



Universidad de Valladolid

Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales

Trabajo de Fin de Grado

**Grado en Administración y Dirección de
Empresas**

**Análisis estadístico de la brecha
de género en Castilla y León**

Presentado por:

Francisco Javier Angulo Murillo

Tutelado por:

Isabel Gómez Valle

Valladolid, 30 de junio de 2021

RESUMEN

La Constitución Española declara que los españoles son iguales ante la Ley, sin que pueda existir discriminación alguna por razón de sexo. Sin embargo, son muchos los estudios que destacan la desigualdad existente por razón de género en diversos ámbitos socioeconómicos. Este problema ha sido el objetivo de muchas medidas adoptadas por parte de las autoridades y, pese a ello, los datos demuestran que ninguna de ellas ha sido lo suficientemente eficaz como para poner fin a las distintas brechas de género que todavía se mantienen en la sociedad.

Mercado de trabajo, educación o influencia son ejemplos de situaciones en las que, por factores de tipo político, económico, social y cultural, las mujeres ocupan una situación desfavorable respecto del hombre. Entre todas las brechas de género, la brecha salarial se ha constituido como uno de los principales indicadores de la desigualdad entre hombres y mujeres, y la Econometría es una herramienta óptima para cuantificarla. Los modelos econométricos que se han estimado en este trabajo muestran que las mujeres perciben un salario inferior por el mero hecho de ser mujer, aunque existen otras variables socioeconómicas y relativas al puesto de trabajo que determinan la evolución de estas disparidades.

Palabras clave: Brecha de género, Encuesta de Estructura Salarial, modelo econométrico y salarios.

Clasificación Journal of Economic Literature (JEL): C10, J16 y J31.

ABSTRACT

The Spanish Constitution declares that Spaniards are equal before the law and may not in any way be discriminated against on account of their sex. However, there are many studies that highlight the gender inequality that exists in several socioeconomic fields. This problem has been the target of many measures taken by the authorities and, despite this, the data shows that none of them has been effective enough to end the various gender gaps that still remain in society.

Labour market, education or influence are examples of situations in which, due to political, economic, social and cultural factors, women struggle with an unfavorable situation compared to men. Among all the gender gaps, the gender wage gap has become one of the main indicators of inequality between men and women and Econometrics is an optimal tool to quantify it. The econometric models that have been estimated in this research show that women earn a lower salary merely because of being a woman, although there are other socioeconomic and job-related variables that determine the evolution of these disparities.

Keywords: Gender gap, Wage Structure Survey, econometric model and wages.

Journal of Economic Literature (JEL) Classification: C10, J16 and J31.

ÍNDICE DE CONTENIDO

1. INTRODUCCIÓN	5
2. CONTEXTUALIZACIÓN DE LA BRECHA DE GÉNERO	8
3. ANÁLISIS ESTADÍSTICO DE LA BRECHA DE GÉNERO EN CASTILLA Y LEÓN	24
3.1. Fuentes de datos para Castilla y León	24
3.2. Análisis descriptivo de la brecha de género en diferentes ámbitos socioeconómicos	26
3.2.1. Empleo	27
3.2.2. Salarios	31
3.2.3. Educación	35
4. MODELO ECONÓMICO PARA ANALIZAR LAS DIFERENCIAS DE SALARIOS POR GÉNERO	43
5. CONCLUSIONES	62
6. BIBLIOGRAFÍA	66
ANEXO	70

ÍNDICE DE GRÁFICOS Y TABLAS

Figura 2.1. Descomposición del Índice ClosinGap 2020	11
Figura 2.2. Segregación horizontal de los sectores de la actividad económica	13
Figura 2.3. Segregación horizontal de los grupos de ocupación	14
Figura 2.4. Brecha salarial de género por grupos de ocupación	17
Figura 3.1. Brecha de género en las tasas de actividad y de paro por provincias de Castilla y León	27
Figura 3.2. Distribución de frecuencias relativas de la ocupación en sectores económicos por sexo en Castilla y León	30
Figura 3.3. Tasas de variación interanual de las diferencias salariales por sexo	32
Figura 3.4. Brecha salarial de género por provincias de Castilla y León ..	33
Figura 3.5. Brecha salarial de género por sector económico en Castilla y León y España	35
Figura 3.6. Distribución de frecuencias relativas de la población mayor de 16 años en niveles educativos alcanzados por sexo en Castilla y León ..	37
Figura 3.7. Evolución de las diferencias en las tasas de abandono temprano de la educación en España y Castilla y León.....	38
Figura 3.8. Distribución de frecuencias relativas del número de matriculados en campos de estudio condicionada por sexo en Castilla y León	40
Tabla 4.1. Resultados de los modelos de regresión estimados por MCO .	55
Tabla 4.2. Brecha salarial por tramos de edad	60

1. INTRODUCCIÓN

La existencia o no de brechas de género es uno de los temas que generan más controversia hoy en día. Aunque se han alcanzado logros significativos a lo largo de la historia, aún queda mucho por hacer para erradicar la discriminación por razón de sexo, conseguir la plena igualdad de derechos y oportunidades entre hombres y mujeres y, en suma, alcanzar una sociedad más justa.

Las mujeres han estado relegadas a lo largo de la historia. No tener derecho al voto, no poder elegir como vestirse o no tener acceso a la educación son ejemplos de barreras que las mujeres han derribado y que, sin embargo, aún se mantienen en algunas partes del mundo. Por ello, la Organización de las Naciones Unidas fija como quinto objetivo de desarrollo sostenible la consecución de la igualdad entre hombres y mujeres y el empoderamiento de las mujeres y las niñas en cualquier ámbito social y económico.

Según afirma el estudio «Las mujeres y el crecimiento económico» publicado por el Fondo Monetario Internacional, poner fin a las brechas de género en el mercado de trabajo generaría bienestar y supondría un mayor crecimiento económico. En relación con este último aspecto, este crecimiento no solo procedería del mayor incremento de la mano de obra que se produciría, sino también del aumento en la productividad que se derivaría de la diversidad de género.

La incorporación de la mujer al mercado de trabajo supuso un gran avance y trajo nuevos modelos sociales en los que el hombre deja de ser el sustentador principal de la unidad familiar y en los que las tareas domésticas y el cuidado de los hijos dejan de ser responsabilidad exclusiva de la mujer. No obstante, los datos demuestran que, aunque las mujeres están mejor cualificadas que los hombres, su situación dentro del mercado laboral es más precaria y con peores condiciones. Esta precariedad laboral, unida a la infravaloración de los puestos de trabajo desempeñados por mujeres y los distintos tipos de segregación ocupacional que existen, conducen a agravar una de las brechas de género más estudiadas, la brecha salarial de género.

El objetivo del trabajo es el estudio y análisis de la situación actual y de la evolución reciente de los hombres y mujeres en distintos ámbitos sociales y económicos dentro de la comunidad de Castilla y León desde la perspectiva del género. En particular, el interés se ha centrado en analizar la brecha de género existente en los salarios, ya que la brecha salarial se constituye como el exponente principal de las diferencias entre los hombres y las mujeres.

Para llevar a cabo el estudio, se ha recurrido a diferentes bases de datos. Principalmente, se ha hecho uso de las estadísticas aportadas por el Instituto Nacional de Estadística (INE) y, en particular, de los datos que proceden de la Encuesta de Población Activa (EPA) y de la Encuesta de Estructura Salarial (EES). En el caso de esta última, se ha trabajado con los últimos microdatos disponibles, correspondientes al año 2018.

De igual modo, se ha acudido a diversos artículos académicos, informes y estudios que han tratado la brecha de género y que han servido como fuente de inspiración y ayudado en la contrastación de los resultados alcanzados en el trabajo.

Para el tratamiento, análisis de los datos y elaboración de tablas y gráficos se ha recurrido al programa informático Microsoft Excel. Asimismo, para el planteamiento y desarrollo de las distintas versiones del modelo de regresión econométrico se ha empleado el programa estadístico Eviews.

El trabajo se desarrolla en varias partes. En la primera parte, se ha llevado a cabo una contextualización detallada que permite conocer el origen de la brecha de género y la situación mundial, así como los indicadores y estudios con más trascendencia en la materia. A continuación, se hace mención del marco jurídico y las medidas legislativas destinadas a conseguir la igualdad y equidad entre hombres y mujeres. Posteriormente, se lleva a cabo una presentación de las distintas modalidades de brecha de género que se pueden encontrar y se analiza la situación de cada una de ellas en España. Además, se trata de encontrar algunas de las justificaciones que pueden encontrarse detrás de varias de las brechas de género más extendidas.

En la segunda parte, el foco del trabajo se traslada a la comunidad autónoma de Castilla y León y, tras comentar las distintas fuentes de datos disponibles, se realiza un exhaustivo análisis descriptivo de la brecha de género en los ámbitos del mercado de trabajo, los salarios y la educación. Para su ejecución, se atenderá a un conjunto de variables que caracterizan a cada una de las tres esferas anteriormente mencionadas, se observará la evolución experimentada por alguna de ellas a lo largo de los años y se llevará a cabo un análisis comparado entre las nueve provincias que componen la comunidad de Castilla y León. Además, se hará referencia a las diferencias que se encuentran con respecto a la media nacional.

En la tercera parte, para responder a la pregunta ¿existe brecha salarial en Castilla y León? se desarrollan varios modelos econométricos que permiten además cuantificar las diferencias salariales de género en función de un conjunto de variables que, de acuerdo con la Teoría Económica y la literatura al uso, son influyentes para explicar las diferencias salariales. La carencia de microdatos para Castilla y León se ha suplido utilizando los datos correspondientes a la zona centro. Esta zona comprende Castilla y León, Castilla-La Mancha y Extremadura.

Por último, se presentan las conclusiones alcanzadas tras la ejecución del trabajo y la bibliografía que se ha empleado para su desarrollo. De igual modo, se incluye un anexo que recoge un conjunto de tablas y figuras suplementarias.

2. CONTEXTUALIZACIÓN DE LA BRECHA DE GÉNERO

En primer lugar, resulta fundamental distinguir dos conceptos que, pese a parecer sinónimos, presentan una serie de diferencias. Estos conceptos son el de sexo y género. De acuerdo con el Diccionario de la lengua española (RAE 2021), el sexo es la condición orgánica, masculina o femenina, de los animales y las plantas. Es decir, el sexo se vincula a los rasgos fisiológicos y sexuales, tales como los cromosomas, que caracterizan a los hombres y las mujeres en el momento de su nacimiento. Sin embargo, el término de género es mucho más amplio y hace referencia al conjunto de comportamientos, conductas o roles que se vinculan a cada sexo de forma sociocultural. Sexo y género son equivalentes en el caso de las personas cisgénero. En cambio, las personas transgénero perciben que su género difiere de su sexo asignado. Por otro lado, las personas no binarias¹ son aquellas que no se sienten identificadas con un determinado sexo o género. A lo largo de este trabajo, por razones metodológicas y de disposición de datos, se considerará que el término género coincide con el de sexo y, por tanto, se hablará de género masculino para referirse a los hombres, y de género femenino para referirse a las mujeres.

La activista Eleanor Smeal² utilizó el concepto de brecha de género, en inglés *gender gap*, por primera vez en 1984 en su publicación *Why and How Women Will Elect the Next President* para referirse a las diferencias existentes en la forma en la que los hombres y las mujeres votan en unas elecciones, remarcando el papel determinante del voto de la mujer en la elección del presidente de los Estados Unidos. No obstante, más allá de las diferencias en la forma de votar entre hombres y mujeres, la brecha de género es una realidad que abarca muchas otras esferas y se ha constituido como objeto de estudio para diversas organizaciones e instituciones.

¹ Las personas no binarias también se conocen con el nombre de género variable, fluido o *genderqueer*.

² Desde hace más de 40 años, Eleanor Smeal es una activista estadounidense, dirigente del movimiento feminista en Estados Unidos, actual presidenta de la *Feminist Majority Foundation* y, previamente, de la *National Organization for Women*, con importantes contribuciones a la lucha feminista y a la defensa de la igualdad y los derechos humanos.

La brecha de género hace referencia a la situación de desigualdad existente entre hombres y mujeres respecto al acceso y disfrute de un conjunto de recursos, derechos y oportunidades. Puede ser considerada como un fenómeno multidimensional, ya que es analizado y estudiado desde diversas perspectivas a través de distintos indicadores. En términos generales, puede considerarse que existe brecha de género en todas aquellas circunstancias o situaciones de tipo político, económico, social, cultural o laboral en las que la mujer ocupa una situación desfavorable con respecto al hombre.

El Foro Económico Mundial (FEM)³ publicó el pasado mes de marzo el *Global Gender Gap Report 2021*, uno de los informes sobre la brecha de género más completos que, desde 2006, analiza la brecha de género desde cuatro perspectivas: la salud, la educación, la economía y la política. El último informe aborda 156 países y en él se analiza si las mujeres disfrutaban de los mismos derechos y oportunidades que los hombres, independientemente del nivel económico del país objeto de estudio. El informe incluye el índice de brecha de género global, en inglés *Global Gender Gap Index*, que varía entre 0 y 100%, siendo el 100% la situación de paridad total entre hombres y mujeres. El resultado de la última edición fue de un 67,7%, es decir, todavía está pendiente de cerrar un 32,3% de la brecha de género mundial para alcanzar la paridad de género en todo el mundo. El índice se desagrega en las cuatro áreas anteriormente mencionadas, siendo las áreas de la salud y la educación aquellas en las que existe una menor brecha de género (96% y 95%, respectivamente) y las de la economía y la política las que presentan una mayor brecha (58% y 22%, respectivamente). En cuanto a la brecha de género por países, España ocupa la posición 14, con un porcentaje del 78,8%. En orden de mayor a menor paridad, España posee una puntuación del 99,8% en educación, del 96,5% en salud, del 69,9% en participación en economía y del 49,1% en empoderamiento político.

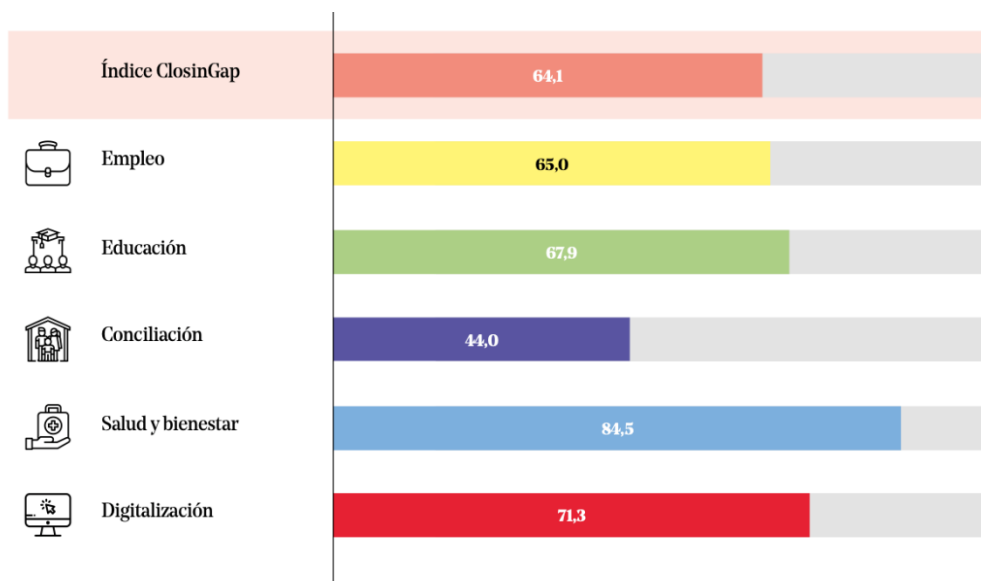
³ También conocido como Foro de Davos, el Foro Económico Mundial es una organización sin ánimo de lucro con sede en Suiza y fundada en 1971 por Klaus M. Schwab con un objetivo de cooperación entre la esfera pública y la privada. Reúne a gobiernos y empresarios, entre otros líderes de la sociedad, para abordar los principales problemas a los que se enfrenta el mundo al inicio de cada año, organiza la agenda internacional y elabora diversos informes. Esta cumbre internacional posee una fuerte transcendencia en la economía mundial y de ella han salido acuerdos de tal relevancia como el Tratado de Libre Comercio de América del Norte (TLCAN).

En este último ámbito, el informe llama la atención a España y resalta que, pese a ocupar una de las posiciones más altas en el ranking y ser considerado uno de los países relativamente progresistas en paridad de género, nunca ha contado con una mujer como Jefe de Estado. No obstante, se debe corregir al informe y señalar que España tuvo una Jefa de Estado durante la regencia de María Cristina de Borbón, si bien, se puede añadir que España nunca ha contado con una mujer como Jefa de Gobierno. Por último, señalar que, mientras los países nórdicos ocupan el *top five* del ranking, los países africanos y del sur de Asia son los que consiguen las peores puntuaciones.

