas de supervisión (30,5%), mientras que las mujeres con mucha experiencia apenas representan 25% y únicamente un 17% de éstas realiza tareas de supervisión.

Por el contrario, los hombres se concentran en mayor proporción en sectores como el de la construcción, el del suministro de agua o de energía y en las industrias extractivas. Al igual que ocurría en aquellas actividades con mayoría femenina, el porcentaje mínimo de mujeres existentes en los sectores en los que predominan los hombres percibe de media un salario algo mayor que éstos. En la tabla 5.3.2, se puede comprobar lo anteriormente expuesto, que se debe de nuevo a que en esos sectores las mujeres adquieren puestos de trabajo de mayor responsabilidad.

Tabla 5.3.2: Remuneraciones por sexo en los distintos sectores de actividad económica españoles (2).

	Porcentaje de Mujeres	Media Salario/hora Mujeres	Porcentaje de Hombres	Salario/hora Hombres
Construcción	9,50%	10,50 €	90,50%	10,10 €
Suministro de Agua	16,22%	10,38 €	83,78%	10,24 €
Suministros de Energía	22,02%	12,76 €	77,98%	12,23 €
Industrias Extractivas	9,09%	11,52 €	90,91%	11,97 €

Fuente: Elaboración propia.

En otros sectores dónde la participación de ambos colectivos es más equitativa, el salario medio percibido por los hombres es siempre superior al de las mujeres, lo que reafirma de nuevo la existencia de esa brecha salarial de la que se viene hablando. Sectores como la hostelería, las comunicaciones o la industria manufacturera son ejemplos de actividades económicas dónde el salario medio del colectivo femenino se encuentra por debajo del masculino.

A continuación, en la tabla 5.3.3, se exponen, a modo de resumen, aquellos sectores en los cuales perciben cada uno de los colectivos los mayores y los menores salarios en el mercado laboral español. El denominado sector terciario ofrece tanto para hombres como para mujeres los mejores salarios, mientras que por el contrario en las actividades primarias y el trabajo en el hogar las remuneraciones son las más bajas.

Tabla 5.3.3: Sectores mejor y peor remunerados para hombres y mujeres.

	Hombres	Mujeres
Sectores Mejor Remunerados	Actividades Financieras	Educación
	Educación	Actividades Financieras
	Sanidad	Administración Pública
Sectores Pero Remunerados	Empleadores Domésticos	Empleadores Domésticos
	Agricultura, Ganadería, Pesca...	Agricultura, Ganadería, Pesca...
	Hostelería	Comercio y Reparación de Vehículos

Fuente: Elaboración propia.

De todo ello puede extraerse que España posee un mercado de trabajo segregado en el que ser hombre o mujer marca en muchas ocasiones de antemano la profesión que desempeñaran unos y otros, e incluso, como se ha venido viendo, el poder percibir un mayor o menor salario.

5.4. ESTIMACIÓN DE LA BRECHA SALARIAL EN EL MERCADO LABORAL ESPAÑOL

Se ha constatado la existencia de diferencias significativas entre el salario que perciben hombres y mujeres en el mercado de trabajo español. Se puede considerar que parte de esas diferencias se deben a las distintas capacidades de los individuos de uno y otro colectivo, y parte a la distinta remuneración que hace el mercado de esas características en función del género del trabajador.

Por ello, para tratar de cuantificar cuán amplia es la discriminación existente en el mercado laboral español hoy día, se va a comparar el salario efectivo de la mujer con el salario que percibiría ésta si el mercado remunerará sus capacidades según hace con los hombres. La diferencia que pueda existir con el salario efectivo y que no esté explicada podrá ser considerada como discriminación.

5.4.1. ¿Qué salario por hora percibirían las mujeres si fueran tratadas como hombres?

Con el objetivo de obtener los estimadores de las diferentes variables en cada colectivo, se procede a la realización de dos regresiones lineales diferentes, una para hombres y otra para mujeres, con las que a su vez, se podrá comprobar la significación de los distintos subconjuntos de variables. Como variable dependiente se incorpora el logaritmo neperiano del salario por hora y como variables independientes el resto de variables que recogen información sobre el capital humano y la oferta y demanda del mercado. En el anexo 1 (modelo inicial) se recogen los detalles de dichas regresiones.

