



---

**Universidad de Valladolid**

FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES, JURÍDICAS Y DE LA  
COMUNICACIÓN

Grado en Administración y Dirección de Empresas

TRABAJO DE FIN DE GRADO

**DESIGUALDADES DE GÉNERO EN EL MERCADO  
LABORAL**

Presentado por Lydia Montarelo Casado

Tutelado por Patricia Gómez Costilla

Segovia, 26 de Junio de 2015

# ÍNDICE

<b>CAPÍTULO I</b>	<b>3</b>
<b>1. INTRODUCCIÓN</b>	<b>4</b>
<b>CAPÍTULO II</b>	<b>5</b>
<b>2. LA DESIGUALDAD SALARIAL POR RAZÓN DE SEXO</b>	<b>5</b>
2.1 CONCEPTOS: DESIGUALDAD VERSUS DISCRIMINACIÓN	6
2.2 REVISIÓN METODOLÓGICA DE LA LITERATURA CIENTÍFICA	7
2.3 REVISIÓN DE LOS DATOS ESTADÍSTICOS DISPONIBLES	8
<b>CAPÍTULO III</b>	<b>11</b>
<b>3. ANÁLISIS DEL MERCADO LABORAL ESPAÑOL DESDE UNA PERSPECTIVA DE GÉNERO</b>	<b>12</b>
3.1 DISTRIBUCIÓN DE LA POBLACIÓN	122
3.2 SALARIO MEDIO	23
<b>CAPÍTULO IV</b>	<b>29</b>
<b>4. ANÁLISIS DE LA DISCRIMINACIÓN SALARIAL A PARTIR DE LA DESCOMPOSICIÓN DE LA METODOLOGÍA DE OAXACA-BLINDER.</b>	<b>30</b>
4.1 CÁLCULO DEL INDICADOR	33
<b>CAPÍTULO V</b>	<b>35</b>
<b>5. CONCLUSIONES</b>	<b>356</b>
<b>CAPÍTULO VI</b>	<b>37</b>
<b>6. REFERENCIA BIBLIOGRÁFICA</b>	<b>38</b>

# CAPÍTULO

# I

# 1. INTRODUCCIÓN

El estudio que se presenta a continuación está realizado en base a un análisis descriptivo sobre la diferencia salarial entre hombres y mujeres, que se conoce en todos los análisis realizados como “BRECHA SALARIAL”.

Actualmente, es un hecho real que provoca una gran incertidumbre entre la población, sobre todo entre las mujeres.

La Brecha Salarial entre hombres y mujeres se define 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.*

Por término medio, en la Unión Europea las mujeres ganan alrededor de un 16% menos por hora que los hombres.

Por tanto, el objetivo de este trabajo es cuantificar la desigualdad y discriminación salarial existente entre el salario medio percibido por el sexo masculino y femenino en el mercado de trabajo español a través de un análisis comparativo, con distintas variables significativas.

El Capítulo I muestra las descripciones de los conceptos básicos necesarios para poder enmarcar el presente estudio; además, se hace una revisión metodológica literaria de los diferentes autores que han ido protagonizando este ámbito de estudio en las últimas décadas, así como un estudio breve de las diferentes encuestas y/o bases de datos que nos podemos encontrar.

El objetivo de todo ello es partir de una base teórica para, posteriormente, llevarlo a la práctica y entender los resultados obtenidos.

Posteriormente, en el Capítulo II, se ponen en práctica los conceptos anteriormente estudiados, a través de un análisis descriptivo realizado con el programa SPSS y la base de datos de Encuestas de Condiciones de Vida. Dicho capítulo se ramifica en dos subapartados, el de distribución de la población y el de estudio del salario medio de la población.

El objetivo es analizar en qué medida afectan las distintas variables en la población, discriminando, además, por sexo y estudiar la realidad social en la que se encuentra la mujer.

En cambio, el capítulo III trata de cuantificar la discriminación salarial sufrida por la mujer. Se sigue la metodología presentada en 1973 por Oaxaca-Blinder, la cual consiste en identificar las ecuaciones de salarios de hombres y mujeres, para, posteriormente, realizar unos indicadores que cuantifiquen la diferencia entre la remuneración recibida por la mujer y la que recibirían sin sus características fueran remuneradas como a los hombres.

Por último, el Capítulo IV hace un breve resumen de las conclusiones extraídas del conjunto de los capítulos anteriores.

# CAPÍTULO

# II

## 2. LA DESIGUALDAD SALARIAL POR RAZÓN DE SEXO

Este apartado hace referencia a los conceptos más importantes y básicos, que posteriormente se estudian y analizan, con objeto de identificar y enmarcar el objetivo del trabajo.

### 2.1 CONCEPTOS: DESIGUALDAD VERSUS DISCRIMINACIÓN

En todos los libros de la literatura que recogen los estudios realizados, a lo largo de la historia española, sobre la discriminación y diferencia salarial percibida por las mujeres, encontramos dos grandes conceptos importantes que debemos definir y entender en primer lugar, para poder seguir desarrollando el trabajo.

El primero de ellos es la **diferencia salarial**, también llamada, mayoritariamente, brecha salarial o desigualdad salarial. Es la desigualdad en el salario medio entre trabajadores (hombres y mujeres) con iguales o diferentes dotaciones de características personales y laborales. También puede originarse únicamente por el mero hecho del sexo.

Otra definición que podemos encontrar sobre la diferencia salarial es: brecha existente entre lo que cobran, en media, los hombre y las mujeres; es decir, distancia existente entre el salario masculino y femenino.

El origen de este concepto parte del estudio realizado por *Stuart Mill* en 1848; posteriormente *Becker* (1957) añade a los estudios realizados por Stuart Mill la medición de su alcance; más tarde *Oaxaca y Blinder* (1973) estudian las diferencias salariales y convierten su metodología en referencia. A partir de los estudios de estos autores, la diferencia salarial se ha venido explicando de dos formas:

- Teoría del capital humano: las mujeres ganan menos debido a que su productividad es menor e invierten menos en formación, a lo que denominan diferencia salarial eficiente.
- Teoría de la discriminación de la mujer: las mujeres están discriminadas en el mercado de trabajo y en las oportunidades laborales, denominándolo diferencia salarial ineficiente.

Y el segundo concepto importante que tenemos que tener en cuenta es la **discriminación salarial**, definida como la parte de la diferencia salarial entre hombres y mujeres de iguales dotaciones de características. Es la parte de la brecha salarial, que no puede justificarse por razones distintas al sexo. Un ejemplo en el que se ve claramente la discriminación salarial es cuando una mujer cobra menos que un hombre desempeñando un trabajo idéntico y con las mismas características.

Dentro de la discriminación salarial podemos distinguir diferentes tipos:

- Discriminación salarial a priori: se produce cuando se está realizando una búsqueda de trabajo activa.

- Discriminación salarial a posteriori: se da en el puesto de trabajo, es decir, cuando se está dentro del mercado laboral.

Y el segundo de ellos, clasifica la discriminación en:

- Discriminación salarial por razón de sexo: hace referencia a la desigualdad salarial dentro de un mismo puesto de trabajo, es decir, hombres y mujeres que desempeñan el mismo puesto, recibiendo salarios distintos. Se da por factores relacionados con el sexo, ya que entre ellos tiene una misma dotación de características. La principal causa, son los motivos asociados a la condición biológica.
- Discriminación salarial por razón de género: por el hecho de ser hombre o mujer se asocian roles y comportamientos atribuibles a cada uno; por su efecto se anula la igualdad de oportunidades.

Para algunos autores destacados en el libro, “*Determinantes de la Brecha Salarial de Género en España, 2012*”, la discriminación salarial por género y por sexo, son tomadas como iguales.

Para estos autores, una de las consecuencias dónde radica la diferencia salarial es por la razón de sexo, que lo relacionan directamente con la discriminación por razón de género. La razón que aducen es que, independientemente de la cualificación de la mujer, siempre va a recibir un salario inferior al del hombre.

Además, hacen una diferenciación dentro de la discriminación por género:

- Discriminación salarial directa: razones estrictamente discriminatorias por razón de sexo. Las mujeres reciben un salario inferior sólo por el mero hecho de ser mujeres.
- Discriminación salarial indirecta: impacto adverso sobre las mujeres de ciertas prácticas laborales aparentemente neutrales. Determinados puestos de trabajo, consideran ciertos factores que pueden suponer una ventaja para un sexo determinado. Es decir, cuando alguna característica, ya sea personal o del puesto de trabajo, pone en desventaja a un sexo.

## **2.2 REVISIÓN METODOLÓGICA DE LA LITERATURA CIENTÍFICA**

En este apartado se describirán las técnicas utilizadas por los distintos autores que han realizado un estudio sobre la discriminación salarial.

Todos ellos (*Stuat Mill, Oaxaca, Blinder, Blau, Kahn, Heckman, Hernández y Méndez*) parten de la hipótesis de que hay ciertas variables que siempre influyen y afectan al salario:

- Características personales: edad, estado civil, nacionalidad, formación, etc.
- Características laborales: experiencia, tipo de contrato, vacaciones, horas de trabajo, etc.
- Características de los entornos laborales: tamaño empresarial, sector público, comunidades autónomas, sector privado, etc.

- Características de los puestos de trabajo: capacidades y competencias (conocimientos y aptitudes), esfuerzo, flexibilidad y responsabilidades.
- Salario por hora

Además, dicho autores, utilizan como indicador sintético, ya que es el más sencillo para expresar la desigualdad salarial entre hombre y mujeres, la brecha salarial.

Los autores que NO consideran que la brecha salarial corresponde al concepto de diferencia salarial, la definen como: “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”. Se suele utilizar el salario por hora como base para calcularla. (Cómo combatir la brecha salarial entre hombre y mujeres en la Unión Europea, 2014, p.2)

El primer autor en estudiar la desigualdad fue Stuart Mill, 1848, pionero en poner de manifiesto la existencia de una desigualdad salarial entre hombre y mujeres. Planteó la necesidad de examinar por qué los salarios eran menores en las mujeres.

Más adelante, le siguen Oaxaca y Blinder (1973), dichos autores hacen un estudio a partir de la estimación de ecuaciones separadas de salarios para hombre y mujeres. Descomponen la diferencia salarial entre la parte explicada por las diferentes dotaciones de características personales y laborales (productividad) y la parte debida a la distinta remuneración para hombres y mujeres de dichas características. Dicho estudio se utiliza para calcular los salarios en términos de igualdad y, por consiguiente, la brecha salarial que aplica los coeficientes de un grupo en el otro.