Por otro lado, dentro del panorama nacional, destacan los informes que elabora *ClosinGap*⁴, en los que se analiza la brecha de género desde las perspectivas del consumo, la digitalización, el empleo, el turismo, la movilidad, el ocio, las pensiones, la conciliación y la salud. Además, ha elaborado un indicador similar al del Foro Económico Mundial llamado Índice *ClosinGap*, en el que se analiza la paridad de género en cinco ámbitos: la salud, el empleo, la educación, la conciliación y la digitalización. Este índice varía entre 0 y 100, siendo este último valor el que representa la máxima paridad. En 2020, el valor alcanzado fue de un 64,1%, es decir, es necesario cerrar un 35,9% de la brecha de género española para alcanzar la igualdad total entre hombres y mujeres. El informe señala que, pese a existir una progresiva reducción de la brecha de género a lo largo del tiempo, serían necesarios 35 años para conseguir la igualdad de género total. La descomposición del índice se recoge en la *Figura 2.1*.

⁴ *ClosinGap* es un clúster formado por doce empresas de diversos sectores económicos que nace en 2018 con el objetivo de fomentar la transformación social a través del mundo empresarial y conseguir la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. Con el fin de inspirar a otras empresas u organismos públicos, ha creado un *toolkit* que recoge las buenas prácticas llevadas a cabo por las empresas integrantes del clúster en fomento de la paridad de género.

Figura 2.1. Descomposición del Índice ClosinGap 2020



Fuente: Informe Índice ClosinGap, ClosingGap (2021)

Por otro lado, el informe mide el coste de oportunidad sobre el PIB español resultante de no aprovechar el talento de las mujeres debido a la existencia de brechas de género. De acuerdo con las conclusiones de dicho informe, si no existieran brechas de género en la participación en el mercado de trabajo, ni en el mix sectorial, ni en el número de horas trabajadas, el PIB español podría haber sido un 18,5% superior en el año 2019.

Es preciso señalar que, a pesar de existir una igualdad formal en la legislación y un marco jurídico que vela por la igualdad entre hombres y mujeres, los datos y las estadísticas muestran que no existe dicha igualdad de una forma real o efectiva. En primer lugar, el art. 14 de la Constitución Española señala: “Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.”. Por otro lado, la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres tiene por objeto la defensa del derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en cualquier ámbito de la vida y persigue la discriminación de la mujer⁵. En materia retributiva,

⁵ Art. 1.1, LO 3/2007, de 22 de marzo.

el Estatuto de los Trabajadores señala que el empresario está obligado a pagar la misma retribución sin que pueda existir discriminación alguna por razón de sexo y entiende un trabajo de igual valor como aquel cuyas funciones, condiciones educativas, profesionales o laborales son equivalentes⁶.

El pasado 14 de abril, entraba en vigor el Real Decreto de igualdad retributiva entre mujeres y hombres⁷ que, bajo el principio de transparencia retributiva, trata de garantizar la igualdad retributiva por razón de sexo en trabajos de igual valor y obliga a todas las empresas, independientemente de su tamaño, a llevar a cabo un registro retributivo de toda su plantilla de trabajadores. Dicho registro debe contener el salario medio, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales. En el caso de que la media aritmética⁸ o la mediana⁹ de las retribuciones totales difieran en más de un 25% entre hombres y mujeres que desempeñan trabajos de igual valor, la empresa debe justificar que, en ningún caso, se debe a motivos relacionados con el sexo. Además, las empresas de más de 50 empleados deben elaborar planes de igualdad con el fin de evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre hombres y mujeres.

Pese a existir esta legislación, las estadísticas ponen de manifiesto que la mujer se encuentra en una situación de desigualdad. Con respecto al mercado de trabajo, de acuerdo con la Encuesta de Población Activa (INE 2020), la brecha de género nacional en la tasa de paro fue de un 3,55% en 2020. Las diferencias son aún mayores en el caso de la tasa de actividad, con una brecha de género de un 10,7% en 2020. Sin embargo, no solo hay una menor presencia de las mujeres en el mercado laboral, sino que, además, existe una segregación horizontal, es decir, las mujeres se concentran en determinadas ramas de la

⁶ Art. 28.1, RDLeg 2/2015, de 23 de octubre.

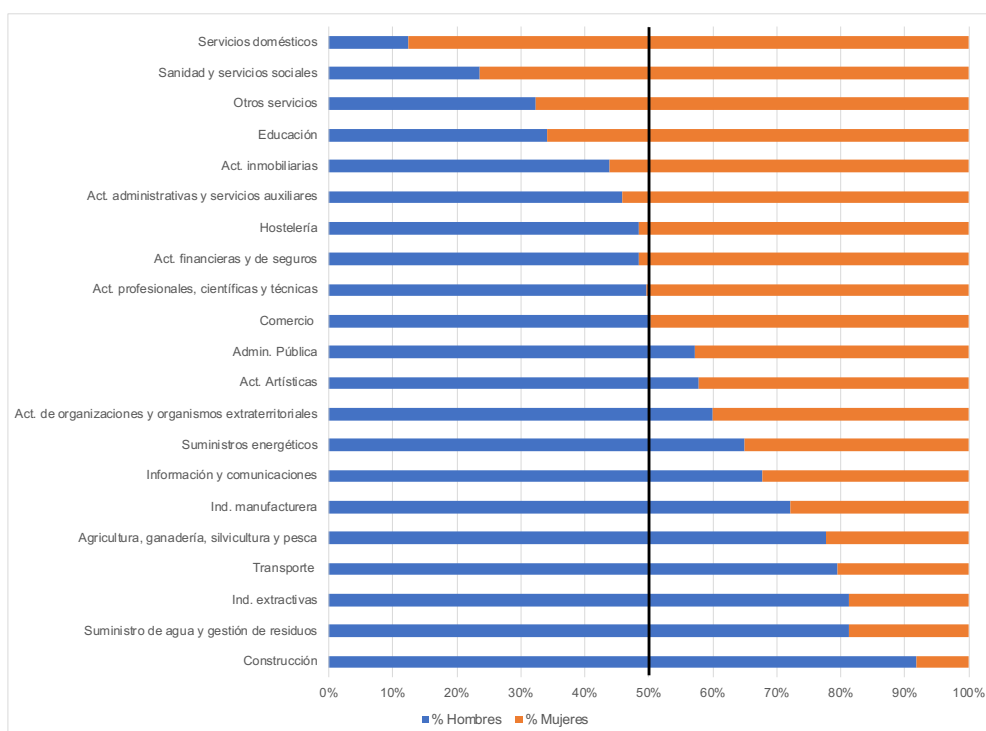
⁷ RD 902/2020, de 13 de octubre.

⁸ La media aritmética es una medida de posición central que se calcula dividiendo la suma de los valores de un conjunto de datos de los que se quiere obtener el promedio entre el número total de casos. Es el valor que recibiría cada uno de los casos si la suma total se repartiera entre ellos a partes iguales.

⁹ La mediana es una medida de posición central que representa el valor central de un conjunto de datos ordenados de forma ascendente o descendente. Divide el conjunto de datos en dos grupos iguales. De esta forma, uno de los grupos contendrá valores por debajo de la mediana, mientras que el otro grupo poseerá valores por encima de dicha mediana.

actividad económica. En concreto, de acuerdo con la última Encuesta de Población Activa (INE 2020) y siguiendo la estructura de la Clasificación Nacional de Actividades Económicas (CNAE 2009), el 43% de los sectores económicos pueden ser considerados paritarios, ya que en ellos el porcentaje de hombres y mujeres se encuentra entre el 40% y el 60%¹⁰. Tal y como recoge la *Figura 2.2.*, son ejemplos de sectores paritarios el del comercio, la hostelería o las actividades financieras y de seguros. Sin embargo, son muchas las ramas en las que existe una mayor presencia masculina como, por ejemplo, los sectores de la construcción (92%), de las industrias extractivas y los suministros (81%) o del transporte (79%). Por su parte, los sectores más feminizados son el de los servicios domésticos (88%), el de la sanidad y los servicios sociales (76%) y el de la educación (66%).

Figura 2.2. Segregación horizontal de los sectores de la actividad económica

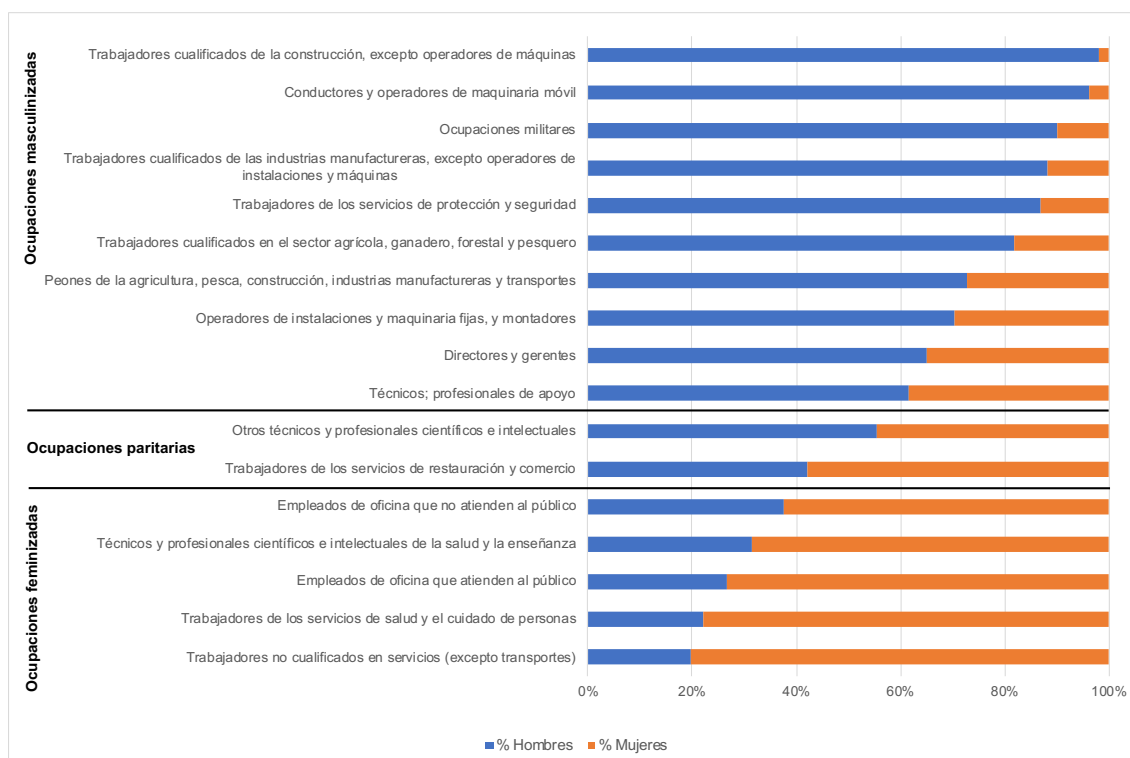


Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la EPA, INE (2020)

¹⁰ Siguiendo con lo establecido en la DA 1ª, LO 3/2007, de 22 de marzo, se considerará una composición equilibrada aquella en la que la presencia de cada sexo no se encuentra por encima del 60% ni por debajo del 40%.

Por otro lado, siguiendo la Clasificación Nacional de Ocupaciones (CNO 2011), el 59% de los grupos de ocupación están masculinizados, el 29% de ellos están feminizados y el 12% restante son paritarios. La *Figura 2.3.* muestra el grado de segregación horizontal existente en cada uno de los grupos de ocupación. Entrando en detalle y desglosando los grupos de ocupación, algunos de los empleos más masculinizados (*Anexo: Figura 1*) son los tradicionalmente desempeñados por hombres como mecánicos, conductores o militares. En el caso de las ocupaciones que requieren una mayor cualificación, destaca la concentración de los hombres en ocupaciones STEM, acrónimo en inglés de *Science, Technology, Engineering and Mathematics*, que incluyen los empleos relacionados con las ciencias, la tecnología, la ingeniería y las matemáticas. Por último, existe una mayor presencia de los hombres en puestos directivos y gerentes.

Figura 2.3. Segregación horizontal de los grupos de ocupación



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la EPA, INE (2020)

En el caso de las ocupaciones feminizadas (Anexo: *Figura 2*), en lo que respecta a los empleos más cualificados, las mujeres destacan en profesionales de la salud, las ciencias sociales y la enseñanza. Otros empleos de menor cualificación, tradicionalmente ligados a la mujer y con mayor concentración de éstas, son las profesiones administrativas, recepcionistas, preparación de alimentos y empleos relacionados con el cuidado de las personas y la limpieza.

Algunas de las causas que se ocultan tras la segregación horizontal son, por un lado, la presión social, los estereotipos y roles marcados por la sociedad que inciden en que la mujer desempeñe empleos que facilitan la conciliación de la vida familiar y el cuidado de los hijos, tradicionalmente asignado a las mujeres. La Teoría del Capital Humano¹¹ señala que, si una mujer prevé que necesitará conciliar su vida familiar con la laboral en un futuro, nunca formará parte de disciplinas del área STEM, puesto que son las carreras profesionales con una mayor tasa de progreso técnico. Por otro lado, de acuerdo con la Teoría de la Discriminación¹², por razones meramente discriminatorias, algunos empleadores prefieren que determinados puestos de trabajo sean llevados a cabo por un determinado sexo en lugar de por el otro.

El principal problema de la segregación horizontal es que los grupos de ocupación más feminizados están peor valorados que los sectores más masculinizados y, en consecuencia, están peor retribuidos, siendo este uno de los factores más relevantes que influyen en la brecha salarial de género.

La brecha salarial de género es uno de los indicadores que utiliza Eurostat dentro del quinto objetivo de desarrollo sostenible: el logro de la igualdad de géneros y

¹¹ Este enfoque fue desarrollado a mediados del siglo XX por los autores Schultz (1960), Becker (1964) y Mincer (1974). A través de sus obras, estos autores destacaron el papel de la educación como base para el desarrollo, la productividad y la generación de ingresos, introduciendo el concepto de capital humano como sinónimo de educación y formación. La Teoría del Capital Humano entiende al humano como un recurso en el que se debe invertir de forma racional e intencionada para mejorar sus capacidades y competencias en cualquier ámbito de la vida.

¹² Son varios los modelos que han tratado de explicar la discriminación existente en el mercado laboral. Dentro de este enfoque destacan dos teorías. Por un lado, el modelo *taste-based discrimination*, impulsado por Becker (1957) y, por otro lado, el modelo de la discriminación estadística, impulsado por Arrow (1972), entre otros autores. El modelo de Becker justifica la discriminación en base a la existencia de prejuicios en contra de grupos minoritarios, como las mujeres o la raza negra, que llevan al empleador a rechazar a determinados colectivos, dando lugar a diferencias salariales. Por su parte, Arrow analiza las diferencias en la productividad y entiende que las diferencias radican en la segregación, y no tanto en los salarios.

el empoderamiento de todas las mujeres y niñas. Se calcula como la diferencia entre la media del salario bruto de los hombres y las mujeres, dividido entre la media del salario bruto de los hombres y expresado en porcentaje.

Probablemente, la brecha de género en los salarios es una de las más difundidas y sobre ella se han generado una serie de concepciones erróneas, tales como que esta brecha consiste en que el empresario contrata a una mujer y a un hombre con las mismas cualificaciones para desempeñar exactamente el mismo trabajo y la mujer recibe una retribución inferior a la del hombre. A pesar de existir este tipo de discriminación directa en algunas empresas y organizaciones, la respuesta de la mayoría de los empresarios sería que en su empresa no se está incurriendo en brecha salarial de género, puesto que no remuneran menos a la mujer. Sin embargo, la brecha salarial de género va más allá de este tipo de discriminación directa, y está relacionada con la precariedad laboral (mayor inestabilidad de la mujer en el mercado de trabajo, con un mayor número de contratos temporales y jornadas parciales), la segregación horizontal (las ocupaciones más masculinizadas son las mejor retribuidas), la segregación vertical (los cargos y categorías profesionales más altas tienen una mayor presencia de hombres y son las mejor retribuidas) y la infravaloración del trabajo desempeñado por las mujeres (las mujeres realizan trabajos que, pese a estar peor remunerados que los ejercidos por los hombres, aportan el mismo valor).