En primer lugar, es necesario hacer referencia al estadístico “R cuadrado” que para los hombres arroja un valor de 0,713 y para las mujeres de 0,769, es decir, las variables introducidas logran explicar aproximadamente un 71,3% y un 76,9% del logaritmo neperiano del salario por hora respectivamente, un porcentaje que puede considerarse alto.

Sin embargo, se observa también que existen fundamentalmente tres subconjuntos de datos en los que las variables no son, aparentemente, significativas a la hora de explicar ese salario por hora en las regresiones de ambos colectivos. Éstas son: la salud del trabajador, la limitación de la actividad y el sector de actividad al que se pertenece. Tras contrastar conjuntamente, a través de un test F, estos tres grupos de variables en hombres y mujeres se puede afirmar que es la limitación de la actividad que posee un trabajador la única que no sirve para explicar el salario que estos perciben. La tabla 5.4.1 recoge los resultados de dicho contraste.

Tabla 5.4.1. Contraste F de significación conjunta de variables.

H ₀	Hombres		Mujeres	
	Estadístico	P - Valor	Estadístico	P - Valor
$\beta_{22} = \beta_{23} = \dots = \beta_{41}$	121,276	0,000	121,276	0,000
$\beta_{66} = \beta_{67} = \dots = \beta_{69}$	5,612	0,000	5,612	0,000
$\beta_{71} = \beta_{72}$	0,981	0,375	0,981	0,375

Fuente: Elaboración propia

La aparición como no significativas de las variables de los otros dos subconjuntos se puede deber a la existencia de autocorrelación o multicolinealidad con otras variables del modelo. Por ejemplo, la información que proporciona la pertenencia a los distintos sectores de actividad puede estar ya recogida en la pertenencia a una u otra Comunidad Autónoma, por la concentración de algunos sectores en determinadas zonas como puede ser la agricultura en Andalucía o la industria manufacturera en Cataluña. Asimismo, el estado de salud de una persona puede venir dado en la gran mayoría de las ocasiones por su edad.

Así, se realiza de nuevo la regresión para hombres y mujeres, anexo 2 (modelo final), pero esta vez eliminando de la misma todas las variables referentes a la limitación de la actividad. El "R cuadrado" que se obtiene es prácticamente idéntico al anterior, por lo que el modelo no ha perdido en ningún caso capacidad explicativa

Es necesario también hacer especial hincapié en el significado de algunas de las variables o en la información que éstas recogen. Cuando se habla de ISCO se hace referencia a la clasificación internacional uniforme de ocupaciones que agrupa los trabajos en base a las tareas y funciones que se desempeñan en cada uno de ellos. Las variables ninguna exp., poca exp., etc, recogen la experiencia del trabajador en el mercado laboral hasta la fecha. Otro ejemplo, se da cuando se habla de que un trabajador tiene dependientes o no, dónde se recoge si tiene a su cargo o no niños pequeños.

Además, con el objetivo de evitar la aparición de multicolinealidad perfecta en el modelo, se introducen en el mismo, únicamente, “m-1” categorías de cada grupo de variables dicotómicas. De este modo quedan fuera del mismo, entre otras, tiempo completo, sin estudios, ISCO9, mucha exp., etc.

Una vez obtenidos los estimadores para hombres y mujeres, y antes de proceder al cálculo del salario de la mujer si fuera tratada como un hombre, se pueden hacer distintas interpretaciones de esos coeficientes. Por ejemplo, en el caso de los hombres, ser supervisor aumenta en aproximadamente un 11,7% el logaritmo neperiano del salario hora frente a un individuo que no lo sea, o el hecho de no atesorar ningún tipo de experiencia hace que el logaritmo neperiano del salario hora disminuya en un 16%. En el caso de las mujeres, entre los muchos estimadores, se puede destacar que el hecho de tener niños dependientes a su cargo hace que el logaritmo neperiano del salario hora aumente en aproximadamente un 5,6%.

Tras la obtención e interpretación de esos estimadores, se calcula cuál sería el salario que recibirían estas últimas ponderando sus características o atributos con los estimadores de los hombres en vez de con los suyos. Se obtiene que de media el logaritmo neperiano del salario por hora de las mujeres es de 2,25 mientras que si se utilizan los estimadores de los hombres este se sitúa en 2,36. Hablando en unidades monetarias, esto supondría un aumento de algo más de un euro en el salario medio que percibirían las mujeres por hora si el mercado pagara sus capacidades como remunera las de los hombres.