Posteriormente, Heckman (1979) plantea eliminar el sesgo proveniente del error de especificación, que a su vez, éste es debido a que la muestra solo contiene individuos que trabajan. Piensa que la muestra debe incluir la probabilidad que tiene una persona a acceder al mercado laboral.

Años después, tras varios estudios, Blau y Kahn (1994, 1995 y 2003) determinan que la diferencia salarial de un país está condicionada por su estructura general de salarios. Éstos decidieron descomponer el salario en dos: una parte debida a las características personales y laborales y la otra parte debida a la estructura y dispersión salarial del país. Con este estudio, lograron demostrar que la estructura salarial condiciona la desigualdad salarial.

Por último, como autores más recientes, Hernández y Méndez, 2005 establecen que las pautas de selección de hombres y mujeres, deben ser descompuestas en diferencias, en características y diferencias de parámetros.

### **2.3 REVISIÓN DE LOS DATOS ESTADÍSTICOS DISPONIBLES**

La metodología aplicada en este estudio se basa en determinadas encuestas que nos permiten analizar el objetivo del estudio, que es medir la diferencia salarial entre hombres y mujeres.

De todas las encuestas publicadas, las que se corresponden con la variable objeto de estudio son:



## **Encuesta de Estructura Salarial del INE (EES)**

Es una encuesta bietápica nacional, realizada desde el año 2004 con objeto de complementar la encuesta cuatrienal de estructura salarial.

Toda la información necesaria para poder realizar la encuesta, se obtiene de la explotación de ficheros tanto de la Seguridad Social (SS) como de la Agencia Tributaria junto con las variables de ocupación y tiempo de trabajo procedentes de un módulo anexo a la Encuesta trimestral de coste laboral que elabora el INE.

El método de muestreo que lleva a cabo no establece ningún criterio de reparto, sino que la representatividad se establece sobre características empresariales. La selección de empresas es aleatoria, estratificando las cuentas de la Seguridad Social. El tamaño de la muestra suele estar entre los 28.500 establecimientos y los 220.000 trabajadores.

Sus unidades de primera etapa son los centros de trabajo mientras que las unidades de segunda etapa son las personas asalariadas de dichos centros.

Así, estas encuestas permiten obtener la distribución salarial, tanto en función de las características de los puestos de trabajo como de las características individuales de los asalariados.

También proporciona la estimación de la ganancia bruta anual por trabajador clasificada por la jornada laboral que realiza, el sexo, la actividad económica y la ocupación que mantiene.

En cuanto a las limitaciones se puede decir que, del análisis de esta encuesta podemos concluir como limitación a la misma, que no tiene en cuenta a empresas pequeñas, ni a los autónomos; no incluye contratos de aprendizaje y la cobertura sectorial no es completa.

## **Encuesta de Estructura Salarial y Competitividad**

Incorpora datos de la Encuesta de Estructura Salarial del INE (ESS) y de la base de Sistema de Análisis y Balances Ibéricos (SABI).

Permite cuantificar la estructura salarial entre hombre y mujeres en función de la rentabilidad, la productividad y la competitividad de las empresas.

Además, permite determinar y cuantificar la brecha salarial, no sólo desde un punto de vista de la ganancia por hora, sino también en función de los componentes variables y extraordinarios, que se contienen en las remuneraciones por rendimiento.

La metodología que se usa dispone de tres fases: la primera se basa en un análisis descriptivo de los resultados de la base de datos; una segunda fase econométrica dónde se analiza si las diferencias por remuneración lo son por razón de sexo independientemente de las diferentes características que pueda tener. Y una última fase, dónde se descompone la diferencia salarial en dos: en la brecha salarial asociada a un componente discriminatorio y como la diferencia salarial derivada de otros factores.

Por lo tanto, se puede decir que esta base de datos contiene información, aproximadamente, de 185.127 trabajadores pertenecientes a 18.127 empresas.

En cuanto a las limitaciones, se concluye que existe un número perdido de valores pertenecientes a las variables empresariales de la base SABI. Para intentar corregirlo se usa el mecanismo de la regresión múltiple: la variable dependiente se compone de los datos no perdidos.

### **Encuesta de condiciones de vida (ECV)**

Es un instrumento estadístico dirigido a los hogares, que sirve para realizar estudios de la pobreza y la desigualdad, estudiar las necesidades de la población, el impacto de las políticas sociales y económicas sobre los hogares y las personas, así como para diseñar nuevas políticas.

Es realizada por todos los países de la Unión Europea, y está sustentada en el Reglamento del Parlamento Europeo y en el Consejo que regula el desarrollo de dicha encuesta.

La metodología que se usa, trata de hacer una entrevista personal a cada uno de los miembros de los hogares incluidos en la muestra, 15.000 viviendas. Para corregir los datos erróneos, el encuestado puede terminar la encuesta de manera telefónica.

Los cuestionarios básicos de la ECV, facilitados por el INE son:

- Ficha de hogar (datos básicos de los miembros del hogar)
- Cuestionario de hogar (información sobre la vivienda, equipamiento, situación económica y los ingresos del hogar)
- Cuestionario individual (datos de actividad, renta personal, salud, educación...)

Por tanto, podemos decir que la ECV está orientada a proporcionar informaciones comparables y armonizadas sobre aspectos del nivel y condiciones de vida y cohesión social, algunos de los aspectos son: ingresos de los hogares privados, pobreza y privación, igualdad de trato del hombre y de la mujer, empleo y actividad, cuidado de niños, jubilaciones, pensiones y situación socioeconómica, desarrollo regional, movimientos migratorios, nivel de formación, salud y efectos sobre la condición socioeconómica, etc.

# CAPÍTULO III

### **3. ANÁLISIS DEL MERCADO LABORAL ESPAÑOL DESDE UNA PERSPECTIVA DE GÉNERO**

En este apartado se establece un análisis de la distribución de la población y de su respectivo salario medio y la brecha salarial existente entre hombres y mujeres por estudios, ocupación, ramas de actividad, etc...

El objetivo es ver la discriminación y desigualdad que sufre la mujer en el mercado laboral desde varios puntos de vista.

El análisis descriptivo consta de:

- Una comparación entre hombres y mujeres con el fin de estudiar la posible exclusión de la mujer en el mercado de trabajo
- Posteriormente se hará un análisis salarial para estudiar la desigualdad que sufren las mujeres frente a los hombres en dicho mercado, para ello se calcula la brecha salarial ya que es un indicador que a primera vista recoge esta desigualdad como un único dato.

La base de datos utilizada en el análisis es la Encuesta de Condiciones de Vida (ECV) correspondiente al año 2012.

#### **3.1 DISTRIBUCIÓN DE LA POBLACIÓN**

Antes de estudiar la discriminación en su sentido más amplio, se efectúa un análisis de la distribución de la población, para observar la posible exclusión de la mujer en el mercado laboral, o que por decisión propia se quedan fuera de éste (discriminación a priori).

Procedemos a analizar la situación profesional de toda la población recogida en la ECV, para así poder sacar conclusiones de la situación en la que se encuentra la mujer.

Del contenido de la Tabla 3.1 se extrae el porcentaje de la población total que se queda fuera del mercado laboral y también los que están dentro de éste, tanto hombres como de mujeres.

Centrando la visión en la variable sexo se aprecia, tanto en hombres como en mujeres, que la situación profesional que predomina es la de asalariados a tiempo completo (37,9% en hombres y 25,5% en mujeres). A los hombres les sigue un porcentaje elevado de retirados (20,7%). Por el contrario, la menor situación profesional desempeñada por los hombres es la de amos de casa, que apenas representa el 0,2% junto con los asalariados por cuenta propia a tiempo parcial, con 0,3%.

Si la comparación se establece entre ambos sexos, se observa que existe un mayor porcentaje de mujeres frente al de hombre en las situaciones de asalariados a tiempo parcial (77,5% de mujeres frente al 22,5% de los hombres), trabajadoras por cuenta propia a tiempo completo (63,5% vs 36,5%), trabajadoras del hogar (99,4% frente al 0,6% de los hombres) e inactividad económica (73% vs 27%). En los demás casos, exceptuando el porcentaje de personas discapacitadas y asalariados por cuenta propia a tiempo completo que es mayor en los hombres, ambos sexos están más o menos

equilibrados, sin ninguna diferencia destacable.

Por otro lado, si dividimos la tabla en dos, en trabajadores (ocupados por cuenta propia o ajena a tiempo completo o parcial) y en no trabajadores (desempleados, estudiantes, retirados, personas discapacitadas, etc), se observa que los hombres trabajadores representan un 49,5% frente al 37% de las mujeres. Para llegar al porcentaje total de trabajadores de sexo masculino, se deberá incluir el 24,6% que representan las mujeres inactivas que se dedican a las labores del hogar.

Tabla 3.1

TODA LA POBLACIÓN		SEXO					
		MASCULINO		FEMENINO		TOTAL	
		% de la fila	% del N de la columna	% de la fila	% del N de la columna	% de la fila	% del N de la columna
SITUACIÓN PROFESIONAL DEL INDIVIDUO	ASALARIADO TC	58,8%	37,9%	41,2%	25,5%	100,0%	31,5%
	ASALARIADO TP	22,5%	2,3%	77,5%	7,6%	100,0%	5,0%
	CUENTA PROPIA TC	70,9%	9,0%	29,1%	3,5%	100,0%	6,2%
	CUENTA PROPIA TP	36,5%	0,3%	63,5%	0,4%	100,0%	0,3%
	DESEMPLEADO	52,9%	17,8%	47,1%	15,2%	100,0%	16,5%
	ESTUDIANTE	49,6%	7,3%	50,4%	7,1%	100,0%	7,2%
	RETIRADO	64,7%	20,7%	35,3%	10,9%	100,0%	15,7%
	DISCAPACITADO	63,0%	3,3%	37,0%	1,8%	100,0%	2,5%
	MILI	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
	LABORES DEL HOGAR	0,6%	0,2%	99,4%	24,6%	100,0%	12,6%
	INACTIVIDAD	27,0%	1,3%	73,0%	3,4%	100,0%	2,4%

Fuente: elaboración propia a partir de los microdatos de la ECV (2012)

Con todo lo analizado anteriormente, cabe concluir que el patrón profesional de los hombres y de las mujeres es muy distinto, ya que el porcentaje de mujeres dedicadas a las tareas domésticas es muy elevado (24,6% de mujeres frente al 0,2% de los hombres) y que existe una desigualdad en cuanto a la distribución profesional o de roles.