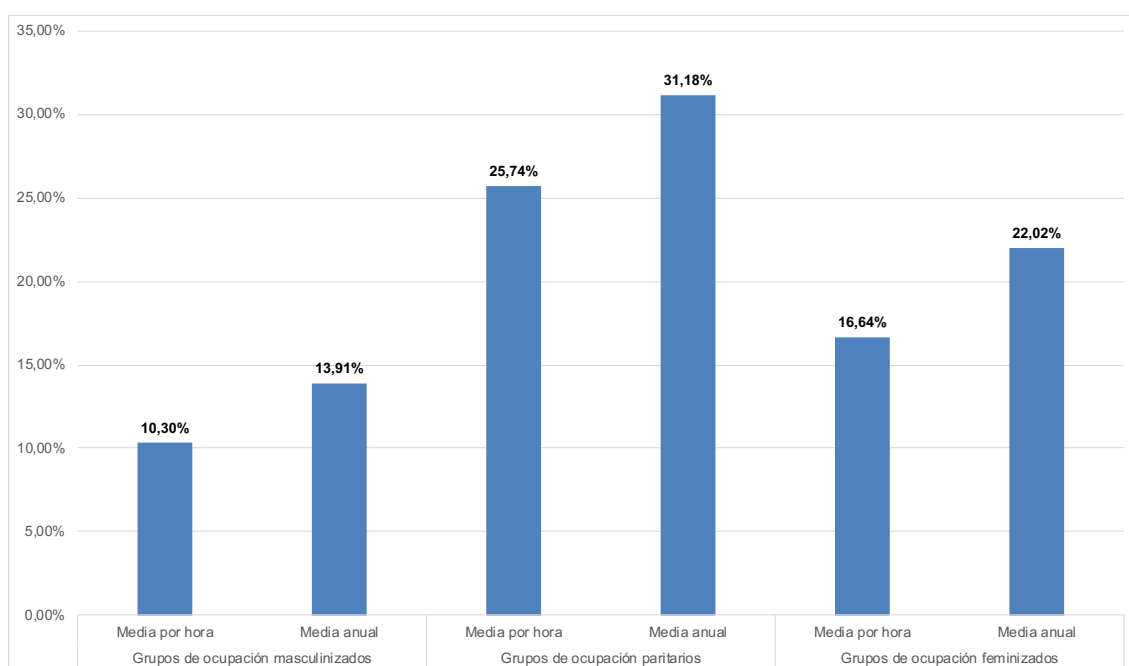
La brecha salarial de género puede medirse a través del salario medio anual o el salario medio por hora. No obstante, la forma más adecuada es utilizar salarios por hora, puesto que, como se abordará más adelante, las mujeres dedican menos tiempo que los hombres al trabajo remunerado. Dado que existe una mayor incidencia de la jornada laboral a tiempo parcial y de la temporalidad entre el colectivo de las mujeres, el salario medio anual de los hombres es superior al de las mujeres en la mayoría de los casos. Por tanto, la brecha salarial calculada con salarios medios anuales va a ser superior a la obtenida con salarios medios por hora.

En España, a partir de la explotación de los últimos microdatos disponibles de la Encuesta de Estructura Salarial (INE 2018), la brecha salarial de género

ascendió al 16,97% en 2018. Sin embargo, esta brecha aumenta hasta el 24,36% cuando se calcula con salarios medios anuales.

Por otro lado, a partir de la clasificación de los grupos de ocupación entre masculinizados, feminizados y paritarios realizada anteriormente (*Figura 2.3.*), se calcula la brecha salarial de género existente en cada una de estas categorías y se observa (*Figura 2.4.*) que existe una mayor brecha salarial en las ocupaciones paritarias. En particular, la brecha salarial en este tipo de ocupaciones ascendió al 25,74% en 2018. El siguiente grupo con mayores diferencias salariales es el de las ocupaciones feminizadas, con una brecha salarial del 16,64%. En último lugar, los grupos de ocupación con una presencia masculina superior al 60% alcanzaron una brecha salarial del 10,3% en 2018.

Figura 2.4. Brecha salarial de género por grupos de ocupación



Fuente: Elaboración propia a partir de la explotación de los microdatos de la Encuesta de Estructura Salarial, INE (2018)

Dentro de los grupos de ocupación masculinizados, los empleos que presentan la mayor brecha salarial son el de directores y gerentes (26,18%), el de trabajadores cualificados de las industrias manufactureras (25,11%), el de operadores de instalaciones y maquinaria fija (23,24%) o el de técnicos y profesionales de apoyo (21,68%), entre otros. Dado que estos puestos de trabajo

están masculinizados y están retribuidos con salarios más elevados, las mujeres presentan más problemas para conseguir dichos salarios y, en consecuencia, se incrementa la brecha salarial.

Es preciso señalar que también existe brecha salarial en empleos feminizados, como los relacionados con la sanidad y el cuidado de las personas (17,86%), el de trabajadores no cualificados en servicios (17,49%) o el de técnicos y profesionales de la rama de la salud y la enseñanza (15,39%), entre otros. La *Figura 3* del Anexo presenta la brecha salarial de género desglosada para cada uno de los grupos de ocupación.

Por otro lado, en relación con la brecha de género en el poder y la toma de decisiones, la segregación vertical hace referencia a la concentración de las mujeres en determinadas categorías profesionales y niveles de responsabilidad jerárquicamente inferiores respecto a los ocupados por los hombres, que se encuentran en posiciones más altas. En el mundo, del total de puestos de liderazgo, tan solo el 25% son ocupados por mujeres. En relación con la segregación vertical, surgen conceptos como el del techo de cristal, utilizado por primera vez por la consultora laboral estadounidense Marilyn Loden en 1978. El techo de cristal se entiende como el conjunto de obstáculos y barreras que limitan las posibilidades de ascenso e impiden el acceso de las mujeres a los puestos más altos de una empresa, institución u organización, pese a contar con las mismas cualificaciones, aptitudes y habilidades que su homólogo varón. Por ejemplo, el número de mujeres que ocuparon un puesto en los consejos de administración de las empresas del IBEX 35 fue de 139 en 2020, representando poco más del 30% del total de miembros. El número de mujeres se reduce cuando se habla de puestos ejecutivos, ya que tan solo 4 ocuparon este lugar en las empresas Banco Santander, Banco Sabadell, Bankinter e Indra. En el caso de la Administración General del Estado, de acuerdo con el Instituto Europeo para la Igualdad de Género (EIGE), pese a que los hombres continúan representando más de la mitad del total, el porcentaje de mujeres en órganos superiores y altos cargos se ha venido incrementando progresivamente a lo largo de los años, situándose en el 43,5% en el año 2020.

Es preciso señalar que, pese a existir puestos directivos más feminizados, tales como el de recursos humanos o marketing, estas direcciones están peor valoradas que otras más masculinizadas, como la comercial o financiera. En consecuencia, estos puestos directivos están peor remunerados y dan lugar a un incremento de la brecha salarial de género.

Algunas de las razones que se escoden detrás de la segregación vertical son, por un lado, la cultura empresarial masculinizada en la que se mantiene la idea errónea de que los hombres tienen mayores dotes de liderazgo y una mayor ambición profesional que las mujeres. Por otro lado, las mayores dificultades de conciliación a las que se enfrentan las mujeres es otra de las posibles justificaciones, puesto que persiste el estereotipo y rol tradicional de que las tareas domésticas y el cuidado de los hijos son tareas a desempeñar por la mujer. Este aspecto pone de manifiesto la existencia de una falta de corresponsabilidad en el desempeño de dichas tareas y supone que los hombres van a tener una mayor dedicación e implicación por el trabajo, un menor número de ausencias laborales y, en suma, una mayor proyección profesional.

Las consecuencias derivadas de la falta de corresponsabilidad penalizan a la mujer y tienen su reflejo en la brecha en la conciliación. En España, según los datos de la Encuesta de Población Activa (INE), las mujeres dedicaron casi el doble de tiempo (26,5 horas/semana) al trabajo no remunerado (tareas domésticas, cuidado de los hijos y trabajo en ONG) que los hombres (14 horas/semana) en 2018. Además, el 74% de los contratos a tiempo parcial del año 2020 fueron firmados por mujeres. El porcentaje se incrementa cuando el motivo de la jornada a tiempo parcial es el cuidado de los hijos o de adultos enfermos, puesto que el 94% de ellos fueron ocupados por mujeres. Por otra parte, en base a los datos del Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones, del total de excedencias por cuidado familiar de 2020, el 87% de ellas fueron tomadas por las mujeres. Otros de los motivos por los que las mujeres hacen un mayor uso de las excedencias y las reducciones de jornada son, por un lado, las mayores penalizaciones a las que se enfrenta el hombre si se acoge a alguno de estos permisos y, por otro lado, el hecho de que la mujer suele ser la que posee el menor salario dentro de la pareja.

Existen otros ámbitos en los que también se produce brecha de género. Así, las situaciones de pobreza y privación material golpean en mayor medida a las mujeres. La brecha de género en la tasa de riesgo de pobreza¹³ y/o exclusión social fue de 1,4 puntos porcentuales en el año 2019, siendo las condiciones del mercado laboral uno de los elementos más influyentes en estas situaciones.

La educación es otro de los ámbitos en los que las mujeres se encuentran en una particular situación de inferioridad. Precisamente, las estadísticas demuestran que las mujeres poseen una mayor formación y un mejor rendimiento que los hombres. En particular, en base a los datos del Ministerio de Educación y Formación Profesional, la tasa bruta de mujeres matriculadas en estudios de grado¹⁴ superó en 18,5 puntos porcentuales a la de los hombres en 2017.

Así mismo, de acuerdo con datos del Ministerio de Universidades, en el curso 2016-2017, la nota media de acceso a la universidad de las mujeres fue superior, la tasa de rendimiento de las mujeres o porcentaje de créditos superados sobre los matriculados superó en 9,31 puntos porcentuales al de los hombres y la nota media del expediente también fue más alta. Las diferencias se producen cuando se habla de las carreras STEM, ya que la brecha de género en la tasa de graduados en ciencias, matemáticas, informática, ingeniería, industria y construcción fue de 17,4 puntos porcentuales en 2018. Esta brecha en la formación da lugar a una menor presencia de la mujer en los puestos de trabajo relacionados con estas disciplinas, incrementando la brecha de género existente en los ámbitos del mercado de trabajo y los salarios, puesto que, en un contexto de digitalización de la vida y de la economía, los empleos STEM son aquellos en

¹³ Esta tasa es uno de los indicadores que utiliza Eurostat dentro del primer objetivo de desarrollo sostenible: el fin de la pobreza en todas sus formas. De acuerdo con la definición de la Estrategia Europa 2020, son personas ERPE, o en inglés *AROPE (At Risk of Poverty and/or Exclusion)*, aquellas que se encuentran en una de las siguientes tres posibles situaciones: 1. En riesgo de pobreza relativa (ingresos anuales (o renta equivalente) por debajo del umbral del 60% de la mediana de todos los hogares de España (INE)). 2. En situación de carencia material severa. 3. Viviendo en hogares con una intensidad de trabajo muy baja.

La brecha de género se calcula como la diferencia de dicha tasa entre mujeres y hombres.

¹⁴ Esta tasa se calcula como el cociente entre la población que finaliza sus estudios de grado y la población en edad teórica de comenzar el último curso de dichos estudios (INE).

los que se espera el mayor crecimiento en el futuro y donde los salarios son más altos que la media del resto de las ocupaciones.

La salud es otra de las áreas en las que puede encontrarse brechas de género, puesto que existen desigualdades en el bienestar físico, psicológico y social entre hombres y mujeres. La Encuesta Nacional de Salud de España (MSCBS 2017) indica que el porcentaje de hombres que perciben su estado de salud como muy bueno o bueno supera en 7,32 puntos porcentuales al de las mujeres, si bien, la esperanza de vida al nacer de las mujeres supera en 5,3 años a la de los hombres, situada en 80,9 años. Aunque no existen barreras al acceso de los servicios de salud, las mujeres acuden más a los servicios sanitarios, puesto que el porcentaje de mujeres que acudieron a consulta médica en las últimas 4 semanas (32,7%) superó en 5,9 puntos al de los hombres (26,8%). Estas diferencias disminuyen en el caso de las hospitalizaciones en los últimos 12 meses, con una diferencia de 1,6 puntos entre hombres (7,2%) y mujeres (8,8%).

La prevalencia de enfermedades entre hombres y mujeres también presenta diferencias. Según el informe «Coste de oportunidad de la brecha de género en la salud» (Closingap 2018), los hombres padecen más enfermedades respiratorias, cardiovasculares y cáncer, mientras que las mujeres sufren más enfermedades nerviosas, del aparato locomotor y trastornos del estado de ánimo.

Por otra parte, los estilos de vida entre hombres y mujeres son también diferentes y puede subrayarse que las mujeres se cuidan más que los hombres. La diferencia en el porcentaje de hombres que sufren obesidad superó en 1,5 puntos porcentuales al de las mujeres, situado en el 16,7% en 2017. Esta diferencia se hace más grande en el caso del sobrepeso, superando en 14,3 puntos porcentuales el porcentaje de los hombres (44,3%) al de las mujeres (30%). Asimismo, el porcentaje de hombres mayores de 15 años que han consumido alcohol en los últimos doce meses superó en 20,4 puntos porcentuales al porcentaje de mujeres (55,6%) y en 6,8 puntos porcentuales en el caso del consumo de tabaco de forma diaria, siendo del 25,6% el porcentaje de los hombres. En cuanto a la actividad física, las mujeres son más sedentarias,

puesto que un 59,9% no realiza ejercicio físico, frente al 49,3% de los hombres que tampoco practican deporte.

Por último, es preciso destacar que, de acuerdo con la Encuesta de Discapacidad, Autonomía Personal y Situaciones de Dependencia (INE 2008), del total de personas que sufren algún tipo de discapacidad, el 59,8% son mujeres.

A su vez, en un contexto de digitalización, la brecha digital de género hace referencia a la desigualdad existente entre hombres y mujeres en cuanto al acceso a las infraestructuras digitales, las carencias de conocimientos y competencias digitales, y las diferencias en el comportamiento *online* entre ambos sexos. De acuerdo con el Instituto Nacional de Estadística, de forma semejante al del resto de brechas de género, la brecha digital de género se calcula como la diferencia en puntos porcentuales entre la tasa de hombres que utilizan los indicadores TIC¹⁵ y la de las mujeres. En 2020, según la Encuesta sobre Equipamiento y Uso de Tecnologías de Información y Comunicación en los Hogares (INE 2020), las mujeres utilizaron internet con más frecuencia que los hombres, con una diferencia de 1,4 puntos porcentuales a favor de las mujeres. Pese a ello, las mujeres son más precavidas, compartiendo menos información personal y sufriendo menores ataques de ciberseguridad que los hombres. En relación con este último aspecto, los hombres compraron más a través de internet, con una diferencia de 0,9 puntos porcentuales.

Por último, no existieron diferencias en el uso de internet en los últimos 3 meses entre hombres y mujeres, si bien el contenido de interés difiere, con una mayor presencia de las mujeres en páginas web relacionadas con la moda y las compras, mientras que los hombres destacan en deportes y automoción. En lo que respecta a los conocimientos digitales, en relación con la formación STEM abordada en párrafos anteriores, los hombres poseen más conocimientos en *software*, programación y lenguaje informático, mientras que las mujeres destacan en comunicación e información.

¹⁵ Los tres indicadores de las Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC) son el uso de internet en los últimos tres meses, el uso frecuente de Internet y las compras realizadas de forma *online*.

La más cruel de las brechas de género es la relacionada con el delito y la violencia. La violencia de género, en cualquiera de sus formas y entendida como aquella que ejerce la pareja o expareja de la mujer, pone de manifiesto la relación de poder, desigualdad y subordinación de los hombres sobre las mujeres. En 2020, de acuerdo con las estadísticas del Ministerio de Igualdad, algunos de los datos más llamativos fueron las 45 mujeres víctimas mortales, las 150.785 denuncias presentadas, las 78.886 llamadas al 016, las 41.568 sentencias dictadas en los juzgados de violencia sobre la mujer y las 211 medidas interpuestas por los juzgados de menores en materia de violencia de género. Sin lugar a dudas, la violencia contra la mujer es una violación de los derechos humanos, una de las brechas de género más preocupantes y uno de los actos que se deberían erradicar de forma inmediata.

Por lo que se refiere a los delitos y la violencia genérica, del total de 412.571 delitos cometidos en 2019, el 19,5% fueron llevados a cabo por mujeres. De todos los tipos de infracción, las mujeres superan ligeramente a los hombres en el caso de las acusaciones y denuncias falsas, suponiendo el 53,7%, y el de las usurpaciones, representando el 51,1% del total. En lo que respecta al número de menores condenados, del total de 14.112 condenados en 2019, las mujeres representaron el 20,9%. Por otro lado, del total de 2.708 condenados por delitos sexuales en 2019, las mujeres apenas representaron el 2,7%. En definitiva, las mujeres cometen menos delitos que los hombres

Otras brechas de género a mencionar son la brecha de género en el consumo: las mujeres están más preocupadas por un consumo responsable y sostenible, consumen más bienes de primera necesidad y están más concienciadas con el medioambiente; la brecha de género en el turismo: las mujeres viajan un 6,9% menos que los hombres, los hombres realizan más viajes de negocio con una proporción 3:1 y difieren en el motivo de sus viajes personales; la brecha de género en el ocio: las mujeres disponen de menos tiempo libre, leen más libros, acuden a más eventos culturales y gastan menos en hostelería; o la brecha de género en las pensiones: existe un mayor número de pensionistas hombres, el gasto en pensiones en las mujeres es inferior al de los hombres y la brecha de género en la pensión promedio es de 422€, con una pensión media de 740,2€ en el caso de las mujeres.