Por ejemplo, una mujer de veintiséis años con muy buena salud y poca experiencia laboral, que trabaja a tiempo parcial y que dispone de un contrato

temporal, con estudios secundarios, que desempeña su actividad en un establecimiento de medianas dimensiones y que pertenece a una institución vasca dedicada a la educación cobra alrededor 7,26€/hora. Si en vez de una mujer fuera un hombre con esas mismas características el salario por hora se podría ir hasta los 7,84€, casi un 8% más.

Se puede concluir por tanto afirmando de nuevo que hay, hoy día, cierta discriminación en el mercado laboral español atendiendo al sexo de los individuos, existiendo distintas remuneraciones para atributos idénticos o similares en función del colectivo al que se pertenezca.

5.4.2. Descomposición de Oaxaca

Para completar y contrastar la anterior estimación, como ya se comentó con anterioridad, Oaxaca (1973) planteó la posibilidad de descomponer las diferencias salariales entre el colectivo masculino y femenino como la suma de dos componentes:

$$E(w_h) - E(w_m) = [E(w_h) - E(w_m^*)] + [E(w_m^*) - E(w_m)]$$

Para obtener esa diferencia media en el salario efectivo de hombres ($E(w_h)$) y mujeres ($E(w_m)$), en primer lugar, se obtiene la diferencia en media del salario efectivo de los hombres ($E(w_h)$) y del salario de las mujeres si el mercado remunerara sus capacidades como hace con los hombres ($E(w_m^*)$), midiendo así qué parte de la brecha salarial viene dada por las diferencias en media de los atributos de unos y otros. En segundo lugar, se suma a lo anterior la diferencia en media del salario de las mujeres si fueran tratadas como hombres ($E(w_m^*)$) y el salario efectivo de las mujeres ($E(w_m)$), recogiendo de esta manera la parte de la diferencia salarial media que no viene dada por esas diferencias en los atributos de unos y otros, es decir, este segundo componente cuantifica la discriminación salarial por sexo (Escot Mangas et al., 2006).

Mediante este método de descomposición se obtiene que de media la diferencia en el logaritmo neperiano del salario por hora entre hombres y mujeres en el mercado laboral español es de 0,128 a favor del colectivo

masculino, unas 1,13 unidades monetarias. Lo más destacable es que de esa diferencia únicamente el 13,9% puede atribuirse a la disparidad en las características de unos y otros, mientras que el 86,1% restante se debe a la discriminación existente entre ambos sexos.

Además, para completar su análisis, Oaxaca (1973) propuso adicionalmente algunos indicadores de discriminación relativa. A continuación se muestra el más conocido (Escot Mangas et al, 2006):

$$ID = e^{[E(w_m^*) - E(w_m)]} - 1$$

Éste recoge el porcentaje en que debería aumentar el salario medio de la mujer para que se igualase al salario equivalente sin discriminación. En España, para que esto ocurriera, sería necesario que el salario del colectivo femenino aumentara en un 11,7% con respecto a su remuneración actual.

De nuevo, se puede concluir haciendo referencia a la existencia de diferencias no justificadas en los salarios que perciben los individuos de los distintos colectivos, es decir, un elevadísimo porcentaje de la brecha salarial existente en España se debe realmente a la discriminación por sexo.

6. CONCLUSIONES

Se ha trabajado con información extraída de la Encuesta de Condiciones de Vida para el año 2012, referente a 8.373 asalariados con edad comprendida entre 16 y 65 años y con dedicación superior a 15 horas semanales. Con esos datos, se ha obtenido que la brecha salarial en el mercado laboral español es de un 13'4%, lo que implica que las mujeres cobren un 86,6% de lo que percibe el colectivo masculino. Además, se ha contrastado que si existiera en el mercado laboral español una mujer y un hombre con una dotación de características idéntica, el hombre, en la mayoría de las ocasiones, cobraría más por el simple hecho de serlo.

Además, resulta destacable, que las mujeres que trabajan en el mercado laboral español tienen de media una formación más elevada que la de los hombres, y pese a ello éstos ganan, de media, más en todos los niveles educativos sin excepción.

La brecha salarial que existe en el mercado laboral español se debe en un 14% a la diferente dotación de características entre géneros mientras que el 86% restante se debe a la distinta remuneración que realiza el mercado para esas mismas características en función del sexo.