En la Tabla 3.2, se refleja la situación profesional de la población en edad de trabajar, que es, aquella parte de la población con edades comprendidas entre 16 y 65 años. El objetivo es estudiar el posible cambio generacional que se ha producido en los últimos decenios con la incorporación al mundo laboral de la mujer y, por consiguiente, observar los cambios acaecidos en el patrón profesional de dicha población recogida en la ECV.

Tabla 3.2

(16-65)		SEXO					
		MASCULINO		FEMENINO		TOTAL	
		% de la fila	% del N de la columna	% de la fila	% del N de la columna	% de la fila	% del N de la columna
<b>SITUACIÓN PROFESIONAL DEL INDIVIDUO</b>	<b>ASALARIADO TC</b>	58,8%	45,9%	41,2%	32,7%	100,0%	39,4%
	<b>ASALARIADO TP</b>	22,3%	2,8%	77,7%	9,8%	100,0%	6,2%
	<b>CUENTA PROPIA TC</b>	70,8%	10,8%	29,2%	4,5%	100,0%	7,7%
	<b>CUENTA PROPIA TP</b>	34,0%	0,3%	66,0%	0,5%	100,0%	0,4%
	<b>DESEMPLEADO</b>	52,9%	21,6%	47,1%	19,5%	100,0%	20,6%
	<b>ESTUDIANTE</b>	49,6%	8,9%	50,4%	9,2%	100,0%	9,0%
	<b>RETIRADO</b>	68,8%	4,4%	31,2%	2,0%	100,0%	3,2%
	<b>DISCAPACITADO</b>	66,3%	3,7%	33,7%	1,9%	100,0%	2,8%
	<b>MILI</b>	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
	<b>LABORES DEL HOGAR</b>	0,9%	0,2%	99,1%	17,4%	100,0%	8,7%
	<b>INACTIVIDAD</b>	38,5%	1,5%	61,5%	2,4%	100,0%	2,0%

Fuente: elaboración propia a partir de los microdatos de la ECV (2012)

De forma general, se observa, que la población trabajadora ha aumentado tanto en hombres como en mujeres. En este caso las mujeres llegan al 47,5% sin tener que contar las trabajadoras dedicadas a las labores domésticas.

La situación profesional predominante en ambos sexos, de nuevo, es la de asalariados a tiempo completo.

Cabe destacar, que a diferencia de la tabla anterior, las mujeres dedicadas a las labores del hogar y las que tienen inactividad disminuyen, aunque estas últimas en menor medida (en lo que se refiere a las amas de casa pasamos del 99,4% al 99,1% y del total de las mujeres, antes representaban el 24,6% y ahora pasan a representar el 17,4% y en inactividad pasamos de un 3,4% del total a un 2,4%).

Por el contrario, en los hombres aumentan ambas, en inactividad pasamos del 1,3% al 1,5% y en las tareas del hogar; si nos fijamos sólo en la situación profesional como tal, pasan de representar un 0,6% a un 0,9%. Del total, el porcentaje de representación de hombres que se dedican a las labores del hogar, no cambia.

Concluyendo, si se reduce la muestra a los que están en edad de trabajar, se observa que debido al aumento en el porcentaje de la población ocupada, ésta se ve incrementa en peso. Como consecuencia de ello, las mujeres trabajadoras aumentan y, por el contrario, los hombres inactivos aumentan.

Dentro de la población trabajadora, las diferencias entre hombres y mujeres con contrato permanente y temporal tanto a tiempo completo como parcial, son analizadas en la Tabla 3.3.

Tabla 3.3

		SEXO					
		MASCULINO		FEMENINO		TOTAL	
		% de la fila	% del N de la columna	% de la fila	% del N de la columna	% de la fila	% del N de la columna
<b>CTO PERMANENTE</b>	<b>TIEMPO COMPLETO</b>	58,80%	59,10%	41,20%	53,00%	100,00%	56,90%
	<b>TIEMPO PARCIAL</b>	18,90%	2,50%	81,10%	11,80%	100,00%	6,40%
<b>CTO TEMPORAL</b>	<b>TIEMPO COMPLETO</b>	59,80%	33,00%	40,20%	20,90%	100,00%	27,40%
	<b>TIEMPO PARCIAL</b>	26,40%	5,40%	73,60%	14,30%	100,00%	9,30%
<b>TOTAL</b>	<b>TIEMPO COMPLETO</b>	100,00%	92,10%	100,00%	73,90%	100,00%	84,30%
	<b>TIEMPO PARCIAL</b>	100,00%	7,90%	100,00%	26,10%	100,00%	15,70%

Fuente: elaboración propia a partir de los microdatos de la ECV (2012)

En primer lugar, de dicha tabla, se observa que existen más trabajadores con contrato permanente que temporal. En concreto, el 63,3% (56,9% + 6,40%) corresponde a los contratos permanentes y el 36,7% (27,4% + 9,3%) a contratos temporales.

En ambos sexos predomina el contrato permanente a tiempo completo.

En segundo lugar, analizando detenidamente dicha tabla, obtenemos los siguientes resultados:

- Si nos centramos en el contrato permanente, como hemos dicho anteriormente, es el contrato que predomina en la población contenida en la Encuesta de Condiciones de Vida. Dentro de este, si se diferencia por tipo de jornada a realizar se obtiene que a tiempo completo existen más hombres con este tipo de contrato, un 58,8% frente al 41,2% de las mujeres. En cambio, si se observa los datos contenidos a tiempo parcial, existe un mayor número de contratos en mujeres (un 18,9% de hombres frente a un 81,1% de mujeres). Para los hombres el contrato permanente a tiempo parcial tiene un peso mínimo (2,5%).
- En cuanto a lo que se refiere a los contratos temporales, en este tipo de contrato también predomina el hombre en la jornada a tiempo completo y, además, la diferencia se ve incrementada. Pasamos a tener un 59,8% de hombres con contrato temporal y jornada completa y un 40,2% de mujeres. Al igual que en el contrato permanente, los hombres tienen un peso mínimo en la jornada a tiempo parcial (5,4% frente al 14,3% de las mujeres).

Con todo lo anteriormente dicho, cabe concluir que el contrato, a tiempo parcial se encuentra feminizado ya que en él tienen un gran peso las mujeres y, en cambio, la participación de los hombres es escasamente representativa.

El contenido de la Tabla 3.4 se centra en el contrato a tiempo parcial. Recoge las razones por las que los trabajadores, tanto hombres como mujeres, no encuentran un trabajo de más de 30 horas semanales.

Tabla 3.4

		SEXO					
		MASCULINO		FEMENINO		TOTAL	
		% de la fila	% del N de la columna	% de la fila	% del N de la columna	% de la fila	% del N de la columna
<b>RAZONES PARA TRABAJAR MENOS DE 30 HORAS</b>	<b>NS/NC</b>	25,5%	28,7%	74,5%	24,4%	100,0%	25,3%
	<b>ESTUDIOS</b>	36,7%	6,8%	63,3%	3,4%	100,0%	4,2%
	<b>ENFERMEDAD</b>	62,6%	3,8%	37,4%	,7%	100,0%	1,4%
	<b>NO CONSIGUE OTRO</b>	21,8%	36,4%	78,2%	37,9%	100,0%	37,5%
	<b>NO QUIERE OTRO</b>	9,1%	1,7%	90,9%	4,8%	100,0%	4,1%
	<b>CONSIDERA TC</b>	29,9%	1,1%	70,1%	,8%	100,0%	,9%
	<b>HOGAR</b>	1,1%	,6%	98,9%	15,7%	100,0%	12,3%
	<b>OTROS MOTIVOS</b>	32,8%	20,9%	67,2%	12,4%	100,0%	14,3%
	<b>TOTAL</b>	22,5%	100,0%	77,5%	100,0%	100,0%	100,0%

Fuente: elaboración propia a partir de los microdatos de la ECV (2012)

De manera global, se observa que la razón por la que se trabajan menos de 30 horas con mayor peso, en la población trabajadora a tiempo parcial, es que desean encontrar un trabajo de más horas pero no lo consiguen o en el trabajo en el que se encuentran actualmente no pueden. Si nos centramos en el sexo, vemos que ésta razón predomina en las mujeres (un 76,2% frente al 23,8% de los hombres), por lo que aquí podríamos observar un patrón claro de discriminación en la mujer y se acrecentaría la hipótesis que dijimos en la tabla anterior (Tabla 3.3) de que los contratos a tiempo parcial están feminizados.

También destaca la razón que recoge el trabajo en el hogar y el cuidado de niños, en la que encontramos la mayor diferencia, ya que tan sólo representa en ella el 0,9% de hombres frente al 99,1% de las mujeres. Con este dato, se sigue observando el rol claro que desempeña la mujer en las labores del hogar, con la discriminación y desigualdad que lleva consigo.

En la única razón que destacan los hombres, con un 61%, es en la de enfermedad o discapacidad; en las demás razones predominan las mujeres.

Las mayores diferencias se encuentran en las razones: trabajo en el hogar y cuidado de niños, no quieren trabajar más horas y la razón de que desean encontrar otro de más horas pero no lo consiguen o en el trabajo actual no lo pueden conseguir.

Para concluir, como resumen de las Tablas 3.2 y 3.3, se puede decir que: con el análisis redactado y los datos recogidos en las tablas, en ambos sexos predomina el contrato permanente y la jornada completa; pero, por sexo, hay más mujeres con contrato



temporal y más hombres con contrato permanente. Además, la mujer sigue teniendo mucho más peso que el hombre en las labores domésticas y en el cuidado de los niños, lo que conlleva menores posibilidades y menor promoción que los hombres en el mercado laboral, y por tanto, disminuye su disponibilidad horaria para realizar un trabajo a tiempo completo.

Concluyendo, la mujer se encuentra en una etapa de cierta exclusión social debida a que los factores sociales determinantes no le dejan desarrollarse lo suficiente en el ámbito profesional y, por tanto, tienen menos oportunidades que el hombre.

La Tabla 3.5 expresa la distribución de la población trabajadora entre las diferentes ocupaciones que se pueden desempeñar. Hay que tener en cuenta que las mujeres están menos protegidas que los hombres dentro del mercado laboral y por lo general, se encuentran segregadas en ciertos puestos de trabajo (segregación ocupacional).