3. ANÁLISIS ESTADÍSTICO DE LA BRECHA DE GÉNERO EN CASTILLA Y LEÓN

3.1. Fuentes de datos para Castilla y León

En relación con la disponibilidad de datos, el Instituto Nacional de Estadística (INE), organismo autónomo dependiente de la Secretaría de Estado de Economía y Apoyo a la Empresa (SEEA), elabora desde el año 2006 una publicación llamada “*Mujeres y Hombres en España*” en colaboración con el Instituto de las Mujeres, organismo autónomo dependiente de la Secretaría de Estado de Igualdad y contra la Violencia de Género (SEIVG). Esta publicación recoge en ocho bloques varias estadísticas e indicadores que permiten analizar la situación y evolución de la mujer en diversos ámbitos socioeconómicos, tales como el empleo, los salarios, la salud o la violencia, entre otros.

Para elaborar esta publicación, el INE se sirve de un elevado número de fuentes. En el caso de los datos relacionados con el mercado laboral, una buena parte de ellos proceden de la Encuesta de Población Activa, investigación que desde 1964 realiza el INE y que proporciona tasas, indicadores y datos sobre el mercado de trabajo en España, como la tasa de empleo o de paro. Por otro lado, desde 2004, la Encuesta de Estructura Salarial (EES) y la Encuesta de Condiciones de Vida (ECV) proporcionan datos relacionados con la renta, la distribución salarial y la pobreza como, por ejemplo, el salario medio anual, la renta anual neta o el número de personas en riesgo de pobreza.

Destacan también los datos que se obtienen de determinadas esferas a través de organismos e instituciones que están relacionadas con ellas. De este modo, el Ministerio de Educación y Formación Profesional (MEFP) o el Ministerio de Universidades (MIU) suministran datos relacionados con el ámbito de la educación, como la tasa de escolarización o el número de mujeres en carreras STEM.

Por su parte, el Ministerio de Sanidad, Consumo y Bienestar Social (MSCBS) facilita datos relacionados con la salud y el estilo de vida (estado de salud, uso de servicios sanitarios o determinantes de salud, entre otros), mientras que el

Ministerio de Justicia proporciona estadísticas relacionadas con el delito y la violencia.

En el caso de los salarios y las pensiones, resulta de gran utilidad la publicación “Mercado de Trabajo y Pensiones en las Fuentes Tributarias”, disponible en la base de datos de la Agencia Tributaria (AEAT). Estas estadísticas se obtienen anualmente a partir de la Relación de Perceptores de Salarios, Pensiones y Prestaciones por Desempleo aportadas por los contribuyentes en el Modelo 190 de la Declaración Anual de Retenciones e Ingresos a Cuenta sobre Rendimientos del Trabajo. Tal y como señala la Agencia Tributaria, el objetivo de esta publicación es conocer la distribución demográfica y territorial de la renta del trabajo, así como las características del mercado laboral de forma amplia, ya que los datos se recogen desde dos perspectivas: la óptica del pagador (entidad que emplea y retribuye) y del perceptor (persona que recibe el salario, la pensión o la prestación por desempleo).

Por último, la Oficina Europea de Estadística (Eurostat) proporciona datos de los diferentes ámbitos anteriormente mencionadas desde un nivel supranacional.

Es importante señalar que la mayor parte de estos indicadores y datos no solo se desagregan según el sexo con la finalidad de conocer la desigualdad existente entre hombres y mujeres, sino que también permiten conocer, desde una perspectiva de género, las diferencias que pueden existir a lo largo de los años entre diferentes grupos de edad, sectores de la actividad económica o comunidades autónomas.

Respecto a la comunidad autónoma de Castilla y León, la Junta de Castilla y León dispone de un Sistema de Información Estadística (SIE), base de datos que contiene y recopila información relativa a un elevado número de variables¹⁶ para España, Castilla y León y todas sus provincias. En el caso concreto de la mujer, la Dirección General de Presupuestos y Estadísticas es el organismo encargado de promover el Plan Estadístico de Castilla y León, plan que recoge el conjunto de operaciones estadísticas que deben realizarse por los servicios estadísticos

¹⁶ La base de datos recopila datos de infraestructura turística, censos agrarios, coyuntura económica, demanda de empleo, comercio exterior, variaciones residenciales o movimientos naturales poblacionales, entre otros.

de la Junta de Castilla y León con una periodicidad de cuatro años. Desde 2002, la operación 16004, *La Mujer en Castilla y León*, y la operación 16003, *Situación Económica y Social de la Mujer*, se encargaban de recopilar datos socioeconómicos desagregados en función del sexo y la provincia. Con la llegada del Plan Estadístico 2009-2012, estas operaciones fueron sustituidas e integradas en la operación 16008, *La Mujer en Cifras*, actualmente vigente y cuya última publicación tuvo lugar en 2019. Con una metodología equivalente a la de las operaciones anteriores, recoge datos que permiten poner en relieve la realidad de la mujer castellanoleonesa en las esferas de la población, la familia, la educación, el mercado de trabajo o la salud, entre otras. Las tasas, indicadores y datos son semejantes a los aportados por el INE y comentados anteriormente, pero poniendo de manifiesto las diferencias que existen por sexo según la provincia castellanoleonesa.

Por último, la operación estadística 16005, *La Mujer en el Medio Rural*, fue realizada por primera y única vez en el año 2007 con el fin de conocer la situación de la mujer en municipios de Castilla y León con un número de habitantes inferior o igual a los 5.000.

3.2. Análisis descriptivo de la brecha de género en diferentes ámbitos socioeconómicos

El siguiente epígrafe se dedica a la realización de un análisis descriptivo de la brecha de género en los ámbitos del empleo, los salarios y la educación dentro de la comunidad autónoma de Castilla y León. Aunque la brecha de género se manifiesta en muchos otros ámbitos mencionados en la contextualización, el mercado laboral, los salarios y la educación son los campos para los que se dispone de un mayor número de estadísticas e información relevante con la que realizar un estudio exhaustivo que permita revelar y profundizar en las diferencias que existen entre hombres y mujeres dentro de esta comunidad.

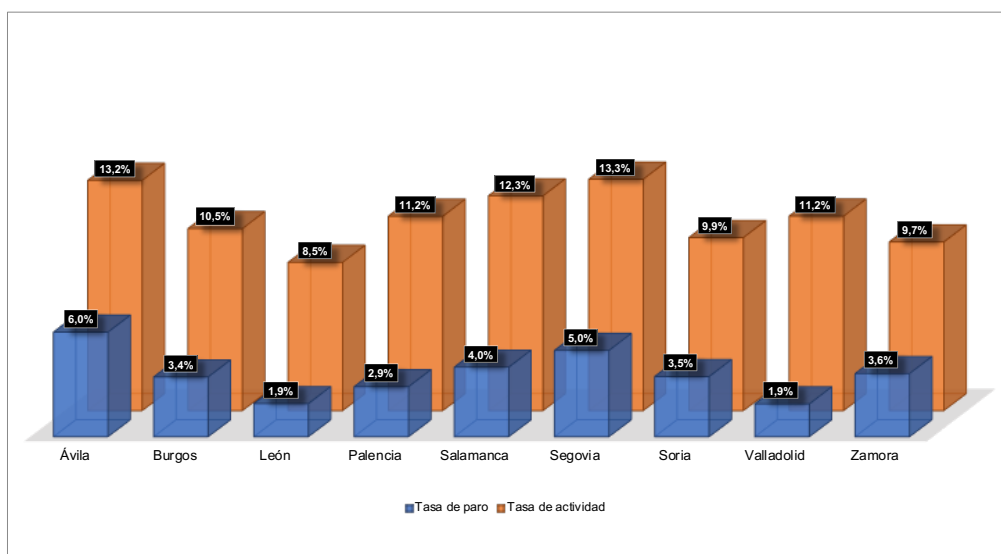
3.2.1. Empleo

En base a la Encuesta de Población Activa (INE 2020), la brecha de género en la tasa de paro se situó en el 3,18% en Castilla y León, 0,37 puntos porcentuales por debajo de la brecha nacional. Sin embargo, en el caso de la tasa de actividad, la brecha de género alcanzó el 10,88%, 0,19 puntos porcentuales por encima de la brecha nacional.

Analizando el caso particular de cada una de las provincias castellanoleonesas (*Figura 3.1.*), las provincias con las brechas de género en la tasa de paro más elevadas son Ávila (6,01%), Segovia (4,96%) y Salamanca (4%). Por el contrario, Valladolid, León y Palencia son las provincias que poseen una brecha de género inferior a la regional, con unos valores de 1,89, 1,91 y 2,88 puntos porcentuales, respectivamente.

Los resultados son similares cuando se habla de la brecha de género en la tasa de actividad, puesto que, al igual que en el caso de la tasa de paro, las provincias que lideran el ranking con la mayor brecha de género en la tasa de actividad son Segovia (13,3%), Ávila (13,24%) y Salamanca (12,35%). Respecto a las provincias que alcanzan las menores brechas de género, estas son, en sentido ascendente, León (8,52%), Zamora (9,69%), Soria (9,95%) y Burgos (10,46%).

Figura 3.1. Brecha de género en las tasas de actividad y de paro por provincias de Castilla y León



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la EPA, INE (2020)

En cuanto al tipo de contrato, del total de contratos temporales firmados en Castilla y León en 2020, un 55% fueron firmados por mujeres. Este porcentaje supera en 4 puntos porcentuales a la media nacional. En cambio, las mujeres constituyeron el 45,2% del total de contratos de duración indefinida en Castilla y León (1,6 puntos porcentuales por debajo de la situación en España).

La situación resulta más llamativa cuando se atiende al tipo de jornada laboral, ya que la jornada a tiempo parcial presenta una clara mayor incidencia entre la población femenina. Concretamente, casi 8 de cada 10 (79,1%) empleos a tiempo parcial fueron llevados a cabo por mujeres en Castilla y León (5,1 puntos porcentuales por encima de la media nacional). Por el contrario, las mujeres castellanoleonesas representaron el 38,8% del total de empleos a tiempo completo (2,3 puntos porcentuales por debajo de la situación nacional).

En lo que respecta a la ocupación, las mujeres castellanoleonesas representan el 44,9% del total de población ocupada de Castilla y León (0,8 puntos porcentuales por debajo de la media nacional). En relación con la segregación horizontal, de forma genérica, todos los sectores económicos, salvo el sector servicios, pueden ser considerados masculinizados, ya que, atendiendo a la distribución de frecuencias relativas del número de ocupados hombres y mujeres condicionada por sector económico, en todos ellos la proporción de hombres ocupados es superior al 60%. En el caso de Castilla y León, el porcentaje de hombres ocupados en cada uno de los tres sectores masculinizados es superior a la media nacional. La construcción es el sector más masculinizado, con un 92,4% de hombres ocupados, seguido de la agricultura (80%) y de la industria (76,2%). De igual modo, el porcentaje de mujeres ocupadas en el sector servicios es superior a la media nacional, con un 55,9% de mujeres ocupadas.

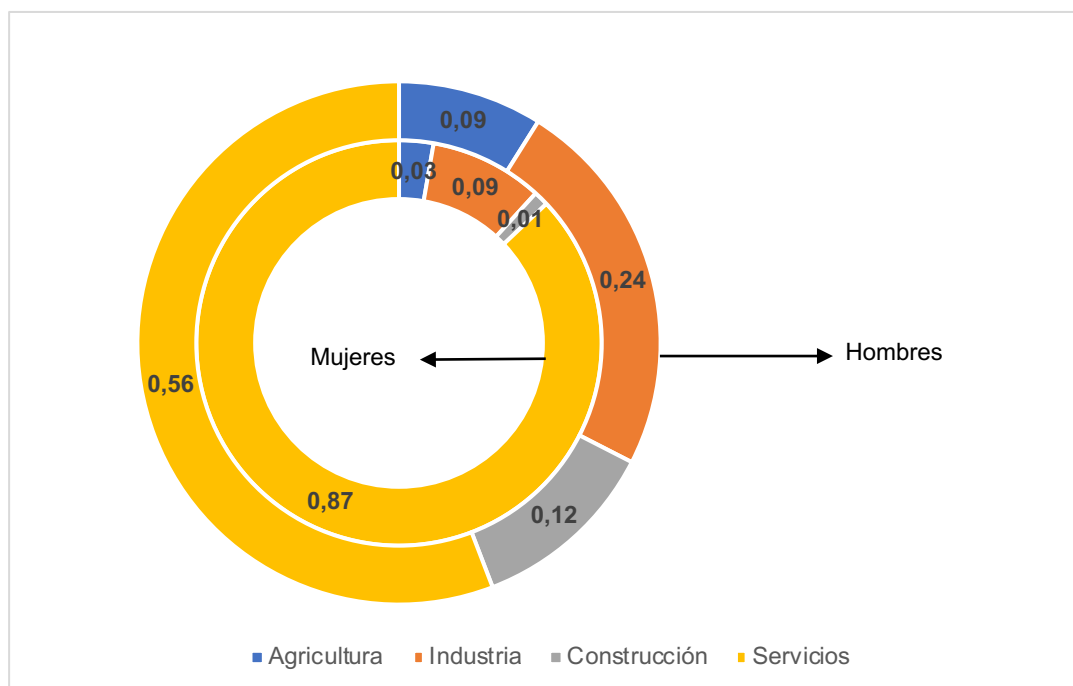
Atendiendo a la desagregación por provincias, Salamanca, Segovia y Zamora son las provincias en las que la construcción está más masculinizada, ya que los hombres representan el 96,9%, 96,6% y 96% del total de ocupados, respectivamente. Burgos es la única provincia en la que las mujeres constituyen 1 de cada 10 (10,8%) ocupados en dicho sector. Por otro lado, la agricultura es el sector más masculinizado en provincias como Burgos, Salamanca o Palencia, puesto que, del total de ocupados, los hombres representan el 89,4%, 85,6% y

84,2%, respectivamente. Resalta la situación de León, ya que casi 3 de cada 10 (29,8%) personas ocupadas en la agricultura son mujeres. En cuanto a la industria, Salamanca, Zamora y Ávila son las provincias con la mayor masculinización de este sector, con unos porcentajes del 80,3%, 78,9% y 78,4%, respectivamente. Segovia es la única provincia en la que las mujeres constituyen 3 de cada 10 (31,3%) ocupados en la industria. Por último, los servicios es el único sector en el que las mujeres representan más de la mitad de las personas ocupadas, destacando Burgos, Zamora y Soria, provincias en las que las mujeres representan el 59,2%, 57,9% y 57,2% del total de ocupados en el sector servicios, respectivamente.

Atendiendo a la desagregación de la ocupación por sexo (*Figura 3.2.*), la distribución de frecuencias relativas del número de ocupados en sectores económicos condicionada por sexo pone de manifiesto que casi 9 de cada 10 mujeres ocupadas en Castilla y León (87%) lo son en el sector servicios (1,4 puntos porcentuales por debajo de la media nacional). Consecuentemente, el número de mujeres ocupadas en el resto de los sectores es notablemente reducido, con unos porcentajes del 9% para la industria (0,6 puntos porcentuales por encima de España) o del 2,7% para la agricultura (0,7 puntos porcentuales por encima de la media nacional). Destaca la proporción de mujeres en la construcción, ya que apenas 1 de cada 100 mujeres ocupadas en Castilla y León (1,2%) lo es en dicho sector (de forma equivalente a la situación nacional).

En el caso de los hombres, más de la mitad de los ocupados en Castilla y León (55,8%) lo son en el sector servicios (8,8 puntos porcentuales por debajo de España). La industria es el segundo sector con más hombres ocupados y, en concreto, un 23,6% (4,8 puntos porcentuales por encima de la media nacional). Por último, la construcción (11,6%) y la agricultura (8,9%), con 0,6 y 3,2 puntos porcentuales por encima de España, respectivamente, son los sectores económicos con menos hombres ocupados en Castilla y León.

Figura 3.2. Distribución de frecuencias relativas de la ocupación en sectores económicos por sexo en Castilla y León



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la EPA, INE (2020)

La situación de cada provincia es similar a la del conjunto de Castilla y León con ciertos matices. El sector servicios sigue acaparando el mayor porcentaje de mujeres ocupadas en todas las provincias, destacando Salamanca (91,7%), Ávila (88,4%) o Valladolid (87,9%). En el caso de la industria, resaltan Soria (13,6%), Segovia (13,4%) y Burgos (13,1%). En agricultura, Segovia (5,7%), Soria (5,4%) y Zamora (4,9%) son las provincias con el mayor porcentaje de mujeres ocupadas. Por último, el porcentaje de mujeres ocupadas en la construcción es próximo al de la media regional, siendo Ávila (1,7%) y Burgos (1,7%), las únicas provincias que la superan.