En el caso hipotético de que las mujeres fueran tratadas como hombres, de media, su salario por hora experimentaría un aumento superior a un euro, es decir, percibirían unos 160 euros mensuales más. Sin embargo, para que el salario efectivo del colectivo femenino se iguale con el salario que deberían percibir sin discriminación, sería necesario que su sueldo aumentase en aproximadamente un 12%.

En definitiva, se confirma que sigue existiendo a día de hoy una enorme discriminación en el mercado de trabajo español que impide a la mujer alcanzar su plenitud laboral en igualdad de condiciones que los hombres.

7. BIBLIOGRAFIA

Addabo, Tindara, y Donata Favaro. «Gender wage differentials by education in Italy.» *Applied Economics* (Taylor & Francis), 2011: 4589-4605.

Arulampalam, Wiji, Alison L. Booth, y Mark L. Bryan. «Is there a glass ceiling over Europe? Exploring the gender pay gap across the wage distribution.» *Industrial and Labor Relations Review*, 2007: 163-186.

Becker, Gary. «Human capital: A theoretical and empirical analysis with special reference to education.» *National Bureau of Economic Research*, 1994: 257-298.

Comisión Europea. *Cómo combatir la brecha salarial entre hombres y mujeres en la Unión Europea*. Luxemburgo: Oficina de publicaciones de la Unión Europea, 2014, 1-28.

De la Rica, Sara, Juan J. Dolado, y Llorens Vanesa. *Ceilings or floors? Gender wage gaps by education in Spain*. Springer-Verlag, 2007.

De Lucio, Juan, María Del Valle, y Manuel Valero. *Determinantes de la Brecha Salarial de Género en España. Un análisis de la retribución en función de las características personales, empresariales y de la competitividad de la empresa*. Madrid: Economía Mujer Empresa. Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, 2012, 12-23.

Díaz, M^a Ángeles, y Rosario Sánchez. «Gender and potential wage in Europe: a stochastic frontier approach.» *International Journal of Manpower* (Esmerald Group Publishing Limited) 32, nº 4 (2011): 410-425.

Escot Mangas, Lorenzo, José Andrés Fernández Cornejo, Álvaro Herráez González, Miguel Infestas Mederuelo, y Tania Martínez Dubla. *Discriminación salarial de género en el mercado laboral español: un análisis comparativo por comunidades autónomas*. Universidad Complutense de Madrid, Madrid: Fundación Dialnet, 2006, 321 - 368.

Hernández Martínez, Pedro Jesús. «Análisis empírico de la discriminación salarial de la mujer en España.» *Investigaciones Económicas. Volumen XIX (2)*, 1995: 195-215.

INE. *Encuesta de Condiciones de Vida*. 2013. <http://www.ine.es/dynt3/metadatos/es/RespuestaDatos.html?oe=30453> (último acceso: 16 de Febrero de 2015).

J. Dolado, Juan, Vanesa Llorens, y Sara De la Rica. *Ceilings or floors? Gender wage gaps by education in Spain*. Springer-Verlag, 2007, 1-26.

Oaxaca, Ronald. «Male-Female Wage Differentials in Urban Labor Markets.» *International economic review*, 1973: 693-709.

Oelz, Martin, Shauna Olney, y Manuela Tornei. *Igualdad salarial: Guía introductoria*. Departamento de Normas Internacionales de Trabajo, Oficina Internacional del Trabajo, Turín: Centro Internacional de Formación de la OIT, 2013.

S. Blinder, Alan. «Wage discrimination: reduced form and structural estimates.» *The Journal of Human Resources VIII*, 1973: 436-455.

Salinas-Jiménez, M^a del Mar, Marta Rahona-López, y Inés P. Murillo-Huertas. «Gender wage differentials and educational mismatch: an application to the Spanish case.» *Applied Economics* (Taylor & Francis) 45, n^o 30 (2013): 4226-4235.