Existen dos teorías que desarrollan esta segregación: una de ellas es la teoría del capital humano según la cual, las personas invierten tiempo y dinero en sí mismas con la finalidad de incrementar su productividad, una vez incorporados al mercado de trabajo. Y la otra, es la teoría del mercado dual que divide a éste en dos segmentos: uno primario dónde los puestos de trabajo son muy estables, se perciben mayores salarios y están dominados principalmente por hombres, y otro secundario dominado por las mujeres dónde los puestos de trabajo no son tan estables ni se perciben salarios tan altos.

Del contenido de la Tabla 3.5, y en términos globales, se observa que las ocupaciones con mayor porcentaje de población son las que desempeñan los trabajadores de servicios y vendedores de comercio y mercados (Isco 5) , y las ocupaciones elementales (Isco 9).

Tabla 3.5

		SEXO							
		MASCULINO			FEMENINO			TOTAL	
		Recuento	% de la fila	% de la columna	Recuento	% de la fila	% de la columna	Recuento	% de la columna
<b>OCUPACIÓN</b>	<b>ISCO0</b>	101847	92,00%	1,09%	8778	7,90%	0,12%	110625	0,66%
	<b>ISCO1</b>	759003	68,05%	8,13%	233867	31,95%	3,20%	992870	5,97%
	<b>ISCO2</b>	1204507	41,88%	12,90%	1605452	58,13%	21,98%	2809958	16,89%
	<b>ISCO3</b>	1091468	45,85%	11,69%	823803	54,15%	11,28%	1915271	11,51%
	<b>ISCO4</b>	696829	18,25%	7,46%	1345393	81,75%	18,42%	2042222	12,27%
	<b>ISCO5</b>	1377946	17,90%	14,76%	1804047	57,10%	24,70%	3181993	19,12%
	<b>ISCO6</b>	434169	77,85%	4,65%	111415	20,65%	1,53%	545584	3,28%
	<b>ISCO7</b>	1815742	75,53%	19,45%	163106	24,48%	2,23%	1978848	11,89%
	<b>ISCO8</b>	1114162	92,03%	11,93%	92675	7,98%	1,27%	1206836	7,25%
	<b>ISCO9</b>	740333	34,38%	7,93%	1114356	65,63%	15,26%	1854689	11,15%
	<b>9336006</b>			<b>7302892</b>			<b>16638896</b>		

Fuente: elaboración propia a partir de los microdatos de la ECV (2012)

Centrando la visión en las mujeres, se observa como en términos generales, tienen un mayor peso en los servicios (24,7%) y en las ocupaciones elementales (15,26%). Éstas suelen estar discriminadas ocupacionalmente, ya que suelen desempeñar ocupaciones con menor cualificación que los hombres y por consiguiente ejercen un menor peso en puestos de mayor cualificación; en nuestro caso en la ocupación de directores y gerentes (Isco 1), 0,12%. También destacan en los perfiles de trabajadoras empleadas de tipo administrativo (Isco 4), 18,42%, trabajadoras no cualificadas (Isco 9), 15,26%, o técnicos y profesionales de apoyo (Isco 3), 14,28%.

En cambio, observando los porcentajes relacionados con los hombres, se aprecia que su mayor peso lo ejercen en las ocupaciones dedicadas al sector servicios (Isco 5) 14,16% y en oficiales, operarios y artesanos (Isco 7), 19,45%. Se pueden añadir otras ocupaciones tales como: montadores y operarios de instalaciones y maquinaria (Isco 8), 11,95% o como técnicos y profesionales de apoyo a nivel medio (Isco 3), 11,69%.

En la Tabla 3.6 la población se organiza de acuerdo a los estudios cursados.

El objetivo de esta tabla es observar las diferencias existentes en la educación entre hombres y mujeres y relacionar de alguna manera si las ocupaciones estudiadas en la Tabla 3.5 está vinculadas con el nivel recibido de estudios (a mayores niveles de estudios recibidos, ocupaciones de mayor rango puede desempeñar). A partir de ello, estudiar la posible discriminación en la que se encuentra la mujer.

Tabla 3.6

ESTUDIOS		SEXO							
		MASCULINO			FEMENINO			TOTAL	
		Recuento	% de la fila	% de la columna	Recuento	% de la fila	% de la columna	Recuento	% de la columna
	<b>NUNCA ESTUDIÓ</b>	733519	36,7%	3,9%	1265867	63,3%	6,4%	1999386	5,1%
	<b>ESTUDIOS PRIMARIOS</b>	4241415	46,5%	22,3%	4888794	53,5%	24,6%	9130209	23,5%
	<b>EST. SECUNDARIOS 1º</b>	5098290	53,8%	26,8%	4382882	46,2%	22,1%	9481172	24,4%
	<b>EST. SECUNDARIOS 2º</b>	4088213	49,6%	21,5%	4162092	50,4%	21,0%	8250305	21,2%
	<b>EST. FORMACION</b>	65101	52,1%	0,3%	59940	47,9%	0,3%	125041	0,3%
	<b>EST. SUPERIOR</b>	4784969	48,5%	25,2%	5075288	51,5%	25,6%	9860257	25,4%
		<b>19011508</b>			<b>19834863</b>			<b>38846371</b>	

Fuente: elaboración propia a partir de los microdatos de la ECV (2012)

Analizando la Tabla 3.6 en su conjunto, se observa que hay más mujeres que hombres que nunca han estudiado, en cambio, también hay más mujeres que hombres con estudios superiores. Esto puede ser debido al cambio generacional y al cambio en el estilo de vida de las mujeres por la incorporación más reciente de la mujer al mundo laboral (situación que se estudiará en la siguiente tabla).

Los hombres destacan sobre las mujeres en estudios secundarios de primera etapa y en

estudios de formación.

En la columna del total (hombres + mujeres), la cifra que representa menor porcentaje es estudios de formación (0,3%), y donde el porcentaje es más elevado se corresponde con estudios superiores (25,4%).

En términos generales, las mujeres alcanzan un nivel de formación más elevado que los hombres, por lo que deberían ser el colectivo que representase un mayor porcentaje en las ocupaciones de mayor rango. Al observar que esto no es así, (Tabla 3.5) se puede decir que la mujer se encuentra en una situación de desigualdad respecto al hombre.

El objetivo de la Tabla 3.7, como ocurre en la Tabla 3.2, es estudiar el cambio generacional ocurrido en los últimos años, pero en este caso, enfocado al nivel de estudios alcanzado por la población.

Se divide la muestra entre hombre y mujeres, para poder analizar de nuevo la discriminación sufrida por la mujer en el mercado laboral español.

Se divide la población en edad de trabajar, en grupos de edades, seleccionados de 10 en 10 años, para que no se nos escape ningún cambio que pueda ser interesante de comentar y ver la evolución de la formación recibida en las distintas décadas.

Primero se analizan los diferentes tramos de edad para después, extraer las conclusiones generales.

En las edades comprendidas entre 16 y 24 años, cabe destacar un dato relevante y es que, el porcentaje de mujeres es mayor en la población sin estudios pero también en las tres últimas etapas de formación superior, es decir, las mujeres predominan desde los estudios secundarios de segunda etapa.

Pasando al tramo de 25-34 años, los hombres destacan en los primeros niveles de estudios básicos, más concretamente, hasta estudios de formación y a partir de ahí las mujeres tienen un mayor peso. La mayor diferencia entre hombres y mujeres se encuentra en la fase de estudios de formación, con una diferencia de más de 40 puntos porcentuales (un 71,1% de hombres frente al 28,9% de mujeres).

Entrando en edades medias, 35-44 años, observamos un cambio; en esta franja de edad predominan en todos los distintos niveles de estudios los hombres, exceptuando los estudios superiores, dónde siguen destacando las mujeres.

Entre los años 45-54, las mujeres tienen un mayor peso a partir de los estudios secundarios de primera etapa.

Cabe concluir, por tanto, que las mujeres siguen obteniendo una mayor formación que los hombres. Aunque hay que destacar que también hay un porcentaje mayor de mujeres que nunca han estudiado.

La diferencia por sexo, se aprecia en la etapa de estudios de formación, los hombres se posicionan con un porcentaje del 70,4% y las mujeres con un 29,6%.

A partir de la franja de edad 55 a 64, se observa un cambio, ya que los hombres perciben una mayor formación que las mujeres. Las dos franjas de edad posteriores (65-74 y 75-84) presentan las mismas características.

Y por último, en la edad comprendida entre 85 y 94 años, de manera general, se observa que sigue ocurriendo lo mismo que a partir de los 55 años. Existe un mayor porcentaje de hombres que reciben una formación superior que las mujeres. Destaca la gran diferencia que existe en la población sin formación (el 70% de las mujeres encuestadas no percibieron formación alguna frente al 30% de los hombres) y en el lado opuesto, en estudios superiores destacan, también, los hombres con una gran diferencia, el 66,5% de los hombres recibieron una formación superior frente al 33,5% de las mujeres.

Tomando la tabla como un conjunto y en términos generales, las mujeres en las primeras franjas de edad obtienen una mayor formación. A medida que aumenta la edad, debido al cambio generacional, los estudios cambian de lado obteniendo así una mayor formación los hombres. Las mayores diferencias se encuentran en edades avanzadas. Esos cambios se han visto generados por la integración que tuvo, a partir de 1984, la mujer al mercado laboral.

Esta incorporación ha llevado consigo un cambio en las pautas de comportamiento de la mujer y algunos cambios sociales: actualmente, la mujer ya no abandona su carrera profesional por casarse o tener hijos, lo que conlleva matrimonio e hijos a edades más avanzadas, independencia de la mujer en el ámbito de la pareja, aumento de la tecnología doméstica, incremento del consumo familiar, etc.

Sin embargo, aún sigue habiendo una gran dependencia de la mujer en las tareas del hogar, viéndose así limitada su carrera profesional; lo que conlleva una elevada desigualdad, segregación ocupacional, etc.

Poco a poco esto va cambiando, ya que la mujer demuestra cada día su capacidad y tiene una formación continua, incrementa la competencia profesional, escoge carreras con un mayor potencial para su desarrollo profesional, el mercado acepta a la mujer en sus puestos de trabajo más cualificados, integración en los puestos más elevados de escalas ejecutivas, etc.