En lo que respecta a la población masculina, el porcentaje de hombres ocupados en el sector servicios resalta en León (63,3%), Salamanca (61%) o Valladolid (60,6%). En el caso de la industria, destacan Burgos (35,8%), Soria (29,5%) o Palencia (26,4%). La construcción acumula un mayor porcentaje de hombres ocupados en Zamora (15,9%), Ávila (14,5%) o Segovia (11,9%). En último lugar, la agricultura destaca en Soria (14,1%), Segovia (14,1%) o Ávila (12,6%).

En resumen, se observa que existe una clara masculinización de la mayoría de los sectores económicos, a excepción del sector servicios que puede ser considerado paritario. Además, la mayoría de las mujeres castellanoleonesas ocupadas lo son en el sector servicios. Eso también ocurre en el caso de los hombres, pero con una mayor presencia de estos en el resto de los sectores.

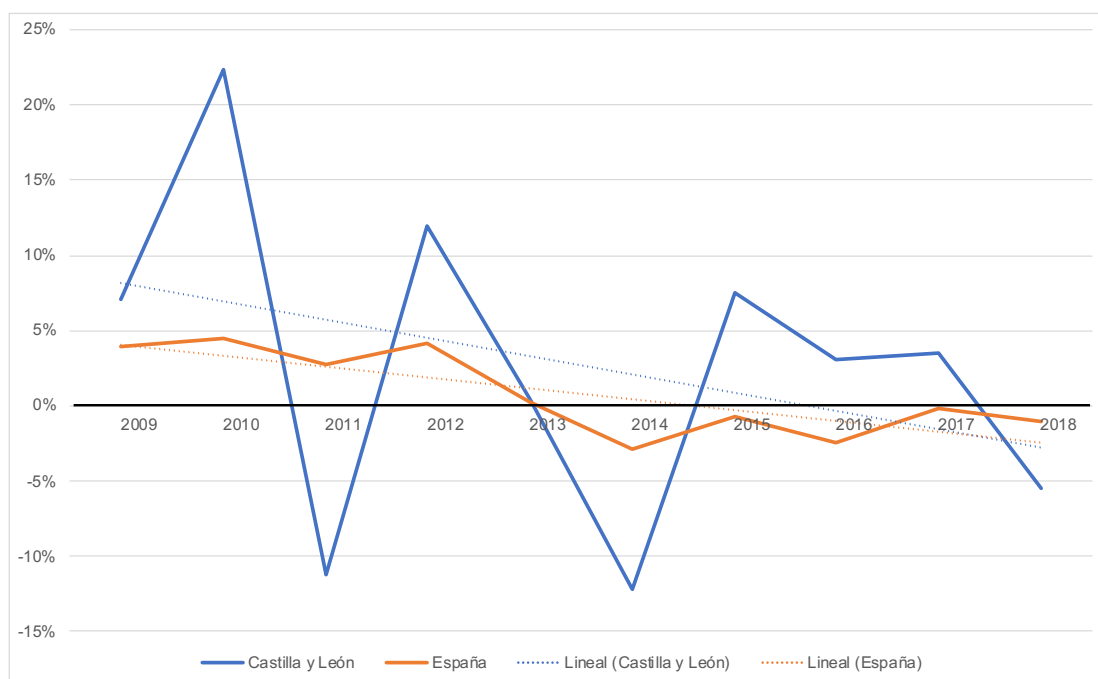
3.2.2. Salarios

De acuerdo con la última Encuesta Cuatrienal de Estructura Salarial (INE 2018) y tomando como referencia la ganancia media anual por trabajador, la brecha salarial de género en Castilla y León ascendió al 22,9%, 1,5 puntos porcentuales por encima de la brecha nacional. En concreto, los hombres percibieron 5.657,5 euros más que las mujeres. No obstante, la brecha salarial de género se redujo en Castilla y León más que en España en 2018, puesto que el salario medio de la mujer castellanoleonesa se incrementó en un 1,4%, mientras que el del hombre se redujo en un 0,3%. Es preciso señalar que, para el periodo 2008-2018, los salarios medios de un hombre y de una mujer en España fueron 2.026,45 y 1.737,25 euros, respectivamente, superiores a los de un hombre y una mujer en Castilla y León.

Teniendo en cuenta la evolución a lo largo de los años (*Figura 3.3.*), las tasas de variación interanual¹⁷ de las diferencias en el salario medio entre hombres y mujeres presentan una tendencia decreciente y, pese a seguir un patrón bastante similar, las tasas de variación españolas presentan picos menos pronunciados que las castellanoleonesas.

¹⁷ La tasa de variación interanual se calcula como: $Tasa\ de\ variación\ \tau = \left(\frac{X_{\tau} - X_{\tau-1}}{X_{\tau-1}} \right) \times 100$

Figura 3.3. Tasas de variación interanual de las diferencias salariales por sexo

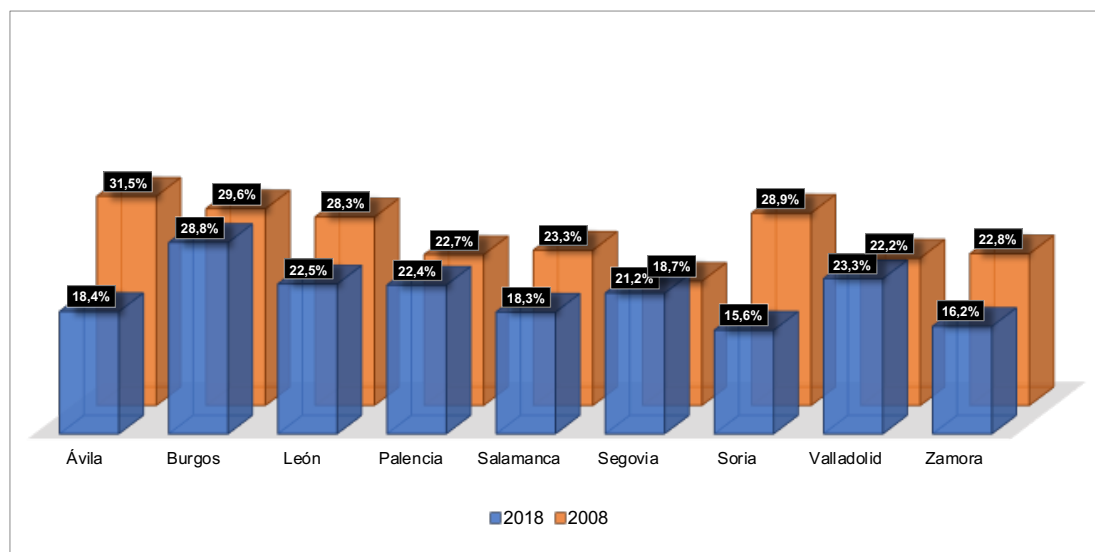


Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Encuesta Cuatrienal de Estructura Salarial, INE (2008-2018)

En el caso concreto de Castilla y León, de acuerdo con las estadísticas del Mercado de Trabajo y Pensiones en las Fuentes Tributarias (Agencia Estatal de Administración Tributaria 2018), son dos las provincias que poseen una brecha salarial de género superior a la brecha regional. Estas provincias son Burgos y Valladolid, con unas brechas salariales del 28,8% y 23,3%, respectivamente. Por otro lado, en sentido ascendente, las provincias que poseen las menores brechas salariales son Soria (15,6%), Zamora (16,2%) y Salamanca (18,3%).

Atendiendo a la evolución de cada una de las provincias en un periodo de 10 años (*Figura 3.4.*), todas ellas redujeron su brecha salarial de género entre 2008 y 2018, salvo las provincias de Segovia y Valladolid, que las incrementaron en 2,5 y 1,1 puntos porcentuales, respectivamente. Destacan las reducciones experimentadas en las provincias de Soria y Ávila, con unas disminuciones de 13,3 y 13,1 puntos porcentuales, respectivamente

Figura 3.4. Brecha salarial de género por provincias de Castilla y León



Fuente: Elaboración propia a partir de las estadísticas del Mercado de Trabajo y Pensiones en las Fuentes Tributarias, AEAT (2008, 2018)

Un aspecto a tener en cuenta cuando se analiza la brecha salarial de género utilizando salarios anuales, en lugar de salarios por hora, es que la brecha salarial será más alta en el primero de los casos. Esto se debe a que, tal y como fue comentado en la contextualización, las mujeres dedican casi el doble de tiempo que los hombres al trabajo no remunerado y, además, casi 3 de cada 4 contratos a tiempo parcial son firmados por mujeres. De acuerdo con la Encuesta Cuatrienal de Estructura Salarial (INE 2018), cuando se calcula a partir del salario medio por hora, la brecha salarial de género se sitúa en el 13,7%, en el caso de Castilla y León (9,2 puntos porcentuales por debajo de la calculada con salarios medios anuales), y en el 13,1%, en el caso de España (8,3 puntos porcentuales por debajo de la obtenida con salarios medios anuales). De este modo, las diferencias entre Castilla y León y España se reducen, encontrándose la brecha salarial de género castellanoleonésa 0,6 puntos porcentuales por encima de la nacional. No obstante, mientras que la brecha nacional se ha reducido en 2,6 puntos porcentuales entre 2008 y 2018, la brecha castellanoleonésa ha aumentado en 1,1 puntos porcentuales. Esto se debe a que, en España, las mujeres experimentan un incremento superior al de los hombres en el salario medio por hora para dicho periodo, mientras que sucede lo contrario en el caso de Castilla y León.

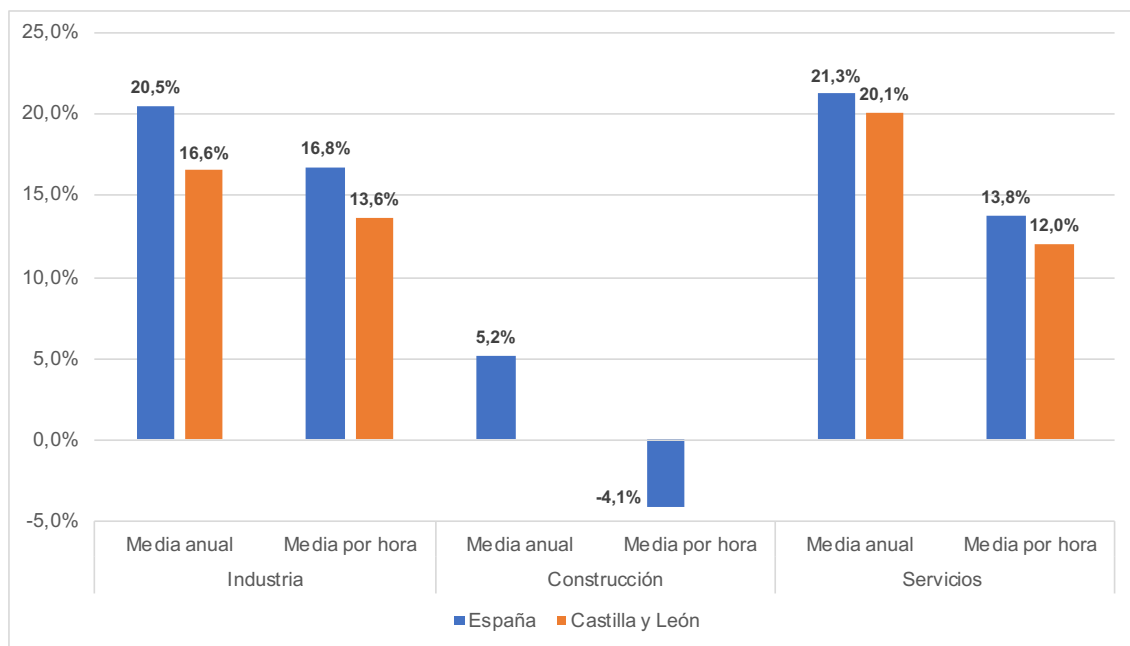
Si se analiza la brecha salarial de género atendiendo a la clasificación genérica de sectores económicos¹⁸ (Figura 3.5.) empleada en el apartado anterior y utilizando salarios medios anuales, el sector económico que presenta la mayor brecha salarial de género es el sector servicios, con una brecha salarial del 20,1% en Castilla y León (1,2 puntos porcentuales por debajo de la brecha nacional). Precisamente, pese a ser el sector más paritario en términos de ocupación (las mujeres constituyen el 55,9% del total de ocupados) y ser el sector que acapara la mayor proporción de mujeres (el 87% de las mujeres ocupadas lo son en este sector), los servicios son el sector con mayores diferencias salariales entre hombres y mujeres. En concreto, las mujeres percibieron, en términos medios, 4.670,44 euros menos que los hombres en 2018. El siguiente sector con datos disponibles para Castilla y León es la industria, con una brecha salarial de género del 16,6% (3,9 puntos porcentuales por debajo de la brecha española). Aunque no se dispone de datos para Castilla y León relativos al sector de la construcción, se conoce que en España la brecha salarial de género de dicho sector es del 5,2%. Se trata de un porcentaje bastante reducido y que debe ser superior en Castilla y León porque, como se señaló anteriormente, la brecha salarial de género es superior en Castilla y León, y todas las brechas salariales castellanoleonesas comentadas hasta el momento han sido inferiores a la media nacional. No obstante, dado que el porcentaje es pequeño, la brecha salarial de género no se ve gravemente perjudicada por ello. El problema existiría si la diferencia salarial entre hombres y mujeres en este sector fuera muy elevada, ya que, al ser uno de los sectores más masculinizados, las mujeres tendrían más problemas para conseguir un salario más alto.

Atendiendo a los salarios medios por hora, la industria alcanza una brecha salarial de género del 13,6% (3,2 puntos porcentuales por debajo de España) y pasa a ser el sector con la mayor brecha salarial. Específicamente, las mujeres ganaron 2,30 euros por hora trabajada menos que los hombres en 2018. En cuanto al sector servicios, la brecha salarial se reduce en 8,1 puntos

¹⁸ La clasificación de sectores económicos empleada por el INE es: Agricultura, Construcción, Industria y Servicios. No obstante, el INE no aporta datos relativos a salarios en el sector de la agricultura. A mayores, tampoco se dispone de datos salariales del sector de la construcción para las mujeres en el caso de Castilla y León, ya que el número de observaciones muestrales ha sido inferior a 100 todos los años.

porcentuales cuando se analiza con salarios por hora, alcanzado un 12% (1,8 puntos porcentuales por debajo de la media nacional). Un caso curioso es el de la construcción en el caso de España, puesto que pasa a tener una brecha salarial negativa del -4,1%, es decir, las mujeres percibieron más euros por hora trabajada que los hombres en 2018. Si bien, esta diferencia supone poco más de 50 céntimos por hora.

Figura 3.5. Brecha salarial de género por sector económico en Castilla y León y España



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Encuesta Anual de Estructura Salarial, INE (2018)

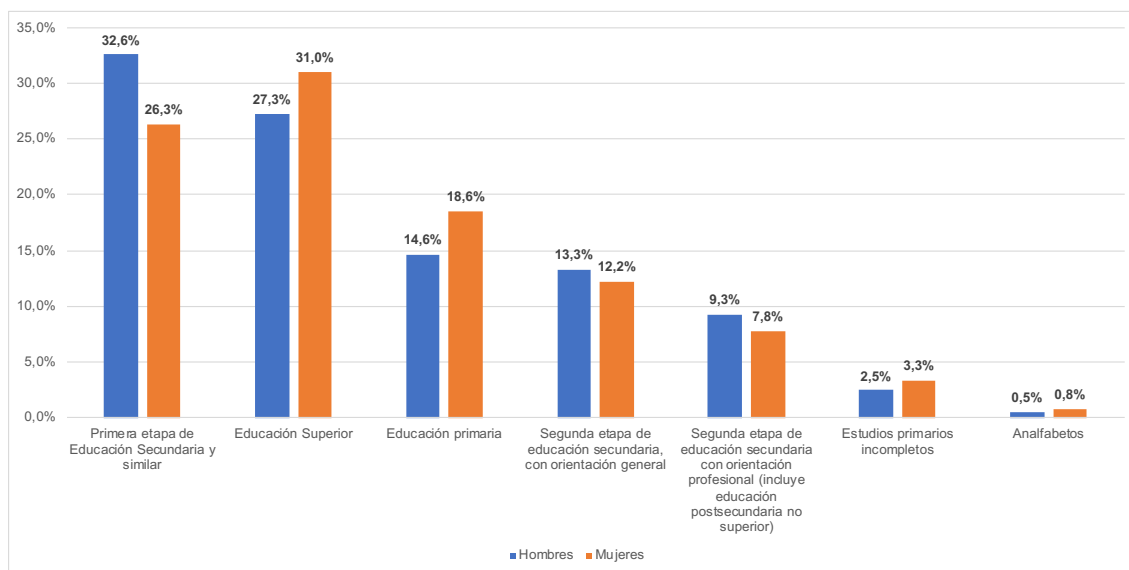
3.2.3. Educación

Como se señaló en la contextualización del presente trabajo, la educación es un ámbito que presenta una brecha de género particular. Aunque los datos muestran que el número y rendimiento académico de las mujeres en el ámbito educativo es superior al de los hombres, la brecha de género se refleja en la menor presencia de las mujeres en ámbitos formativos relacionados con las ciencias, la tecnología, la ingeniería y las matemáticas, dando lugar a un menor número de mujeres empleadas en estas esferas.