8. ANEXOS

ANEXO 1: REGRESIONES INICIALES PARA HOMBRES Y MUJERES

VARIABLES	HOMBRES			MUJERES	
		BETAS	SIGNIFICACIÓN (P-VALOR)	BETAS	SIGNIFICACIÓN (P-VALOR)
(Constante)		1,439	0,000	1,633	0,000
EDAD	β_0	0,007	0,000	0,005	0,000
TIEMPO PARCIAL	β_1	0,015	0,574	0,027	0,029
EST.PRIMARIOS	β_2	0,186	0,006	-0,054	0,631
EST.SECUNDARIOS 1º	β_3	0,241	0,000	-0,022	0,846
EST.SECUNDARIOS 2º	β_4	0,296	0,000	0,012	0,914
EST.FORMACIÓN	β_5	0,399	0,001	0,077	0,556
EST. SUPERIOR	β_6	0,355	0,000	0,130	0,243
CONTR.INDEFI	β_7	0,140	0,000	0,119	0,000
ESTBL.MEDIANO	β_8	0,032	0,014	0,076	0,000
ESTBL.GRANDE	β_9	0,152	0,000	0,119	0,000
ISCO0	β_{10}	0,099	0,032	0,157	0,198
ISCO1	β_{11}	0,443	0,000	0,495	0,000
ISCO2	β_{12}	0,423	0,000	0,492	0,000
ISCO3	β_{13}	0,196	0,000	0,190	0,000
ISCO4	β_{14}	0,145	0,000	0,147	0,000
ISCO5	β_{15}	0,095	0,000	0,026	0,179
ISCO6	β_{16}	0,091	0,021	0,058	0,509
ISCO7	β_{17}	0,097	0,000	-0,002	0,944
ISCO8	β_{18}	0,112	0,000	0,067	0,116
NINGUNA EXP.	β_{19}	-0,160	0,484	-0,353	0,000
POCA EXP.	β_{20}	-0,064	0,044	-0,143	0,000
MEDIA EXP.	β_{21}	0,006	0,688	-0,046	0,001
AGRICULTURA	β_{22}	-0,091	0,692	-0,039	0,853
IND.EXTRACTIVAS	β_{23}	0,145	0,534	0,223	0,377
IND.MANUFACTURERA	β_{24}	0,109	0,634	0,096	0,644

SUMIN. ENERGÍA	β_{25}	0,113	0,625	0,238	0,267
SUMIN.AGUA	β_{26}	-0,014	0,951	0,217	0,329
CONSTRUCCIÓN	β_{27}	0,109	0,635	0,158	0,453
COMERCIO/REPARACIÓN VEHÍCULOS	β_{28}	0,048	0,834	0,083	0,687
TPOTE Y ALMACEN.	β_{29}	0,087	0,705	0,159	0,444
HOSTELERÍA	β_{30}	0,013	0,956	0,115	0,580
COMUNICACIONES	β_{31}	0,042	0,855	0,060	0,774
ACT.FINANCIERAS Y SEGUROS	β_{32}	0,379	0,100	0,301	0,148
ACT.INMOBILIARIAS	β_{33}	0,062	0,796	0,014	0,949
ACT. PRO. CIENT Y TEC	β_{34}	0,100	0,664	0,086	0,678
ACT. ADMN Y SERV. AUX	β_{35}	0,014	0,951	0,068	0,742
ADMN. PÚBL. Y DEFENSA/SEG.SOCIAL	β_{36}	0,237	0,299	0,236	0,253
EDUCACIÓN	β_{37}	0,180	0,433	0,159	0,443
ACT. SANITARIAS Y SERV. SOCIALES	β_{38}	0,181	0,431	0,121	0,560
ACT. ARTÍSTICAS Y RECREATIVAS	β_{39}	0,005	0,983	0,094	0,654
OTROS SERVICIOS	β_{40}	0,013	0,955	0,040	0,847
HOGARES COMO EMPLEADORES DOMÉSTICOS	β_{41}	-0,157	0,511	-0,001	0,996
CON PAREJA	β_{42}	0,050	0,001	0,022	0,048
DEPENDIENTES	β_{43}	0,023	0,053	0,056	0,000
GALICIA	β_{44}	-0,191	0,000	-0,247	0,000
ASTURIAS	β_{45}	0,001	0,982	-0,215	0,000
CANTABRIA	β_{46}	-0,082	0,121	-0,190	0,001
PAÍS VASCO	β_{47}	-0,027	0,550	-0,062	0,240
NAVARRA	β_{48}	0,056	0,260	-0,093	0,097
LA RIOJA	β_{49}	-0,051	0,305	-0,178	0,002
ARAGÓN	β_{50}	-0,058	0,217	-0,160	0,003
MADRID	β_{51}	-0,105	0,015	-0,231	0,000
CASTILLA Y LEÓN	β_{52}	-0,096	0,032	0,083	0,000
CASTILLA-LA MANCHA	β_{53}	-0,117	0,013	0,159	0,000
EXTREMADURA	β_{54}	-0,250	0,000	0,115	0,000
CATALUÑA	β_{55}	-0,065	0,136	0,060	0,000
COMUNIDAD VALENCIANA	β_{56}	-0,132	0,003	0,301	0,000