Tabla 3. 7

		NUNCA ESTUDIÓ		EST. PRIMARIOS		EST. SECUNDARIOS 1°		EST. SECUNDARIOS 2°		EST. FORMACIÓN		EST. SUPERIORES	
		% de la fila	% del N de la columna	% de la fila	% del N de la columna	% de la fila	% del N de la columna	% de la fila	% del N de la columna	% de la fila	% del N de la columna	% de la fila	% del N de la columna
AGE (16-24)	SEX												
	MALE	0,49%	43,9%	11,76%	60,7%	43,01%	55,6%	34,77%	46,9%	0,44%	44,4%	9,53%	42,8%
	FEMALE	0,65%	56,1%	8,00%	39,3%	36,10%	44,4%	41,29%	53,1%	0,58%	55,6%	13,38%	57,2%
	TOTAL	0,57%	100,0%	9,93%	100,0%	39,64%	100,0%	37,95%	100,0%	0,51%	100,0%	11,41%	100,0%
AGE (25-34)	SEX												
	MALE	1,97%	58,0%	7,87%	61,7%	28,91%	57,7%	24,99%	49,8%	0,68%	71,1%	35,57%	45,3%
	FEMALE	1,49%	42,0%	5,10%	38,3%	22,06%	42,3%	26,26%	50,2%	0,29%	28,9%	44,80%	54,7%
	TOTAL	1,74%	100,0%	6,52%	100,0%	25,56%	100,0%	25,61%	100,0%	0,49%	100,0%	40,09%	100,0%
AGE (35-44)	SEX												
	MALE	1,45%	53,5%	10,07%	54,9%	29,83%	57,8%	25,41%	52,1%	0,48%	53,4%	32,75%	44,3%
	FEMALE	1,31%	46,5%	8,57%	45,1%	22,61%	42,2%	24,29%	47,9%	0,43%	46,6%	42,78%	55,7%
	TOTAL	1,39%	100,0%	9,34%	100,0%	26,29%	100,0%	24,86%	100,0%	0,46%	100,0%	37,67%	100,0%
AGE (45-54)	SEX												
	MALE	1,54%	45,6%	17,15%	52,7%	30,95%	51,4%	23,46%	48,5%	0,16%	29,6%	26,74%	48,9%
	FEMALE	1,84%	54,4%	15,44%	47,3%	29,38%	48,6%	24,99%	51,5%	0,37%	70,4%	27,99%	51,1%
	TOTAL	1,69%	100,0%	16,30%	100,0%	30,16%	100,0%	24,22%	100,0%	0,26%	100,0%	27,36%	100,0%
AGE (55-64)	SEX												
	MALE	3,78%	41,1%	32,37%	45,3%	22,14%	47,1%	16,96%	49,2%	0,21%	56,3%	24,54%	58,3%
	FEMALE	5,17%	58,9%	37,33%	54,7%	23,82%	52,9%	16,75%	50,8%	0,16%	43,7%	16,77%	41,7%
	TOTAL	4,49%	100,0%	34,91%	100,0%	23,00%	100,0%	16,85%	100,0%	0,18%	100,0%	20,57%	100,0%
AGE (65-74)	SEX												
	MALE	3,78%	41,1%	32,37%	45,3%	22,14%	47,1%	16,96%	49,2%	0,21%	56,3%	24,54%	58,3%
	FEMALE	5,17%	58,9%	37,33%	54,7%	23,82%	52,9%	16,75%	50,8%	0,16%	43,7%	16,77%	41,7%
	TOTAL	0,00%	100,0%	34,91%	100,0%	23,00%	100,0%	16,85%	100,0%	0,18%	100,0%	20,57%	100,0%
AGE (75-84)	SEX												
	MALE	15,80%	29,7%	57,53%	40,7%	8,82%	45,4%	6,41%	53,0%	0,05%	45,9%	11,39%	64,6%
	FEMALE	26,00%	70,3%	58,27%	59,3%	7,39%	54,6%	3,95%	47,0%	0,04%	54,1%	4,35%	35,4%
	TOTAL	21,81%	100,0%	57,97%	100,0%	7,98%	100,0%	4,96%	100,0%	0,05%	100,0%	7,24%	100,0%
AGE (85-94)	SEX												
	MALE	19,35%	30,0%	62,67%	37,2%	5,36%	37,2%	3,65%	42,1%	0,75%	90,0%	8,22%	66,5%
	FEMALE	26,72%	70,0%	62,47%	62,8%	5,35%	62,8%	2,96%	57,9%	0,05%	10,0%	2,45%	33,5%
	TOTAL	23,98%	100,0%	62,54%	100,0%	5,35%	100,0%	3,22%	100,0%	0,31%	100,0%	4,60%	100,0%

Fuente: elaboración propia a partir de los microdatos de la ECV (2012)

Por último, La Tabla 3.8 muestra las diferencias entre hombre y mujeres en las distintas actividades profesionales. También estudiaremos las actividades que más se desempeñan en términos globales.

Tabla 3.8

	SEXO					
	MASCULINO		FEMENINO		TOTAL	
	% de la fila	% de la columna	% de la fila	% de la columna	% de la fila	% de la columna
<b>AGRICULTURA</b>	73,16%	6,07%	26,84%	2,85%	100%	4,66%
<b>ACT. MINA</b>	73,88%	0,68%	26,12%	0,31%	100%	0,52%
<b>ACT. MANUFACT</b>	76,32%	17,86%	23,68%	7,10%	100%	13,15%
<b>SUMIN. ENERGÍA</b>	76,29%	1,73%	23,71%	0,69%	100%	1,27%
<b>ACT. AGUA</b>	85,85%	1,15%	14,15%	0,24%	100%	0,75%
<b>ACT. CONSTRU</b>	91,87%	10,80%	8,13%	1,22%	100%	6,60%
<b>COMERCIO/REPARACIÓN VEHÍCULOS</b>	51,65%	12,84%	48,35%	15,40%	100%	13,96%
<b>TPOTE Y ALMACEN.</b>	81,55%	8,05%	18,45%	2,33%	100%	5,54%
<b>ACT. ACCOMM</b>	48,14%	6,11%	51,86%	8,43%	100%	7,12%
<b>ACT. INF. COM</b>	69,45%	3,64%	30,55%	2,05%	100%	2,94%
<b>ACT.FINANCIERAS Y SEGUROS</b>	53,90%	3,08%	46,10%	3,37%	100%	3,21%
<b>ACT. REALSTATE</b>	51,75%	0,42%	48,25%	0,50%	100%	0,46%
<b>ACT. PROF,CIENT Y TEC</b>	49,54%	0,42%	50,46%	4,87%	100%	4,23%
<b>ACT. ADMN Y SERV. AUX</b>	47,64%	3,52%	52,36%	4,95%	100%	4,15%
<b>ADMON. PÚBL. Y DEFENSA/SEG.SOCIAL</b>	61,39%	8,40%	38,61%	6,77%	100%	7,68%
<b>EDUCACION</b>	29,71%	3,92%	70,29%	11,87%	100%	7,40%
<b>ACT. SANITARIAS Y SERV. SOCIALES</b>	23,16%	3,34%	76,84%	14,19%	100%	8,09%
<b>ACT. ARTÍSTICAS Y RECREATIVAS</b>	55,59%	1,43%	44,41%	1,47%	100%	1,45%
<b>OTROS SERVICIOS</b>	39,71%	2,65%	60,29%	5,15%	100%	3,74%
<b>HOGARES COMO EMPLEADORES DOMÉSTICOS</b>	10,69%	0,57%	89,31%	6,10%	100%	3,00%
<b>ORG. EXTRATERRITORIALES</b>	18,10%	0,02%	81,90%	0,13%	100%	0,07%

Fuente: elaboración propia a partir de los microdatos de la ECV (2012)

Tomando la tabla como un conjunto de la población total, se observa que las actividades que más se llevan a cabo son las manufactureras y las de comercio y/o reparación de vehículos.

Para hacer una comparación por sexos, vamos a hacer tres distinciones:

- Actividades feminizadas: actividades de tipo administrativo, educación, sanidad y servicios sociales, empleadas domésticas, actividades en organismos territoriales y otros servicios.  
Pese a que el comercio es una actividad equilibrada entre el peso de los hombres y mujeres que trabajan en ella, el mayor porcentaje de peso de las mujeres también se encuentra en dicha actividad.
- Actividades equilibradas: comercio, actividades financieras y de seguros, actividad inmobiliaria, actividades profesionales, científicas y tecnológicas y actividades administrativas y servicios auxiliares.
- Actividades en las que predomina el sexo masculino: agricultura, minería, actividad manufacturera y suministro de energía, actividad del agua y la construcción, actividades de transporte y almacenamiento, actividades artísticas y recreativas, defensa y administración pública.  
El mayor porcentaje de hombres lo encontramos en la actividad manufacturera con un 17,9%.

### **3.2 SALARIO MEDIO**

Después de ver como se distribuye la población y las posibles exclusiones sociales, desde puntos de vista diferentes, de la mujer, se pasa a analizar el salario por sexo e identificar la discriminación actual sufrida por la mujer.

En primer lugar, con las Tablas 3.9 y 3.10 se analizan las diferencias salariales que se establecen entre hombres y mujeres diferenciando por tipos de contrato y por la situación profesional que desempeñan. Posteriormente, se estudia dentro de la situación profesional a tiempo parcial, las diferencias encontradas en los salarios por hora entre hombres y mujeres, y así observar de nuevo, el patrón de los contratos feminizados a tiempo parcial y la discriminación salarial sufrida por la mujer en este ámbito del mercado laboral.

Si nos centramos en la Tabla 3.9, se observa que la brecha salarial es mayor en los asalariados a tiempo parcial y menor en los asalariados a tiempo completo, tanto en contratos permanentes como temporales. Y que el salario se incrementa en los contratos de duración indefinida, 11,72€ frente 8,25€ de contratos temporales.

La mayor brecha está en contratos permanentes y asalariados a tiempo parcial, siendo del 21,81%.

En cambio, si nos fijamos en la Tabla 3.10, que abarca las razones por las que se obtiene un contrato a tiempo parcial, observamos que en algunos casos la brecha es negativa.

En los contratos permanentes la mayor brecha se encuentra en la razón que abarca que se trabaja menos de 30 horas semanales debido al trabajo en el hogar y por estudios; además, también es negativa por causas de enfermedad y porque se pretende encontrar un trabajo a tiempo completo pero no lo consigue.

Tabla 3.9

			SALARIO POR HORA			BRECHA SALARIAL
			SEXO			
			MASCULINO	FEMENINO	TOTAL	
			Media	Media	Media	
CTO. PERMANENTE	SITUACIÓN PROFESIONAL INDIVIDUO	ASALARIADO TC	12,09	11,18	11,72	7,55%
		ASALARIADO TP	11,27	8,81	9,27	21,82%
CTO. TEMPORAL	SITUACIÓN PROFESIONAL INDIVIDUO	ASALARIADO TC	8,46	7,94	8,25	6,14%
		ASALARIADO TP	8,70	8,02	8,19	7,79%

Fuente: elaboración propia a partir de los microdatos de la ECV (2012)

En los contratos temporales, la mayor brecha existe en la razón de que desea encontrar un trabajo de más horas pero no lo consigue y la negativa por estudios.