No obstante, si se analiza la población castellanoleonesa, la distribución de frecuencias relativas de la población mayor de 16 años condicionada por nivel de formación alcanzado pone de manifiesto que las mujeres representan el 60,6% y 58,2% del total de población analfabeta y con estudios primarios incompletos, respectivamente. En cuanto a la población que ha alcanzado la educación primaria y la primera etapa de educación secundaria, las mujeres constituyen el 56,8 y 45,5%, respectivamente. Respecto a la segunda etapa de Educación Secundaria, los hombres constituyen el 51,3% en el caso de la orientación general y el 53,6% en el de la orientación profesional. Por último, las mujeres que han alcanzado la educación superior superan a los hombres y suponen el 54% del total (1,2 puntos porcentuales por encima de la situación nacional).

En lo que respecta a la desagregación por sexo, la *Figura 3.6.* recoge el diagrama de barras agrupado de los niveles de formación alcanzados por cada uno de los sexos. De mayor a menor nivel alcanzado, 3 de cada 10 mujeres (31%) han alcanzado la educación superior, frente al 27,3% de los hombres. En ambos casos, la proporción es inferior a la media nacional. Por otro lado, la primera etapa de educación secundaria es el siguiente nivel alcanzado por la mayor parte de las mujeres (26,3%) y el primer nivel alcanzado por la mayoría de los hombres (32,6%). A continuación, el tercer nivel alcanzado por la mayoría de las mujeres es nivel de educación primaria (18,6%). En lo que respecta a los niveles educativos más bajos, apenas 1 de cada 100 (0,8%) mujeres es analfabeta y poco más de 3 de cada 100 (3,3%) poseen estudios primarios incompletos.

Figura 3.6. Distribución de frecuencias relativas de la población mayor de 16 años en niveles educativos alcanzados por sexo en Castilla y León

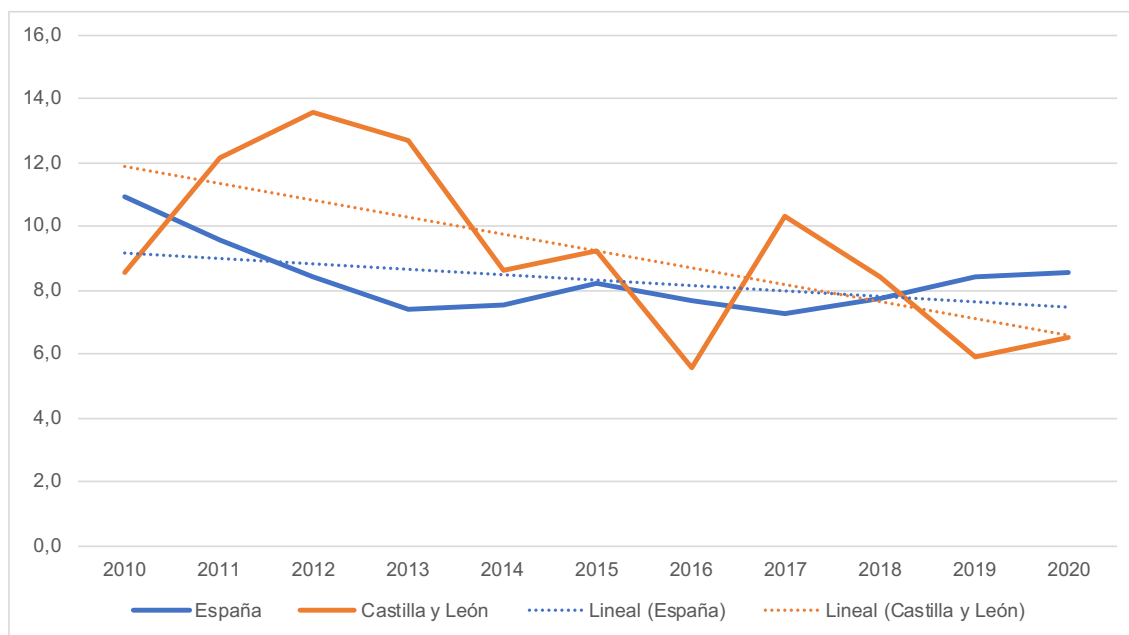


Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la EPA, INE (2020)

Por otro lado, una de las estadísticas que respalda el hecho de la mayor presencia de las mujeres en la educación es la tasa de abandono temprano de la educación y la formación¹⁹. A lo largo de los años, esta tasa siempre se ha caracterizado por ser superior en la población masculina y, aunque las tasas de los hombres y mujeres castellanoleoneses han sido inferiores a la media nacional prácticamente todos los años, no ha ocurrido lo mismo con la brecha o diferencia en las tasas de abandono temprano entre hombres y mujeres que ha venido siendo superior en Castilla y León. En 2020, la tasa de abandono temprano de las mujeres castellanoleonesas fue del 12,1% (6,5 puntos porcentuales por debajo de la tasa de los hombres). Si se analiza la evolución de las diferencias entre los hombres y las mujeres (*Figura 3.7.*), la tendencia es decreciente y con un mayor número de picos pronunciados en Castilla y León.

¹⁹ Esta tasa es uno de los indicadores que utiliza Eurostat dentro del cuarto objetivo de desarrollo sostenible: la garantía de una educación inclusiva, equitativa y de calidad. Se define como el porcentaje de población entre 18 y 24 años que no ha superado la segunda etapa de educación secundaria y que tampoco continúa con ningún tipo de formación.

Figura 3.7. Evolución de las diferencias en las tasas de abandono temprano de la educación en España y Castilla y León



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Explotación de las variables educativas de la EPA (INE). Ministerio de Educación y Formación Profesional (2010-2020)

Otro indicador significativo es la coloquialmente conocida como tasa “nini”, utilizada para referirse a la tasa de población entre 15 y 29 años que ni estudia ni trabaja. Este indicador afecta tanto a la esfera del mercado laboral (*Apartado 3.2.1.*) como al ámbito de la educación. En 2020, la tasa “nini” para las mujeres fue del 13,8% (1,3 puntos porcentuales por debajo de la de los hombres y 3,5 por debajo de la de las mujeres en España). Respecto a la evolución a lo largo de los años, las tasas castellanoleonesas siempre han sido inferiores a la media nacional, tanto para los hombres como para las mujeres. Sin embargo, atendiendo a la brecha o diferencia entra las tasas masculinas y femeninas, la tendencia no sigue un patrón claro en Castilla y León, puesto que las tasas de las mujeres han sido superiores a la de los hombres durante 6 años. En cambio, en España, el periodo 2010-2013 se caracterizó por tasas más altas para los hombres y el periodo 2014-2019 por tasas más altas para las mujeres. En 2020, la tasa de hombres y mujeres en España fue la misma (17,3%).

Por lo que se refiere a la educación superior y, en concreto, a los estudios de grado universitario, los campos de estudio en los que se matriculan hombres y mujeres presentan una serie de diferencias. En el curso 2018-2019, las mujeres

representaron el 56,4% del total de matriculados en estudios de grado en las universidades de Castilla y León (1,2 puntos porcentuales por encima de la media nacional). Específicamente, son 4 los campos de estudio que pueden ser considerados como feminizados, ya que en ellos el porcentaje de mujeres es superior al 60%. En concreto, el campo de estudio más feminizado es la educación, puesto que más de 7 de cada 10 (76,2%) estudiantes matriculados en grados como pedagogía, educación primaria o educación social, entre otros, son mujeres. La salud y los servicios sociales es el siguiente ámbito con la mayor presencia femenina, puesto que, de nuevo, más de 7 de cada 10 (74,2%) estudiantes matriculados en grados como medicina, enfermería, farmacia o fisioterapia, entre otros, son mujeres. Los siguientes campos con mayor proporción de mujeres son las artes y las humanidades (63,6%) y las ciencias sociales, el periodismo y la documentación (60,5%).

Los campos de estudio paritarios con un porcentaje de hombres y mujeres de entre el 40 y el 60% son el de los negocios, administración y derecho, con un 52,9% de mujeres; el de las ciencias (grados como biología, ciencias ambientales, física o estadística), con un 52,5% de mujeres; y el de la agricultura, ganadería, silvicultura, pesca y veterinaria, con un 44,7% de mujeres matriculadas.

Respecto a los campos de estudio con un porcentaje de hombres superior al 60%, la informática es el campo más masculinizado, ya que más de 8 de cada 10 (86,9%) estudiantes matriculados en grados como desarrollo de software y de aplicaciones, diseño y administración de bases de datos y redes o desarrollo de videojuegos, entre otros, son hombres. Los servicios son el siguiente ámbito que cuenta con el mayor porcentaje de hombres, puesto que más de 7 de cada 10 (73,6%) estudiantes matriculados en diversos grados como actividad física y del deporte, gastronomía, turismo o enseñanza militar, entre otros, son varones. En tercer lugar, cerca de 7 de cada 10 (69,1%) estudiantes matriculados en el campo de la ingeniería, industria y construcción son hombres.

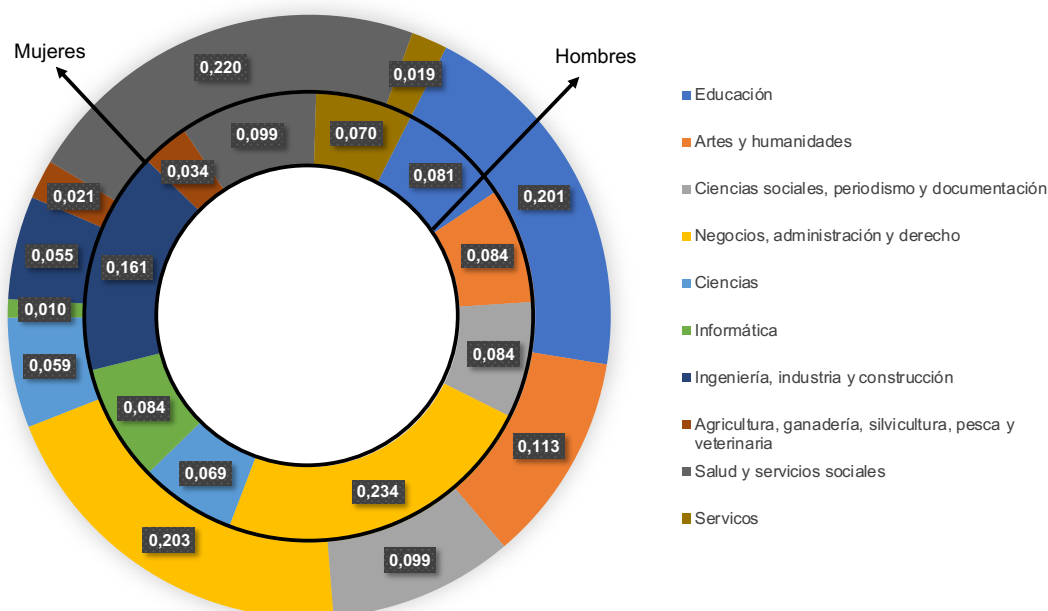
Si se compara la situación de España con la de Castilla y León, los resultados son bastante similares, si bien el campo de los servicios pasa de ser un campo

masculinizado a uno paritario, ya que el porcentaje de hombres matriculados en él es del 57,8% (15,8 puntos porcentuales por debajo de Castilla y León).

Atendiendo a la desagregación por sexo (Figura 3.8.), el 22% de las mujeres matriculadas en estudios de grado lo están en el campo de la salud y los servicios sociales, el 20,3% en negocios, administración y derecho, el 20,1% en educación y el 11,3% en artes y humanidades. Las disciplinas con menores porcentajes entre las mujeres son el de la informática (1%), los servicios (1,9%), la agricultura (2,1%), la ingeniería (5,5%) o las ciencias (5,9%).

En el caso de los hombres, la disciplina de los negocios, administración y derecho sigue siendo una de las que recibe más alumnos matriculados, ya que el 23,4% de los hombres están matriculados en ella. El campo de la ingeniería es la segunda disciplina, con un 16,1% de matriculaciones entre los hombres. Los campos con menor número de matriculados son el de la agricultura (3,4%), las ciencias (6,9%) o los servicios (7%).

Figura 3.8. Distribución de frecuencias relativas del número de matriculados en campos de estudio condicionada por sexo en Castilla y León



Fuente: Elaboración propia a partir de datos del Sistema Integrado de Información Universitaria (SIIU). Secretaría General de Universidades (2020)

La situación nacional es semejante a la castellanoleonesa, si bien el campo de los negocios, administración y derecho (21%) es el ámbito con mayor número de matriculaciones entre las mujeres, seguido de la salud (18,5%), la educación (16,2%) y las ciencias sociales (14,4%).

En lo que respecta al rendimiento académico de los estudiantes de grado universitario, las mujeres estudiantes se caracterizan por obtener mejores resultados que los hombres. En el curso 2018-2019, la nota media del expediente de las mujeres castellanoleonesas egresadas fue de 7,36 (tan solo 0,02 puntos por debajo de la media femenina nacional), frente al 7,08 de nota media obtenida por los hombres. En todos los campos de estudio, las mujeres obtienen, por término medio, mejores notas, si bien los hombres las superan muy ligeramente en arte y humanidades y en ciencias sociales. Las disciplinas en las que las mujeres obtienen mejores notas son la salud (7,6), la educación (7,58) y las artes y las humanidades (7,51). Precisamente, los campos donde las mujeres obtienen estas notas son los campos en los que hay una mayor presencia de ellas. Además, en campos masculinizados, como la ingeniería o la informática, las mujeres siguen obteniendo un mayor rendimiento.

Atendiendo a la mediana, mientras que la mitad de las mujeres posee una nota inferior o igual a 7,37, la mitad de los hombres la posee inferior o igual a 7. Estos valores son semejantes a los obtenidos por el conjunto de España. Por último, la nota máxima obtenida por las mujeres estudiantes fue de 9,73, correspondiente a la disciplina de las artes y las humanidades, mientras que, para los hombres, la nota máxima fue de un 9,71, correspondiente al campo de la informática. Un aspecto a resaltar es que las mujeres obtienen notas máximas más altas que los hombres en las disciplinas más feminizadas (la salud (9,7) o la educación (9,5)), mientras que los hombres las obtienen en los campos más masculinizados (la ya mencionada informática (9,71), los servicios (9,7) o la ingeniería (9)).

Para finalizar, señalar que todas las notas máximas alcanzadas en España son superiores a las de Castilla y León. Destaca el 10 obtenido por las mujeres en el área de los negocios y el 10 alcanzado por los hombres en las ramas de la ingeniería y la informática.

El último aspecto a tratar dentro de la esfera de la educación son las diferencias existentes en el número de personas dedicadas a la enseñanza. Tal y como se señaló anteriormente, el 76,2% de estudiantes matriculados en grados universitarios relacionados con la educación son mujeres, constituyéndose la educación como el campo de estudio más feminizado. En consecuencia, las mujeres están más formadas en esta disciplina y constituyen más de la mitad del profesorado de enseñanza no universitaria en todos los niveles educativos. En concreto, en base a la Estadística de la Enseñanza no universitaria (Consejería de Educación de la Junta de Castilla y León 2020), las mujeres representaron el 69,8% del total del profesorado no universitario en el curso 2019-2020. Los niveles educativos con una mayor presencia de mujeres profesoras son infantil (97,07%), educación especial específica (83,33%), educación infantil y primaria (80,7%) o los idiomas (76,82%).

En contraste con lo anterior, las mujeres dejan de constituir la mayoría cuando se trata del profesorado en la enseñanza universitaria, ya que, de acuerdo con la Estadística de la Enseñanza universitaria (Consejería de Educación de la Junta de Castilla y León 2020), las mujeres representaron el 45,07% del total del profesorado universitario en el curso 2019-2020. Este porcentaje se eleva en 1,04 puntos porcentuales cuando se excluye a las universidades de titularidad privada.

Por consiguiente, en el ámbito universitario existen claras diferencias. Pese a ser mayoría en número de matriculaciones y obtener mejores resultados, el número de mujeres profesoras es menor al de los hombres. En consecuencia, existe tanto segregación vertical, ya que el número de mujeres que llegan a ser personal docente e investigador en la universidad es inferior al de los hombres, como horizontal, ya que las mujeres se concentran en determinados campos del conocimiento.