BALEARES	β_{57}	-0,124	0,011	0,014	0,004
ANDALUCÍA	β_{58}	-0,090	0,040	0,086	0,000
MURCIA	β_{59}	-0,129	0,007	0,068	0,000
MELILLA	β_{60}	0,044	0,479	0,236	0,477
CANARIAS	β_{61}	-0,221	0,000	0,159	0,000
GRANDE	β_{62}	0,031	0,025	0,121	0,011
MEDIA	β_{63}	0,027	0,071	0,094	0,092
INMIGRANTE UE	β_{64}	-0,001	0,976	0,040	0,511
INMIGRANTE RESTO MUNDO	β_{65}	-0,117	0,000	-0,001	0,000
SALUD MUY BUENA	β_{66}	-0,119	0,302	0,022	0,727
SALUD BUENA	β_{67}	-0,136	0,237	0,056	0,912
SALUD REGULAR	β_{68}	-0,168	0,144	-0,247	0,994
SALUD MALA	β_{69}	-0,280	0,024	-0,215	0,681
ENFERMEDAD CRÓNICA	β_{70}	0,004	0,795	-0,190	0,511
ACT.LIM.GRAVEMENTE	β_{71}	-0,107	0,15	-0,025	0,708
ACT.LIM.POCO	β_{72}	-0,037	0,12	0,008	0,724
SUPERVISOR	β_{73}	0,117	0,000	-0,062	0,000

ANEXO 2: REGRESIONES FINALES PARA HOMBRES Y MUJERES

VARIABLES	HOMBRES		MUJERES	
	BETAS	SIGNIFICACIÓN (P-VALOR)	BETAS	SIGNIFICACIÓN (P-VALOR)
(Constante)	1,439	0,000	1,633	0,000
EDAD	β_0 0,007	0,000	0,005	0,000
TIEMPO PARCIAL	β_1 0,015	0,574	0,027	0,029
EST.PRIMARIOS	β_2 0,186	0,006	-0,054	0,631
EST.SECUNDARIOS 1º	β_3 0,241	0,000	-0,022	0,846
EST.SECUNDARIOS 2º	β_4 0,296	0,000	0,012	0,914
EST.FORMACIÓN	β_5 0,399	0,001	0,077	0,556
EST. SUPERIOR	β_6 0,355	0,000	0,130	0,243
CONTR.INDEFI	β_7 0,140	0,000	0,119	0,000
ESTBL.MEDIANO	β_8 0,032	0,014	0,076	0,000
ESTBL.GRANDE	β_9 0,152	0,000	0,119	0,000
ISCO0	β_{10} 0,099	0,032	0,157	0,198
ISCO1	β_{11} 0,443	0,000	0,495	0,000
ISCO2	β_{12} 0,423	0,000	0,492	0,000
ISCO3	β_{13} 0,196	0,000	0,190	0,000
ISCO4	β_{14} 0,145	0,000	0,147	0,000
ISCO5	β_{15} 0,095	0,000	0,026	0,179
ISCO6	β_{16} 0,091	0,021	0,058	0,509
ISCO7	β_{17} 0,097	0,000	-0,002	0,944
ISCO8	β_{18} 0,112	0,000	0,067	0,116
NINGUNA EXP.	β_{19} -0,160	0,484	-0,353	0,000
POCA EXP.	β_{20} -0,064	0,044	-0,143	0,000
MEDIA EXP.	β_{21} 0,006	0,688	-0,046	0,001
AGRICULTURA	β_{22} -0,091	0,692	-0,039	0,853
IND.EXTRACTIVAS	β_{23} 0,145	0,534	0,223	0,377
IND.MANUFACTURERA	β_{24} 0,109	0,634	0,096	0,644
SUMIN. ENERGÍA	β_{25} 0,113	0,625	0,238	0,267
SUMIN.AGUA	β_{26} -0,014	0,951	0,217	0,329