Tabla 3.10

			SALARIO POR HORA			BRECHA SALARIAL	
			SEXO				
			MASCULINO	FEMENINO	TOTAL		
			Media	Media	Media		
CTO. PERMANENTE	SITUACIÓN PROFESIONAL INDIVIDUO	ASALARIADO TC	12,09	11,18	11,72	7,55%	
		ASALARIADO TP	1	8,33	8,44	8,43	-1,30%
			2	14,66	6,79	9,90	53,64%
			3	8,70	9,80	9,03	-12,69%
			4	8,12	8,27	8,25	-1,89%
			5	12,03	9,14	9,50	24,01%
			6		12,77	12,77	
			7	20,42	9,12	9,28	55,36%
14,75	10,57	12,22	28,33%				
CTO. TEMPORAL	SITUACIÓN PROFESIONAL INDIVIDUO	ASALARIADO TC	8,46	7,94	8,25	6,14%	
		ASALARIADO TP	1	7,92	6,86	7,15	13,29%
			2	8,64	11,03	10,24	-27,64%
			3	6,85	6,63	6,76	3,21%
			4	9,00	7,72	8,07	14,23%
			5		8,51	8,51	
			6		8,22	8,22	
			7	8,39	8,39	8,39	
9,71	9,09	9,21	6,40%				

Fuente: elaboración propia a partir de los microdatos de la ECV (2012)

Algo curioso que se puede comentar de las tablas, es que, el salario de los hombres crece en la jornada a tiempo parcial y en las mujeres en la jornada a tiempo completo.



Muestra las diferencias salariales entre hombres y mujeres y la brecha salarial respectiva por las diferentes ocupaciones que se pueden desempeñar.

Tabla 3.11

	<b>SALARIO POR HORA</b>			<b>BRECHA SALARIAL</b>
	<b>SEXO</b>			
	Masculino	Femenino	Total	
	Media	Media	Media	
<b>ISCO0</b>	12,57	10,59	12,40	15,68%
<b>ISCO1</b>	17,84	16,44	17,54	7,89%
<b>ISCO2</b>	17,01	15,26	15,99	10,26%
<b>ISCO3</b>	12,35	9,87	11,24	20,04%
<b>ISCO4</b>	11,92	9,85	10,56	17,35%
<b>ISCO5</b>	9,39	7,39	8,24	21,30%
<b>ISCO6</b>	7,89	6,65	7,78	15,72%
<b>ISCO7</b>	9,67	7,77	9,50	19,71%
<b>ISCO8</b>	9,90	8,44	9,78	14,77%
<b>ISCO9</b>	7,68	6,70	7,08	12,74%
<b>TOTAL</b>	<b>11,62</b>	<b>9,90</b>	<b>11,01</b>	<b>14,85%</b>

Fuente: elaboración propia a partir de los microdatos de la ECV (2012)

A primera vista, se observa que el salario incrementa a medida que las ocupaciones requieren de una mayor cualificación (el salario medio de los directivos es de 17,54 frente al salario medio de ocupaciones elementales que es de 7,08) y que en todas las ocupaciones la brecha salarial es positiva, es decir, en cualquiera de las ocupaciones que nos fijemos los hombres tienen un salario mayor que las mujeres.

El salario medio se encuentra en 11,01, pero si se diferencia por sexo, en las mujeres disminuye el salario medio a 9,90€ y en los hombres aumenta a 11,62€; obteniendo así una brecha salarial de 14,84%; he aquí una gran prueba de la discriminación salarial sufrida por las mujeres. Con estos resultados, podemos decir que la mujer se encuentra en una situación de desventaja salarial frente a los hombres, no se las tiene la misma consideración.

La mayor diferencia se encuentra en trabajadores de servicios y vendedores de comercios y mercado (Isco 5) con una brecha del 21,3% y la menor en directores y gerentes (Isco 1) con una brecha del 7,89%.

Exceptuando algunas ocupaciones, se puede concluir que a medida que aumenta el nivel de formación y/o el aumento de responsabilidades requerido para las ocupaciones, la brecha salarial también aumenta. Pudiendo ver así la discriminación que sufre la mujer hoy en día.

Los estudios realizados para la población española muestran que las mujeres se encuentran en una situación desfavorable, en la cual se encuentran discriminadas en materia salarial, y por consiguiente, segregadas ocupacionalmente. Algunos de los factores que acrecienta esta situación desfavorable en contra de las mujeres pueden ser:

la edad, la menor disponibilidad geográfica, la formación continua que pierden por hacerse cargo de las tareas domésticas y del cuidado de los niños, etc.

En el libro “Diferencia y discriminación salarial por razón de sexo, 2007” algunos autores establecen que dichos factores repercuten en el comportamiento de la mujeres dependiendo de la situación económica que este atravesando el país, afectándolas menos (más) el paro durante los períodos recesivos (expansivos).

La Tabla 3.12, de nuevo, nos muestra el salario por hora de hombres y mujeres, junto con la diferencia salarial entre éstos, recogida por la brecha, pero desde el punto de vista de los estudios alcanzados.

Cabe esperar, que a medida que aumenta el nivel de estudios alcanzados, el salario aumentara en ambos sexos.

Tabla 3.12

	<b>SALARIO POR HORA</b>			<b>BRECHA SALARIAL</b>
	<b>SEXO</b>			
	Masculino	Femenino	Total	
	Media	Media	Media	
<b>Nunca Estudió</b>	6,39	7,36	6,57	-15,10%
<b>Estudios primarios</b>	8,66	7,07	8,06	18,34%
<b>Est. secundarios 1º</b>	9,20	7,35	8,48	20,07%
<b>Est. secundarios 2º</b>	10,64	8,21	9,49	22,82%
<b>Est. formacion</b>	9,56	9,11	9,34	4,69%
<b>Est. Superior</b>	14,10	12,49	13,25	11,42%
<b>TOTAL</b>	<b>9,76</b>	<b>8,60</b>	<b>9,20</b>	<b>11,88%</b>

Fuente: elaboración propia a partir de los microdatos de la ECV (2012)

Como era de esperar, en la Tabla 3.12, observamos que el salario y la educación están relacionados directamente, ya que a medida que aumenta el nivel de estudios alcanzados, también lo hace el salario. Con la excepción de estudios de formación.

A niveles generales de la población en su conjunto, vemos que el salario medio percibido es de 9,20€, pero por sexos existe una gran diferencia salarial: los hombres cobran de media 9,76€ y las mujeres 8'60€, obteniendo una brecha salarial por nivel de estudio global del 11,88%.

Si estudiamos los distintos niveles de estudios alcanzados, vemos que los hombres cobran más que las mujeres en cualquier franja de estudios, exceptuando los sin estudios que encontramos una brecha salarial negativa de -15,1% (con un salario en las mujeres de 7,36€ y un salario para los hombres de 6,39€).

La mayor brecha la encontramos en las personas con estudios secundarios de segunda etapa (22,82%) y la menor en estudios de formación (4,69%).

A medida que se incrementan los estudios la brecha salarial crece, exceptuando estudios secundarios de segunda etapa donde la brecha salarial se ve disminuida.

Por lo tanto, seguimos percibiendo que las mujeres se encuentran en una situación de gran discriminación salarial.

La finalidad de la Tabla 3.13 es estudiar la discriminación salarial recibida por la mujer en las diferentes actividades profesionales.

Exceptuando dos actividades en la que la brecha salarial es negativa (agua y construcción), dado que las mujeres emplean un trabajo más riguroso y que requiere de una mayor formación y responsabilidad, las demás actividades llevan consigo una brecha negativa.

La mayor la encontramos en otros servicios (27,16%) y la menor en agricultura (5,81%).

Tabla 3.13

	SALARIO POR HORA			BRECHA SALARIAL
	SEXO			
	MASCULINO	FEMENIN	TOTAL	
	Media	Media	Media	
<b>AGRICULTURA</b>	6,92	6,51	6,81	5,81%
<b>ACT. MINA</b>	13,37	12,35	13,09	7,59%
<b>ACT. MANUFACTURERA</b>	10,92	9,20	10,50	15,78%
<b>SUMIN. DE ENERGÍA</b>	12,03	11,08	11,79	7,85%
<b>ACT. AGUA</b>	9,89	10,03	9,91	-1,38%
<b>ACT. CONSTRUCCIÓN</b>	10,17	10,79	10,22	-6,12%
<b>COMERCIO/REPARACIÓN DE VEHICULOS</b>	9,42	7,73	8,54	17,99%
<b>TPORTE Y ALMACENAMIENTO</b>	10,03	9,82	9,99	2,13%
<b>ACT. HOSTELERIA</b>	8,50	7,61	8,01	10,47%
<b>ACT. INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN</b>	12,88	10,98	12,27	14,79%
<b>ACT. FINANCIERAS Y DE SEGUROS</b>	16,84	12,01	14,51	28,67%
<b>ACT. INMOBILIARIA</b>	11,05	9,46	10,32	14,42%
<b>ACT. PROF, TECN Y CIENTF.</b>	13,93	11,75	12,69	15,67%
<b>ACT. ADMN Y SERV EXTER</b>	8,91	7,78	8,31	12,70%
<b>ADMON PÚBLICA Y DEFENSA/SEG.SOCIAL</b>	13,77	12,52	13,29	9,03%
<b>EDUCACIÓN</b>	16,77	13,32	14,35	20,60%
<b>ACT. SANITARIAS Y SERV. SOCIALES</b>	15,00	11,92	12,59	20,54%
<b>ACT. ARTÍSTICAS Y RECREATIVAS</b>	9,93	9,22	9,57	7,22%
<b>OTROS SERVICIOS</b>	10,14	7,39	8,38	27,16%
<b>EMPLEADOS DEL HOGAR</b>	6,87	6,07	6,16	11,58%
<b>ORG. EXTRATERRITORIALES</b>	9,45	7,38	7,76	21,85%

Fuente: elaboración propia a partir de los microdatos de la ECV (2012)

# CAPÍTULO

# IV

#### 4. ANÁLISIS DE LA DISCRIMINACIÓN SALARIAL A PARTIR DE LA DESCOMPOSICIÓN DE LA METODOLOGÍA DE OAXACA-BLINDER.

En este apartado se llevará a cabo una estimación por Mínimos Cuadros Ordinarios (MCO), partiendo de la metodología seguida por Oaxaca-Blinder.