4. MODELO ECONOMETRICO PARA ANALIZAR LAS DIFERENCIAS DE SALARIOS POR GÉNERO

El siguiente apartado se dedica al planteamiento de un modelo econométrico que permita analizar las diferencias salariales dependiendo de si el trabajador es un hombre o una mujer.

El modelo se va a centrar en el estudio de la brecha salarial por ser un fenómeno muy extendido y al que se ha prestado una especial atención, tanto por parte de diversos organismos que analizan y divulgan esta brecha para concienciar sobre la importancia de la equidad retributiva, como por parte de las autoridades e instituciones que adoptan diversas medidas, como los planes de igualdad, y publican diversos indicadores para alcanzar una mayor transparencia salarial.

Además, el planteamiento del modelo econométrico va a permitir clarificar una serie de conceptos en relación con la brecha salarial de género y contrastar si las diferencias salariales entre hombres y mujeres observadas en el análisis descriptivo son estadísticamente significativas.

Con relación a lo primero, la brecha salarial de género puede ser abordada desde dos perspectivas. Por un lado, la brecha salarial de género sin ajustar es el indicador más extendido, utilizado por organismos como el INE o Eurostat, que indica la diferencia salarial existente entre hombres y mujeres sin tener en cuenta las condiciones del puesto de trabajo desempeñado ni las circunstancias socioeconómicas que caracterizan a los individuos. Este tipo de brecha salarial se vincula a un concepto de igualdad y puede ser calculada con el salario bruto total (dando lugar a una sobreestimación, puesto que las mujeres dedican menos tiempo que los hombres al trabajo remunerado) o con el salario bruto por hora. Este método fue el empleado en la parte descriptiva del presente trabajo.

Sin embargo, la brecha salarial de género ajustada, vinculada a un concepto de equidad, permite conocer la diferencia salarial que existe entre hombres y mujeres y que únicamente es atribuible al sexo, es decir, aislando el efecto de otras variables que son determinantes para explicar los salarios. Por tanto, a través de este método se consigue una aproximación más precisa a la brecha

de género que existe en los salarios y encuentra en la Econometría la herramienta óptima para alcanzarlo.

Un modelo de regresión múltiple “permite estimar el efecto sobre Y_i de la variación de una variable (X_{1i}) manteniendo constantes el resto de regresores (X_{2i} , X_{3i} , etc.).” (Stock y Watson, 2012, p. 134). En consecuencia, el interés que reside en plantear un modelo econométrico es estimar el efecto de la variable explicativa mujer (X_{1i}) sobre la variable dependiente salarios por hora (Y_i), manteniendo constantes el resto de las variables relacionadas con las circunstancias socioeconómicas de los individuos, como el nivel de educación alcanzado, o con las condiciones del puesto de trabajo, como el tipo de contrato, y que son determinantes para explicar la variable dependiente.

Para la formulación del modelo econométrico se han empleado los últimos microdatos disponibles de la Encuesta de Estructura Salarial correspondientes al año 2018. La Encuesta de Estructura Salarial (EES) es una investigación que realiza el Instituto Nacional de Estadística (INE) sobre la estructura y distribución de los salarios en el territorio nacional. Esta investigación se realiza desde 1995 con una periodicidad cuatrienal. No obstante, desde 2004, es completada por la realizada anualmente los años que no se lleva a cabo la encuesta cuatrienal. La EES recoge datos relativos al salario medio y la distribución salarial en función de diversas variables socioeconómicas, como la nacionalidad o el sexo, y relacionadas con el puesto de trabajo, como la ocupación o el tamaño de la empresa, entre otras. Para su obtención, el INE realiza un cuestionario y recurre a ficheros de la Seguridad Social y la Agencia Tributaria. Además, se caracteriza por poseer una metodología común en toda la Unión Europea, permitiendo que los resultados sean comparables entre los distintos Estados Miembros.

Los microdatos de la Encuesta de Estructura Salarial se recogen desglosados en función de la Nomenclatura de las Unidades Territoriales Estadísticas²⁰ de

²⁰ Esta Nomenclatura, conocida por sus siglas NUTS, en francés *Nomenclature des Unités Territoriales Statistiques*, es una norma implementada por Eurostat para armonizar la obtención de estadísticas dentro de la Unión Europea. Esta clasificación juega un papel importante dentro de las políticas de cohesión y de reparto de fondos de la Unión Europea y, actualmente, existen tres niveles en función de una serie de requisitos demográficos. En el caso de España, el nivel NUTS 2 coincide con la clasificación por comunidades autónomas. Por su parte, el nivel NUTS 1 agrupa comunidades autónomas hasta obtener un total de siete agrupaciones.

nivel 1. En consecuencia y, pese a que este trabajo está centrado en la comunidad autónoma de Castilla y León, se han tomado los datos correspondientes a la zona centro (ES4) que comprende Castilla y León (ES41), Castilla-La Mancha (ES42) y Extremadura (ES43). No obstante, es razonable considerar que el comportamiento salarial será similar en estas comunidades. El número total de observaciones de las que se dispone es de 26.428.

En relación con las variables que van a ser incluidas en el modelo de regresión, la variable dependiente (o endógena) es el salario por hora (SALHORA). Siguiendo la metodología del INE, éste se ha obtenido como el cociente entre el salario mensual, que incluye el salario base, los complementos salariales, la paga extraordinaria mensual y los pagos por horas extraordinarias, y las horas normales de trabajo en un mes.

Por otra parte, las variables independientes (o exógenas) con las que se va a trabajar son la variable continua años de antigüedad (ANOANTI) y una serie de variables categóricas, entre las que se encuentran el sexo, la edad, el nivel de estudios alcanzado, el tipo de contrato, la categoría profesional, el tamaño de la empresa, el control de la empresa y la responsabilidad en el puesto de trabajo.

En el caso de las variables categóricas, es necesario incluir variables ficticias (también conocidas como variables *dummy*) que toman el valor 1 en el caso de que el individuo presente la modalidad incluida. Dado que se va a trabajar con un modelo con término constante, para evitar incurrir en un problema de multicolinealidad perfecta, conocido como trampa de la variable ficticia, se debe incluir una variable ficticia menos que modalidades tenga el factor de interés.

Asimismo, se incluirán efectos interacción a través de variables multiplicativas entre la variable ficticia MUJER y el resto de regresores. La introducción de interacciones entre variables independientes tiene lugar cuando se espera que el efecto de un regresor sobre la variable endógena dependa del valor que toma otro regresor. Dicho de otro modo, un modelo de regresión con interacciones permite contrastar si el efecto de la variable MUJER sobre el salario por hora es diferente dependiendo de la categoría que ocupe el individuo en el resto de las variables.

El método de estimación empleado minimiza la suma de los residuos al cuadrado para el conjunto de observaciones y se conoce como Mínimos Cuadrados Ordinarios, siendo el estimador MCO aquel que “elige los coeficientes de regresión de tal forma que la recta de regresión estimada se encuentre lo más cercana posible a los datos observados, y la cercanía está medida por la suma de los errores al cuadrado que se cometen con la predicción de Y dado X.” (Stock y Watson, 2012, p. 82).

Bajo el cumplimiento de los supuestos del modelo MCO²¹, los estimadores MCO son lineales, insesgados y óptimos (ELIO), eficientes y consistentes. Además, el estimador posee una distribución normal.

La concurrencia de estas propiedades permite analizar el efecto causal de un regresor sobre la variable dependiente de forma óptima. De acuerdo con Stock y Watson (2012), las propiedades teóricas de estos estimadores son las deseables y han convertido a este método de estimación en el dominante en la práctica.

Para el tratamiento de los datos, la especificación de las diferentes versiones del modelo econométrico, el análisis del cumplimiento de las hipótesis clásicas y el planteamiento de contrastes de hipótesis se ha trabajado con el programa estadístico Eviews.

Como se ha indicado anteriormente, el objetivo es analizar la brecha salarial de género ajustada, es decir, se pretende conocer si, en igualdad de condiciones, el salario de los hombres es superior al de las mujeres de forma estadísticamente significativa. Por tanto, dado que el interés del modelo se encuentra en estimar el efecto causal de la variable ficticia MUJER sobre la variable salario por hora,

²¹ Los supuestos del modelo MCO son:

1. La distribución de la perturbación aleatoria condicionada al conjunto de regresores para cada individuo posee esperanza igual a cero.
2. Como resultado de una muestra aleatoria, los datos provienen de muestras independientes e igualmente distribuidas.
3. Los momentos muestrales convergen en probabilidad a los momentos poblacionales.
4. No existe multicolinealidad perfecta.
5. La perturbación aleatoria es homoscedástica.
6. Distribución normal de la perturbación aleatoria condicionada al conjunto de regresores.

En concreto, las cuatro hipótesis clásicas son la normalidad, la linealidad, la homoscedasticidad y la incorrelación.

se prestará una especial atención a que la estimación del coeficiente asociado a la variable MUJER se realice de forma fiable. Para ello, se requiere que el estimador de dicho coeficiente sea insesgado y consistente, y que su varianza sea estimada de forma consistente.

En este sentido, de acuerdo con Stock y Watson (2012), para la especificación del modelo se atenderá a las posibles fuentes de sesgo por omisión de variable relevante para que la estimación del efecto causal de la variable MUJER sea fiable. Esta tarea no es sencilla y es que, tal y como recoge un estudio de la Fundación de Estudios de Economía Aplicada (FEDEA), “incluso aquellas mediciones que tienen en cuenta un elevado número de variables observables tienen el sesgo de omitir variables potencialmente relevantes y que no se pueden observar de forma directa (tales como la motivación, la competitividad o las actitudes frente al riesgo)” (Anghel, Conde-Ruiz y Marra de Artíñano, 2018, p. 3)

Por otro lado, dado que el interés no se encuentra en conseguir un modelo con un alto poder explicativo, las medidas de bondad del ajuste, tales como el R cuadrado ajustado, dejarán de ser el interés principal.

En relación con las variables independientes categóricas con las que se va a trabajar, a partir de la explotación de los microdatos de la zona centro de la muestra de la EES (INE 2018), se ha llevado a cabo un previo análisis descriptivo de los salarios medios por hora y se ha obtenido la distribución porcentual de cada una de ellas condicionada por sexo.

En cuanto al sexo, si se calcula la brecha salarial sin ajustar, es decir, como la diferencia del salario medio por hora de un hombre y una mujer en porcentaje del salario medio por hora del hombre, se obtiene un valor del 12,64%.

Respecto al tipo de contrato (Anexo: *Tabla 42*), este puede ser de duración indefinida o determinada. Tanto los hombres (77,36%) como las mujeres (74,08%) se acogen en mayor medida al contrato indefinido, siendo ésta la modalidad que presenta la mayor brecha salarial por hora (15,52%). En el caso de los contratos de duración determinada, las mujeres perciben 0,13 céntimos por hora más que los hombres por término medio.

La modalidad de contrato indefinido se ha introducido en el modelo como la variable ficticia llamada CINDEF, tomando el valor 1 cuando el individuo presenta dicha modalidad.

A su vez, la categoría profesional (Anexo: *Tabla 43*), presenta un total de 16 modalidades. Los hombres de la muestra ocupan, en mayor medida, las categorías de trabajador cualificado de las industrias manufactureras (17,53%), de técnicos y profesionales de apoyo (14,39%) y de peones (10,2%). En el caso de las mujeres, destacan como técnicos y profesionales de la salud y la enseñanza (14%), en los servicios de salud y cuidado de personas (13,78%) y como técnicos y profesionales de apoyo (12,16%). Respecto al salario, las categorías profesionales con las mayores diferencias salariales por hora son la de director y gerente (7,30 euros/hora), la de técnicos y profesionales (3,90 euros/hora) y la de técnicos y profesionales de la salud y la enseñanza (3,07 euros/hora), siendo esta última categoría aquella en la que hay un mayor número de mujeres ocupadas.

En relación con el modelo econométrico, se han introducido dos variables ficticias. La variable DIR, que toma el valor 1 si el individuo ocupa un puesto de director o gerente, y la variable TEC, que toma el valor 1 si el individuo ocupa un puesto de técnico o profesional de la salud, de la enseñanza o de cualquier otra rama. La introducción de efectos interacción entre la variable MUJER y estas dos variables va a permitir contrastar si las diferencias observadas son estadísticamente significativas.

Es preciso señalar que, aunque se podrían haber incluido un total de 15 variables *dummy*, se ha decidido introducir solo esas dos variables, ya que son las categorías en las que se ha observado una mayor diferencia salarial entre hombres y mujeres. Por otro lado, el principio de parsimonia de Ockham²² aplicado a la Econometría lleva a la conclusión de que, ante la imposibilidad de conseguir un modelo que refleje la realidad de forma exacta, cualquier modelo econométrico debería ser tan sencillo como fuera posible, introduciendo

²² El principio de parsimonia o “navaja de Ockham”, enunciado por el monje y filósofo Guillermo de Ockham en el siglo XIV, es un principio que señala que la explicación más sencilla suele ser la más acertada. Este principio fue enunciado a través de la expresión latina “*pluralitas non est ponenda sine necessitate*”, es decir, “la pluralidad no debe postularse sin necesidad”.

únicamente regresores clave. En este sentido, se manifiesta Milton Friedman señalando que “una hipótesis es importante si “explica” mucho con poco, o sea, si abstrae los elementos comunes y cruciales de la masa de circunstancias complejas y detalladas que rodean al fenómeno que va a explicarse y permite unas predicciones válidas.” (Friedman, 1953, p. 14). En definitiva, un modelo en el que se incluyeran un elevado número de regresores dejaría de tener utilidad.

En cuanto al nivel de educación alcanzado (Anexo: *Tabla 44*), los hombres de la muestra han alcanzado, en mayor medida, los niveles de primera etapa de educación secundaria (28,96%), educación primaria (21,78%) y segunda etapa de educación secundaria (18,25%). Por su parte, las mujeres han alcanzado los niveles de primera etapa de educación secundaria (24,38%), segunda etapa de educación secundaria (20,47%) y diplomados universitarios (17,21%). Por lo tanto, las mujeres han alcanzado niveles de educación superiores a los alcanzados por los hombres. Asimismo, las diferencias salariales más grandes se producen en los niveles educativos más altos, siendo el de los licenciados y doctores universitarios (4,39 euros/hora) el nivel con la mayor diferencia. Los siguientes niveles con las diferencias más grandes son el de las enseñanzas de grado superior (3,44 euros/hora) o el de los diplomados universitarios (2,79 euros/hora), entre otros.

En este caso, se ha introducido la variable ficticia EDSUPER, que toma el valor 1 si el individuo ha alcanzado un nivel de educación superior (grado superior, diplomatura, licenciatura o doctorado). De nuevo, se podrían haber incluido 6 variables ficticias, pero solo se han incluido las modalidades relativas a los niveles de educación superior agrupados en una sola variable, por razones de parsimonia y por ser aquellos en los que se han observado las mayores diferencias salariales.

Aunque la variable edad (Anexo: *Tabla 45*), suele ser incluida como variable continua, la Encuesta de Estructura Salarial agrupa a los encuestados en tramos de edad. La mayoría de los hombres y de las mujeres se encuentran en la franja de 40 a 49 años, representando un 31,97% y 31,93%, respectivamente. El siguiente tramo de edad con mayor presencia entre los hombres (26,35%) y entre las mujeres (26,24%) es el de 50 a 59 años. Un hecho particular en relación con

el salario es que la brecha salarial aumenta a medida que se incrementa la edad. De hecho, las mujeres de menos de 19 años perciben 0,54 céntimos/hora más que los hombres por término medio. Sin embargo, los hombres ganan más que las mujeres en el resto de los tramos. Por ejemplo, los hombres perciben 1,41 euros/hora más que las mujeres en el tramo con mayor presencia de ambos (de 40 a 49 años). La mayor diferencia se produce en la franja de más de 59 años, en la que las mujeres perciben 3,92 euros/hora menos que los hombres.

El interés suscitado por la relación positiva entre el aumento de la edad y las diferencias salariales ha llevado a incluir tantas variables ficticias como modalidades menos una. En concreto, se han introducido las variables *dummy* EDAD1, EDAD2, EDAD3, EDAD4 y EDAD5, que toman el valor 1 si el individuo pertenece al tramo de menos de 19, de 20 a 29, de 30 a 39, de 40 a 49 y de 50 a 59 años, respectivamente. La franja de más de 59 años es por tanto la que se ha tomado como categoría base o de referencia.

En lo relativo al tamaño de la empresa (Anexo: *Tabla 46*), mientras que la mayoría de los hombres (39,26%) de la muestra trabajan en empresas de entre 1 y 49 trabajadores, la mayoría de las mujeres (44,27%) lo hacen en empresas de 200 o más empleados. En cuanto al salario, existe una relación positiva entre el número de trabajadores de la empresa y la diferencia salarial. Concretamente, estas diferencias van desde los 1,38 euros por hora trabajada en el estrato de 1 a 49 empleados hasta los 2,25 euros/hora en el estrato de 200 o más trabajadores.