CONSTRUCCIÓN	β_{27}	0,109	0,635	0,158	0,453
COMERCIO/REPARACIÓN VEHÍCULOS	β_{28}	0,048	0,834	0,083	0,687
TPOTE Y ALMACEN.	β_{29}	0,087	0,705	0,159	0,444
HOSTELERÍA	β_{30}	0,013	0,956	0,115	0,580
COMUNICACIONES	β_{31}	0,042	0,855	0,060	0,774
ACT.FINANCIERAS Y SEGUROS	β_{32}	0,379	0,100	0,301	0,148
ACT.INMOBILIARIAS	β_{33}	0,062	0,796	0,014	0,949
ACT. PRO. CIENT Y TEC	β_{34}	0,100	0,664	0,086	0,678
ACT. ADMN Y SERV. AUX	β_{35}	0,014	0,951	0,068	0,742
ADMON. PÚBL. Y DEFENSA/SEG.SOCIAL	β_{36}	0,237	0,299	0,236	0,253
EDUCACIÓN	β_{37}	0,180	0,433	0,159	0,443
ACT. SANITARIAS Y SERV. SOCIALES	β_{38}	0,181	0,431	0,121	0,560
ACT. ARTÍSTICAS Y RECREATIVAS	β_{39}	0,005	0,983	0,094	0,654
OTROS SERVICIOS	β_{40}	0,013	0,955	0,040	0,847
HOGARES COMO EMPLEADORES DOMÉSTICOS	β_{41}	-0,157	0,511	-0,001	0,996
CON PAREJA	β_{42}	0,050	0,001	0,022	0,048
DEPENDIENTES	β_{43}	0,023	0,053	0,056	0,000
GALICIA	β_{44}	-0,191	0,000	-0,247	0,000
ASTURIAS	β_{45}	0,001	0,982	-0,215	0,000
CANTABRIA	β_{46}	-0,082	0,121	-0,190	0,001
PAÍS VASCO	β_{47}	-0,027	0,550	-0,062	0,240
NAVARRA	β_{48}	0,056	0,260	-0,093	0,097
LA RIOJA	β_{49}	-0,051	0,305	-0,178	0,002
ARAGÓN	β_{50}	-0,058	0,217	-0,160	0,003
MADRID	β_{51}	-0,105	0,015	-0,231	0,000
CASTILLA Y LEÓN	β_{52}	-0,096	0,032	0,083	0,000
CASTILLA-LA MANCHA	β_{53}	-0,117	0,013	0,159	0,000
EXTREMADURA	β_{54}	-0,250	0,000	0,115	0,000
CATALUÑA	β_{55}	-0,065	0,136	0,060	0,000
COMUNIDAD VALENCIANA	β_{56}	-0,132	0,003	0,301	0,000
BALEARES	β_{57}	-0,124	0,011	0,014	0,004
ANDALUCÍA	β_{58}	-0,090	0,040	0,086	0,000

MURCIA	β_{59}	-0,129	0,007	0,068	0,000
MELILLA	β_{60}	0,044	0,479	0,236	0,477
CANARIAS	β_{61}	-0,221	0,000	0,159	0,000
GRANDE	β_{62}	0,031	0,025	0,121	0,011
MEDIA	β_{63}	0,027	0,071	0,094	0,092
INMIGRANTE UE	β_{64}	-0,001	0,976	0,040	0,511
INMIGRANTE RESTO MUNDO	β_{65}	-0,117	0,000	-0,001	0,000
SALUD MUY BUENA	β_{66}	-0,119	0,302	0,022	0,727
SALUD BUENA	β_{67}	-0,136	0,237	0,056	0,912
SALUD REGULAR	β_{68}	-0,168	0,144	-0,247	0,994
SALUD MALA	β_{69}	-0,280	0,024	-0,215	0,681
ENFERMEDAD CRÓNICA	β_{70}	0,004	0,795	-0,190	0,511
SUPERVISOR	β_{71}	0,117	0,000	-0,062	0,000

ANEXO 3: NÚMERO DE OBSERVACIONES Y R² DE LAS REGRESIONES INICIALES Y FINALES

Modelo	Número de Observaciones	R ²
Regresión Inicial Hombres	4381	0,7137
Regresión Inicial Mujeres	3992	0,7698
Regresión Final Hombres	4381	0,7134
Regresión Final Mujeres	3992	0,7698