El objetivo de dicho apartado, es intentar cuantificar la discriminación salarial en media de los hombres y las mujeres en el mercado de trabajo, en su conjunto.

Partiendo de la metodología descrita por Heckman (1998), *la discriminación salarial sufrida por el sexo femenino es aquella situación en la que la mujer es tratada de diferente forma que un hombre en cuanto a remuneración, como consecuencia de su sexo, siempre y cuando no existan causas objetivas que determinen que el sexo no ejerce ningún tipo de efecto directo sobre la productividad.*

Por lo tanto, para poder hablar de discriminación salarial femenina, es necesario identificar y cuantificar la existencia de diferencias salariales entre hombres y mujeres con idénticos niveles de productividad.

Dentro de esta metodología, nos encontraremos con algún problema; el principal, es que la productividad de los trabajadores no es una variable directamente observable. Por lo tanto, intentaremos estudiarla a través de indicadores indirectos de los factores determinantes de la productividad del trabajador.

Como se dijo anteriormente, la metodología a seguir es la planteada por Oaxaca-Blinder, la cual se basa en un análisis empírico de la determinación del salario recibido por un trabajador, atendiendo a factores de oferta (características del trabajador), factores de demanda (tipología de demandantes de trabajado y la relación laboral existente) y factores socio-económicos (tales como la discriminación propia, estado civil).

Con la estimación de la ecuación de salarios, será posible averiguar en qué medida las características contribuyen a explicar el salario, es decir, como se remunera cada característica en el mercado laboral.

Ecuación de salarios de hombres:  $W_H = X_H * \beta_H + U_H$

Ecuación de salarios de mujeres:  $W_M = X_M * \beta_M + U_M$

W: logaritmo del salario recibido

X: vector de las características

$\beta$ : vector de coeficientes que mide cómo se remunera cada característica en el mercado

U: error cometido por cada ecuación

Para estimar las ecuaciones de los salarios percibidos tanto por hombres como por mujeres, de nuevo, se utiliza la base de datos de la Encuesta de Condiciones de Vida.

El primer paso de la estimación es filtrar la muestra. Para ello, se escogerá la población con edades comprendidas entre 25 y 65 años, asalariados con jornadas, tanto a tiempo completo como parcial y que trabajen más de 15 horas semanales.

Una vez hecho el filtro y seleccionadas las variables que se consideren oportunas para realizar el estudio, se estima mediante el software econométrico SPSS para obtener así las  $\beta$ , tanto de hombres como de mujeres (mostradas en la Tabla 4.1).

TABLA 4.1

	HOMBRES				MUJERES				TOTAL			
	COEFICIENTES NO ESTANDARIZADOS		T	SIG.	COEFICIENTES NO ESTANDARIZADOS		T	SIG.	COEFICIENTES NO ESTANDARIZADOS		T	SIG.
	B	ERROR TÍP.			B	ERROR TÍP.			B	ERROR TÍP.		
(CONSTANTE)	<b>1,843</b>	0,031	59,703	<b>0,000</b>	<b>1,659</b>	0,037	44,588	<b>0,000</b>	<b>1,819</b>	0,022	83,241	<b>0,000</b>
ANTIGÜEDAD	<b>0,007</b>	0,001	11,891	<b>0,000</b>	<b>0,007</b>	0,001	14,043	<b>0,000</b>	<b>0,007</b>	0,008	-14,360	<b>0,000</b>
NO EDUCA.	<b>-0,316</b>	0,069	-4,602	<b>0,000</b>	<b>0,062</b>	0,122	0,506	<b>0,613</b>	<b>-0,249</b>	0,000	18,698	<b>0,000</b>
EDU. PRIMA	<b>-0,052</b>	0,019	-2,760	<b>0,006</b>	<b>-0,054</b>	0,021	-2,569	<b>0,010</b>	<b>-0,052</b>	0,058	-4,271	<b>0,000</b>
EDU.SECUN2	<b>0,097</b>	0,015	6,414	<b>0,000</b>	<b>0,044</b>	0,016	2,735	<b>0,006</b>	<b>0,077</b>	0,014	-3,700	<b>0,000</b>
EDU.FORM	<b>0,143</b>	0,094	1,522	<b>0,128</b>	<b>0,115</b>	0,071	1,618	<b>0,106</b>	<b>0,136</b>	0,011	7,004	<b>0,000</b>
EDU SUPERIOR	<b>0,173</b>	0,016	10,585	<b>0,000</b>	<b>0,176</b>	0,017	10,262	<b>0,000</b>	<b>0,180</b>	0,058	2,347	<b>0,019</b>
ISCO0	<b>0,130</b>	0,041	3,190	<b>0,001</b>	<b>0,305</b>	0,124	2,453	<b>0,014</b>	<b>0,160</b>	0,012	15,264	<b>0,000</b>
ISCO1	<b>0,362</b>	0,033	11,052	<b>0,000</b>	<b>0,473</b>	0,057	8,346	<b>0,000</b>	<b>0,378</b>	0,037	4,326	<b>0,000</b>
ISCO2	<b>0,341</b>	0,021	16,272	<b>0,000</b>	<b>0,479</b>	0,030	15,789	<b>0,000</b>	<b>0,390</b>	0,027	13,793	<b>0,000</b>
ISCO3	<b>0,087</b>	0,019	4,530	<b>0,000</b>	<b>0,166</b>	0,030	5,486	<b>0,000</b>	<b>0,097</b>	0,016	24,824	<b>0,000</b>
ISCO4	<b>0,067</b>	0,021	3,212	<b>0,001</b>	<b>0,145</b>	0,029	4,992	<b>0,000</b>	<b>0,076</b>	0,015	6,432	<b>0,000</b>
ISCO5	<b>-0,041</b>	0,018	-2,238	<b>0,025</b>	<b>-0,007</b>	0,028	-0,232	<b>0,817</b>	<b>-0,053</b>	0,015	5,097	<b>0,000</b>
ISCO6	<b>-0,140</b>	0,035	-3,994	<b>0,000</b>	<b>-0,031</b>	0,090	-0,343	<b>0,732</b>	<b>-0,131</b>	0,014	-3,853	<b>0,000</b>
ISCO8	<b>-0,012</b>	0,018	-,669	<b>0,503</b>	<b>0,039</b>	0,047	0,836	<b>0,403</b>	<b>0,000</b>	0,031	-4,151	<b>0,000</b>
ISCO9	<b>-0,142</b>	0,021	-6,672	<b>0,000</b>	<b>-0,047</b>	0,029	-1,614	<b>0,107</b>	<b>-0,119</b>	0,016	-0,026	<b>0,979</b>
CTO. PERM	<b>0,152</b>	0,016	9,323	<b>0,000</b>	<b>0,137</b>	0,014	10,049	<b>0,000</b>	<b>0,156</b>	0,015	-7,834	<b>0,000</b>
PLANTA MED	<b>0,038</b>	0,013	2,888	<b>0,004</b>	<b>0,092</b>	0,012	7,573	<b>0,000</b>	<b>0,065</b>	0,010	15,894	<b>0,000</b>
PLANT GRAND	<b>0,174</b>	0,013	13,198	<b>0,000</b>	<b>0,139</b>	0,013	11,084	<b>0,000</b>	<b>0,159</b>	0,009	7,215	<b>0,000</b>
INMIGRANTE	<b>-0,092</b>	0,019	-4,781	<b>0,000</b>	<b>-0,100</b>	0,017	-5,751	<b>0,000</b>	<b>-0,098</b>	0,009	17,482	<b>0,000</b>
SUPERVISA	<b>0,110</b>	0,013	8,681	<b>0,000</b>	<b>0,124</b>	0,014	9,161	<b>0,000</b>	<b>0,116</b>	0,013	-7,576	<b>0,000</b>
DESMPL.(último año)	<b>-0,036</b>	0,024	-1,512	<b>0,130</b>	<b>-0,047</b>	0,021	-2,219	<b>0,027</b>	<b>-0,0415</b>	0,009	12,584	<b>0,000</b>
PAREJA	<b>0,056</b>	0,015	3,764	<b>0,000</b>	<b>0,038</b>	0,011	3,449	<b>0,001</b>	<b>0,044</b>	0,009	4,908	<b>0,000</b>
DEPENDIENTES	<b>0,056</b>	0,013	4,157	<b>0,000</b>	<b>0,068</b>	0,011	5,984	<b>0,000</b>	<b>0,062</b>	0,009	7,082	<b>0,000</b>
GRANDE	<b>0,048</b>	0,013	3,673	<b>0,000</b>	<b>0,044</b>	0,012	3,530	<b>0,000</b>	<b>0,048</b>	0,009	5,261	<b>0,000</b>
MEDIA	<b>0,022</b>	0,015	1,453	<b>0,146</b>	<b>0,031</b>	0,015	2,145	<b>0,032</b>	<b>0,027</b>	0,011	2,590	<b>0,010</b>
UDS CONSUMO	<b>-0,041</b>	0,011	-3,858	<b>0,000</b>	<b>-0,043</b>	0,010	-4,336	<b>0,000</b>	<b>-0,042</b>	0,007	-5,742	<b>0,000</b>
SALUD NO BUENA	<b>-0,049</b>	0,018	-2,785	<b>0,005</b>	<b>-0,022</b>	0,016	-1,380	<b>0,168</b>	<b>-0,035</b>	0,012	-2,961	<b>0,003</b>

Fuente: elaboración propia a partir de los microdatos de la ECV (2012)

A continuación se analiza el efecto que tiene cada variable tomada como significativa en el salario, a partir de los datos obtenidos por los coeficiente  $\beta$ :

Existen variables que por su magnitud, debe hacerse su cuadrado para eliminar el sesgo. Por ejemplo, se puede hablar dos variables concretas que se comportan de este modo: Edad2 y Años de antigüedad2. Esto quiere decir que: con la edad el salario medio decrece, pero hasta una cierta edad. Se hace para compensar y eliminar el efecto del sesgo.

En el presente análisis no se representan porque no afectan al salario, por lo que se ha decidido no incluirlas.

Si se observa la Tabla 4.1 en términos generales, diferenciando entre hombres y mujeres, se observa que muchas de las betas, como cabe esperar son mayores en los hombres. Por ejemplo, en  $\beta_0$ , es decir, en ausencia de variables explicativas/dependientes, el salario fijo por hora de las mujeres es de 1,659€, frente al 1,843€ de los hombres. Otras de las variables en las que se encuentra una alta diferencia son: educación secundaria de segunda etapa (variable ficticia) y con la variable pareja. En la primera, los hombres con estudios secundarios de segunda etapa aumentan su salario base por hora en 0,097€, mientras que las mujeres obtienen 0,044€; y con la variable pareja ocurre lo mismo. Los hombres con pareja ven incrementado su salario por hora en 0,056€ mientras que en las mujeres el incremento se reduce a 0,038€ por hora.

Lo más llamativo de la Tabla 4.1 es que las mujeres obtienen una mayor beta en todas las variables correspondientes a las ocupaciones (Isco), la explicación a este dato tan contradictorio es que, al hacer el filtro de la población activa femenina se reduce mucho el número de mujeres, ya que como se estudió en el apartado 3.1 Distribución de la población, la mujer queda en gran medida excluida de del mercado laboral.

También, ha de destacarse que las mujeres que no tienen estudios y las que tienen estudios superiores, obtienen un mayor incremento en el salario por hora. En esta situación vuelve a entrar en juego el tema cultural tratado anteriormente, pero desde otro punto de vista.

Normalmente, las mujeres que adquieren estudios superiores no se conforman con un trabajo cualquiera, sino que son más constantes en la búsqueda de un puesto relacionado con sus estudios, en el que puedan desempeñar sus capacidades adquiridas. En cambio, los hombres suelen aceptar el primer trabajo que se les presenta, aunque no trate sobre los estudios cursados. Todo ello conlleva un salario menor, ya que se dedican a ramas de actividad y desempeñan ocupaciones en las que los salarios son inferiores a los que podrían obtener.

La única variable que se remunera de la misma forma, tanto para hombres como para mujeres es antigüedad ( $\beta_4$ ), la cual se remunera positivamente en 0,007€.

Si la visión se centra en los betas para la población en su conjunto, se observa que las variables que más afectan al salario son: dentro de las ocupaciones Isco 2 e Isco 3, educación superior y contrato permanente. En cambio, las variables que afectan más negativamente son: dentro de las ocupaciones Isco 6 e Isco 9 y las variables que recogen el no tener estudios y la educación primaria.



#### 4.1 CÁLCULO DEL INDICADOR

En este apartado se llevará a cabo la continuación a la estimación propuesta en el apartado anterior. A partir de la metodología propuesta, Oaxaca y Blinder definen dos indicadores:

$$1) \text{ ID1} = [E(W_M^*) - E(W_M)] / [E(W_H) - E(W_M)]$$

$$2) \text{ ID2} = e^{[E(W_M^*) - E(W_M)]} - 1.$$

Para poder realizar los cálculos de estos indicadores, se debe crear una nueva variable en la base de datos, que recoja el logaritmo del salario por hora que obtendrían las mujeres si sus características estuvieran remuneradas igual que las de los hombres.

Una vez creada, hacemos la esperanza (media) de todas las variables necesarias para calcular el indicador:

Tabla 4.2

	SEX					
	HOMBRES		MUJERES		TOTAL	
	Media	Recuento	Media	Recuento	Media	Recuento
LOG SALARIO POR HORA MUJER CON $\beta$ HOMBRES		6859689	2,33	5800987	2,33	12660676
LOG SALARIO POR HORA	2,34	6859689	2,22	5800987	2,28	12660676
SALARIO POR HORA	11,40	6859689	10,17	5800987	10,84	12660676

Fuente: elaboración propia a partir de los microdatos de la ECV (2012)

$$1) \text{ ID1} = [E(W_M^*) - E(W_M)] / [E(W_H) - E(W_M)]$$

Donde  $[E(W_M^*) - E(W_M)]$  indica las diferencias salariales no explicadas por las diferencias en las características de los trabajadores.

Este indicador recoge el porcentaje de la diferencia salarial debida a la discriminación. El problema que abarca este indicador es que no tiene en cuenta el tamaño de la diferencia salarial media entre hombres y mujeres, es decir, sólo es indicativo de la parte de la diferencia salarial media debido a la discriminación.

Por tanto, el objetivo es cuantificar qué parte de la diferencia salarial es explicada por la discriminación.

Si aplicamos los datos obtenidos en el análisis elaborado, se obtiene que:

ID1 =  $[2,33 - 2,22] / [2,34 - 2,22] = 0,9197$ , transformándolo en porcentaje tenemos un 91,97%.

En la Tabla 4.2 se observa que el salario medio por hora de los hombres es de 11,40€ y el de las mujeres de 10,84€. Por lo tanto, la diferencia salarial entre hombres y mujeres es de 0,56€.

Esta diferencia salarial sufrida por la mujer es explicada en un 91,97% por la discriminación.

$$2) \text{ ID2} = e^{[E(W_M^*) - E(W_M)]} - 1$$

Este indicador 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.

Este indicador es más adecuado para captar la dimensión y la importancia de la discriminación salarial, razón por la cual se enfatizaran los resultados obtenidos con este indicador.

De nuevo, si se aplican los datos obtenidos en el análisis que se ha realizado obtendríamos que:

$$\text{ID2} = e^{[2,33 - 2,22]} - 1 = 0,1163$$

# CAPÍTULO

# V

## 5. CONCLUSIONES

Una vez finalizado el estudio, se procede a relatar los sucesos más destacados:

La base de datos más completa, que abarca un mayor número de variables, es la utilizada: Encuesta de Condiciones de Vida.

En cuanto al análisis realizado a partir de ésta BD con el programa econométrico SPSS, se pueden citar las siguientes conclusiones:

- La formación, ocupación y actividades económicas son las variables que más muestran las diferencias en los perfiles de hombres y mujeres. Las mujeres se suelen concentrar en: edades más jóvenes, jornada a tiempo parcial, puestos sin responsabilidades, grandes empresas y sector público.
- La presencia masculina y femenina es similar en: tipo de contrato permanente, ocupación de técnicos y profesionales de apoyo y en la actividad de intermediación financiera.
- Las mujeres trabajadoras, en el plano personal, son más jóvenes y están más formadas que los hombres; en la esfera laboral tienen menos antigüedad, asumen menos responsabilidades, trabajan a tiempo parcial mayormente y desempeñan ocupaciones de menor cualificación.
- La ganancia percibida por las mujeres es inferior a la de los hombres en cualquier grupo de personas que se defina.  
Es decir, el salario masculino es superior al femenino en todos los casos, independientemente de las características que se valoren.
- La brecha salarial aumenta en edades más altas, con más años de antigüedad, con una jornada de trabajo a tiempo parcial, en determinadas ocupaciones y ramas de actividad...
- En términos generales, la diferencia salarial entre hombre y mujeres se eleva en los grupos de trabajadores que perciben salarios mayores, aunque se han detectado excepciones: el salario por hora es más elevado a tiempo completo, pero las diferencias salariales por sexo se incrementan entre los trabajadores empleados a tiempo parcial. Y las ocupaciones mejor pagadas no siempre son las que presentan una brecha más alta.
- Por otro lado, se detecta que la desigualdad salarial entre sexos se concentra, tanto en características en las que las mujeres están más representadas que los hombres (estudios, tiempo parcial) como en características con mayor presencia masculina.

# CAPÍTULO

# VI

## 6. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Aláez, r. y Ullibarri, M. “Discriminación salarial por sexo: un análisis del sector privado y sus diferencias regionales en España”. ICE. 2000.

Alonso-Villar y del Río, C. “Diferencias entre mujeres y hombres en el mercado de trabajo: desempleo y salario”. Universidad de Vigo. 2007.

Anker, R. “La segregación profesional entre hombres y mujeres” Vol. 136, no. 3. 1997.

Cáceres Ruiz, J.I. et al. “La segregación ocupacional y sectorial de la mujer en el mercado de trabajo español”.

Comisión de seguimiento del acuerdo de negociación colectiva. Consideraciones generales y buenas prácticas sobre igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en la negociación colectiva. 2003.

Confederación Sindical Internacional (CSI)(2008): “Informe de la brecha salarial de género”, p. 11-27.

De Cabo, G. y Garzón, M.J. “Diferencia y discriminación salarial por razón de sexo”. Estudios del Instituto de la Mujer. CEET. 2007.

Del Río, C., Gradín, C. y Canto, O. “La discriminación de la mujer en el mercado de trabajo y sus efectos sobre la pobreza”. Administración y Ciudadanía, Escola Galega de Administración Pública. 2007.

Determinantes de la Brecha Salarial de Género en España, 2012

Fundación Mujeres (2010): “Igualdad retributiva”.Implantación de planes de igualdad en organizaciones laborales.

Hernandez, P.J. Análisis empírico de la discriminación salarial de las mujeres en España. Investigaciones Económicas. 1995.

INE (2010): Metodología Encuesta de Estructura Salarial (EES).

INE. Mujeres y hombres en España 2009. 2009.

Informe 29. Brecha salarial: causas e indicadores. Gobierno Vasco

La brecha salarial: realidades y desafíos. Estudio realizado por ENRED Consultoría, S.L.

Ley Orgánica 3/2007, de 22 de Marzo, desarrollada en la Ley de Igualdad

Lorenzo Escot et al. “Discriminación salarial de género en el mercado laboral español: un análisis comparativo por comunidades autónomas” Universidad Complutense de Madrid

Martín, César y A, Rodríguez (2009): “Una aproximación a las características de las empresas exportadoras españolas” Boletín Económico, Banco de España.

Matin, C. y Zarapuz, L. Empleo y discriminación salarial. Un análisis desde la perspectiva de género.

Ministerio de Igualdad. RD 1615/2009, por el que se regula la concesión y utilización del distintivo «Igualdad en la Empresa». Octubre de 2009.

Modelos econométricos con SPSS. Cesar Pérez , Garceta grupo editorial, 2009

Oaxaca R. (1973): “Male-female wage differentials in urban labour markets”. International Economic Review, 14(3): 693-709.

Observatorio de la Sostenibilidad en España (OSE) (2007). “Sostenibilidad en España 2006”, pag. 470-472.

Observatorio de la Sostenibilidad en España (OSE) (2012). “Sostenibilidad en España 2011”, p.150-151.

OIT: convenio nº 111 relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación 1958

OIT. Igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor. Convenio nº 100. Ginebra. 1951.

OIT 2009: “Informe Mundial sobre Salarios” Actualización 2009. Ginebra.

Palacio, J.I. Y Simón, H. Segregación laboral y diferencias salariales por razón de sexo en España. Estadística Española Vol. 48, no. 163. 2006.

Peña D. (2002) Análisis de datos multivariantes. Mc-Graw Hill. Madrid