Al igual que se ha hecho con varias de las variables anteriormente mencionadas, en este caso se ha decidido introducir la variable GRANDE en el modelo econométrico. Esta variable ficticia toma el valor 1 si el individuo trabaja en una empresa de 200 o más trabajadores.

Respecto al control de la empresa (Anexo: *Tabla 47*), aunque la mayoría de los hombres y las mujeres trabajan en empresas cuyo control es privado, el porcentaje de hombres (84,90%) es superior al de las mujeres (68,51%) de la muestra. Los datos muestran que existe una mayor brecha salarial en este tipo de empresas. En concreto, la brecha salarial alcanza el 21,05%, más de 12

puntos porcentuales por encima de la brecha existente en las empresas de control público.

Para su introducción en el modelo, se ha creado la variable PRIVADO, que toma el valor 1 si el individuo trabaja en una empresa cuyo control es privado.

Por último, la responsabilidad en el puesto de trabajo (Anexo: *Tabla 48*), es otro de los aspectos a considerar. La mayor parte de los hombres (85,44%) y de las mujeres (88,68%) desempeñan puestos de trabajo en los que no llevan a cabo tareas de responsabilidad y/o supervisión. En relación con las diferencias salariales, estas son mayores en los puestos en los que se desarrollan dicho tipo de tareas. Particularmente, una mujer que ocupa un puesto de responsabilidad percibe, por término medio, un 16,60% menos por hora trabajada que un hombre. Esta brecha se reduce al 9,73% en los puestos sin responsabilidad y/o supervisión.

En este caso, se ha incluido la variable *dummy* RESPONSA, que toma el valor 1 si el individuo realiza tareas de responsabilidad y/o supervisión dentro de la organización.

Por lo que se refiere a la especificación del modelo de regresión, el objetivo, como ya ha sido avanzado, es descubrir la brecha salarial ajustada, estimando el efecto causal de la variable MUJER sobre el salario por hora y manteniendo el resto de regresores constantes, es decir, aislando su efecto.

Para estimar el efecto causal se requiere que el estimador del parámetro asociado a la variable de interés sea insesgado y consistente (para lo que se analizará el sesgo de variable omitida y la especificación de la forma funcional), y que las varianzas de los estimadores sean estimadas de forma consistente (para lo que se analizará la presencia de heteroscedasticidad).

El planteamiento del modelo básico es:

$$SALHORA_i = \beta_0 + \beta_1 MUJER_i + \varepsilon_i$$

El problema que presenta este modelo es que existen otras variables que afectan al salario por hora y, en consecuencia, el estimador del parámetro de interés (β_1)

presenta sesgo por omisión de variable relevante²³. Dado que estas variables omitidas se recogen en la perturbación aleatoria, se deja de cumplir el supuesto 1 del modelo y, por tanto, el estimador de β_1 es sesgado e inconsistente. En consecuencia, este modelo no es válido para medir el efecto causal de ser mujer sobre el salario por hora, puesto que dicho estimador recoge el efecto de otras variables omitidas.

Para solucionar este problema, se han incorporado variables de control de forma secuencial. Pese a que el efecto de estas variables sobre la variable dependiente no sea el interés del modelo, su inclusión permite controlar el efecto de las variables omitidas. Estas variables recogen la antigüedad del trabajador (ANOANTI), el tipo de contrato (CINDEF), la categoría laboral (DIR y TEC), el nivel educativo alcanzado (EDSUPER), la edad (EDAD1, EDAD2, EDAD3, EDAD4 y EDAD5), el tamaño de la empresa (GRANDE), el control de la empresa (PRIVADO) y la responsabilidad en el puesto de trabajo (RESPONSA). Además, todas ellas se han introducido tanto de forma aditiva como multiplicativa con la variable MUJER, para analizar si el tamaño de la brecha salarial de género es diferente dependiendo de esos factores.

Tras la estimación de un conjunto de modelos, se observó que en todos ellos existía un problema de heteroscedasticidad, no linealidad y no normalidad de las perturbaciones.

La heteroscedasticidad²⁴ fue detectada a través del contraste asintótico de White. En todos los modelos se rechazaba la hipótesis nula de homoscedasticidad para cualquier nivel de significación. Por ello, todos los modelos se han estimado con el método de Mínimos Cuadrados Ordinarios, pero

²³ El sesgo por omisión de variable relevante tiene lugar cuando concurren las siguientes dos condiciones:

1. Las variables omitidas son determinantes para explicar la variable dependiente.
2. Las variables omitidas están correlacionadas con el regresor incluido.

²⁴ La heteroscedasticidad es un error de especificación que supone el incumplimiento del supuesto 5 del modelo. Este error consiste en que la varianza condicional de las perturbaciones no permanece constante y, aunque el estimador MCO sigue siendo lineal, insesgado y consistente, este deja de ser óptimo, es decir, deja de ser el de menor varianza entre los estimadores lineales e insesgados. Esto implica que los contrastes de hipótesis de significación individual y conjunta dejan de ser fiables.

con errores estándar heteroscedástico-robustos. En este sentido se manifiesta Stock y Watson (2012), señalando que la heteroscedasticidad es un error habitual, por lo que suelen usarse este tipo de errores estándar desde un principio para eliminar preocupaciones ante la ausencia de homoscedasticidad. En concreto, se ha utilizado la matriz de varianzas y covarianzas de Huber-White.

La no linealidad²⁵ fue analizada a través del contraste de Ramsey Reset. En todos los modelos se rechazaba la hipótesis nula de especificación lineal del modelo. Para tratar este problema, se ha tomado la variable dependiente SALHORA en logaritmos, tal y como sugieren otros autores que han estudiado la brecha salarial de género. Algunos ejemplos de investigaciones en las que se ha planteado un modelo log-lineal para analizar la brecha salarial son las realizadas por el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, «Determinantes de la Brecha Salarial de Género en España», por la Confederación Española de Organizaciones Empresariales en colaboración con PWC, «Análisis de la brecha salarial de género en España» o la llevada a cabo por autores como Anghel, Conde-Ruiz y Marra de Artíñano, «Brechas Salariales de Género en España», entre otros. Un modelo log-lineal cuantifica la diferencia en los salarios entre una mujer y un hombre en términos porcentuales.

La no normalidad²⁶ fue detectada a través del test de Jarque-Bera. En todos los modelos se rechazaba la hipótesis nula de normalidad de las perturbaciones. No obstante, dado que el tamaño muestral es muy grande (26.428 observaciones), los estimadores se distribuyen asintóticamente como una normal y los contrastes de hipótesis seguirán teniendo validez.

A continuación, se presenta la tabla (*Tabla 4.1.*) que recoge los resultados de las distintas versiones de los modelos de regresión estimados por MCO para

²⁵ La no linealidad es un error de especificación en la forma funcional que implica el incumplimiento del supuesto 1 del modelo. Este error supone que la forma funcional de la regresión poblacional no es la misma que la del modelo estimado. En concreto, si se estima un modelo de regresión lineal, se asume que el efecto de un regresor sobre la variable dependiente es constante. Si se produce este error, el estimador MCO es sesgado e inconsistente.

²⁶ La no normalidad es un error de especificación que supone el incumplimiento del supuesto 6 del modelo. Este error consiste en que la distribución la perturbación aleatoria condicionada al conjunto de regresores deja de ser normal. Aunque los estimadores MCO siguen siendo ELIO y consistentes, los contrastes de hipótesis solo tendrían validez de forma asintótica en muestras grandes.

explicar el logaritmo del salario por hora en función de las distintas variables exógenas que fueron detalladas anteriormente.

Las columnas (1) a (10) recogen las distintas versiones del modelo de regresión. Los valores que se presentan en la fila de cada regresor recogen, por un lado, los coeficientes estimados y, por otro lado, los errores estándar estimados de los estimadores entre paréntesis. Asimismo, se incluyen una serie de estadísticos de resumen y contrastes de significación conjunta, tal y como se detalla en la propia tabla de resultados.

Tabla 4.1. Resultados de los modelos de regresión estimados por MCO

Variable dependiente: logaritmo del salario por hora; 26.428 observaciones

Regresor	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)
CONSTANTE	2,3908** (0,003835)	2,1647** (0,004532)	2,1177** (0,006481)	2,0348** (0,005922)	2,0119** (0,005925)	2,0493** (0,014966)	2,0314** (0,014816)	2,0195** (0,01635)	2,0211** (0,016335)	2,0144** (0,010626)
MUJER	-0,1182** (0,005819)	-0,1047** (0,007216)	-0,0163 (0,010359)	-0,0957** (0,009116)	-0,1140** (0,009117)	-0,1533** (0,020843)	-0,2063** (0,020674)	-0,1057** (0,022864)	-0,1091** (0,022841)	-0,1045** (0,019018)
ANOANTI		0,0206** (0,000346)	0,0196** (0,000381)	0,0177** (0,000342)	0,0178** (0,000336)	0,0167** (0,000382)	0,0152** (0,000391)	0,0153** (0,000403)	0,0147** (0,000404)	0,0149** (0,000376)
MUJER x ANOANTI		-0,0007 (0,000549)	0,0013* (0,000589)	0,0004 (0,000516)	0,0004 (0,000500)	0,0007 (0,000572)	-0,00001 (0,000585)	-0,0016** (0,000608)	-0,0016* (0,000612)	-0,0019** (0,000552)
CINDEF			0,0741** (0,008584)	0,0575** (0,007840)	0,0460** (0,007751)	0,0383** (0,007694)	0,0450** (0,007595)	0,0429** (0,007794)	0,0366** (0,007739)	0,0313** (0,005624)
MUJER x CINDEF			-0,1456** (0,012769)	-0,0900** (0,011152)	-0,0802** (0,010954)	-0,0785** (0,010952)	-0,0552** (0,010763)	-0,0140 (0,011066)	-0,0113 (0,010996)	
DIR				0,8012** (0,025111)	0,6383** (0,025761)	0,6316** (0,025598)	0,6440** (0,025568)	0,6436** (0,025554)	0,5314** (0,026783)	0,5272** (0,020865)
MUJER x DIR				-0,0310 (0,040443)	-0,0267 (0,041082)	-0,0276 (0,040849)	-0,0187 (0,040561)	-0,0202 (0,040820)	-0,0133 (0,042434)	
TEC				0,3654** (0,007942)	0,2310** (0,009033)	0,2303** (0,008992)	0,2332** (0,008992)	0,2349** (0,009099)	0,2128** (0,009234)	0,2144** (0,008618)
MUJER x TEC				0,0746** (0,011143)	0,0676** (0,013031)	0,0681** (0,012978)	0,0557** (0,012878)	0,0282* (0,013130)	0,0405** (0,013197)	0,0364** (0,011094)
EDSUPER					0,2348** (0,008457)	0,2378** (0,008496)	0,2250** (0,008528)	0,2260** (0,008533)	0,2192** (0,008487)	0,2146** (0,006059)
MUJER x EDSUPER					-0,0130 (0,012064)	-0,0130 (0,012132)	-0,0003 (0,012078)	-0,0126 (0,012093)	-0,0099 (0,012041)	
EDAD1						-0,1539** (0,053281)	-0,1456 (0,053718)	-0,1477** (0,053785)	-0,1398** (0,053677)	-0,1319* (0,051997)
MUJER x EDAD1						0,1643 (0,093285)	0,1921* (0,096265)	0,2293* (0,097895)	0,2124* (0,100236)	0,2076* (0,09960)
EDAD2						-0,1143** (0,016920)	-0,1181** (0,016700)	-0,1199** (0,016801)	-0,1127** (0,016698)	-0,1024** (0,009831)
MUJER x EDAD2						0,0363 (0,024308)	0,0674** (0,023792)	0,0989** (0,023784)	0,0904** (0,023646)	0,0793** (0,019345)
EDAD3						-0,0263 (0,015149)	-0,0391** (0,014940)	-0,0403** (0,015025)	-0,0381* (0,014928)	-0,0275** (0,006948)

MUJER x EDAD3	0,0396	0,0601**	0,0847**	0,0811**	0,0685**				
	(0,021170)	(0,020718)	(0,020726)	(0,020610)	(0,015728)				
EDAD4	-0,0039	-0,0122	-0,0132	-0,0133					
	(0,014462)	(0,014287)	(0,014347)	(0,014258)					
MUJER x EDAD4	0,0349	0,0486*	0,0678**	0,0648**	0,0498**				
	(0,020085)	(0,019708)	(0,019715)	(0,019607)	(0,013413)				
EDAD5	-0,0045	-0,0071	-0,0071	-0,0060					
	(0,014288)	(0,014163)	(0,014157)	(0,014098)					
MUJER x EDAD5	0,0342	0,0381*	0,0428*	0,0393*	0,0327*				
	(0,019696)	(0,019383)	(0,019307)	(0,019233)	(0,013070)				
GRANDE		0,1303**	0,1330**	0,1372**	0,1370**				
		(0,006638)	(0,006840)	(0,006810)	(0,006780)				
MUJER x GRANDE		0,0247**	-0,0140	-0,0141	-0,0135				
		(0,009532)	(0,009867)	(0,009837)	(0,009827)				
PRIVADO			0,0140	0,0105	0,0103				
			(0,009373)	(0,009356)	(0,009192)				
MUJER x PRIVADO			-0,1416**	-0,1344**	-0,1357**				
			(0,013025)	(0,013010)	(0,012480)				
RESPONSA				0,1413**	0,1432**				
				(0,010277)	(0,010067)				
MUJER x RESPONSA				-0,0137	-0,0184				
				(0,015538)	(0,015063)				

Estadísticos F y P-Valores para hipótesis conjuntas

Coefficiente de MUJER y de todas sus interacciones = 0	234,84	203,90	254,49	258,35	142,96	161,41	159,49	144,76	181,91
	(0,0000)	(0,0000)	(0,0000)	(0,0000)	(0,0000)	(0,0000)	(0,0000)	(0,0000)	(0,0000)

Estadísticos de resumen

R ²	0,0151	0,2135	0,2174	0,4096	0,4432	0,4473	0,4656	0,4695	0,4770	0,4769
R ² ajustado	0,0151	0,2134	0,2172	0,4094	0,4430	0,4468	0,4652	0,4689	0,4764	0,4764
Estadístico F	406,34	2391,05	1467,629	2036,34	1911,91	1017,47	1000,39	934,46	891,56	1094,10
P-Valor	0,0000	0,0000	0,0000	0,0000	0,0000	0,0000	0,0000	0,0000	0,0000	0,0000

Los errores estándar heteroscedástico-robustos se presentan entre paréntesis debajo de los coeficientes estimados.

Los coeficientes son estadísticamente significativos de forma individual al 5%* o al 1%** de nivel de significación.

Fuente: Elaboración propia a partir de la explotación de los microdatos de la Encuesta de Estructura Salarial, INE (2018) con el programa estadístico Eviews

De entre todas las versiones planteadas, el modelo de regresión seleccionado es el (10). Para llegar al modelo final, se ha partido de un modelo que incluía todas las variables explicativas de forma aditiva y de forma multiplicativa con la variable MUJER. A partir de este modelo, se han ido eliminando aquellas variables que fueran menos significativas de forma individual, es decir, aquellas que tuvieran un P-Valor más elevado. De esta forma, fueron eliminados un total de cinco regresores: MUJERxDIR, EDAD5, MUJERxEDSUPER, MUJERxCINDEF y EDAD4.

Una de las razones que explican la no significación individual de varios de los regresores es la existencia de un problema de multicolinealidad imperfecta²⁷, ya que la variable MUJER está correlacionada con las variables multiplicativas que la incluyen. De hecho, el factor de inflación de la varianza para la variable MUJER es superior a 10. En concreto, la varianza de dicha variable es 22,20 veces mayor que la que tendría si los regresores fueran ortogonales. Por esto, antes de eliminar un regresor no significativo se han tenido en cuenta dos consideraciones: el estimador del coeficiente asociado a la variable MUJER y el coeficiente de determinación ajustado.

Por un lado, se ha atendido al coeficiente estimado de la variable MUJER. Si dicho coeficiente varía sensiblemente tras eliminar un regresor no significativo, existe un indicio de sesgo por omisión de variable relevante y, en consecuencia, este regresor no debe ser eliminado por estar relacionado con las variables MUJER y SALHORA. De esta forma, aunque la mayoría de las variables son individualmente significativas en el modelo (10), existen tres variables con un P-Valor superior a un nivel de significación del 10% (PRIVADO, MUJERxRESPONSA y MUJERxGRANDE). Pese a ello, si se eliminara la siguiente variable menos significativa (PRIVADO), el coeficiente estimado de MUJER experimentaría un cambio de 0,97 puntos porcentuales.

²⁷ La multicolinealidad imperfecta es un problema muestral que consiste en la existencia de una correlación lineal fuerte entre regresores, sin llegar a ser una combinación lineal exacta, en cuyo caso se hablaría de multicolinealidad perfecta y de incumplimiento del supuesto 4 del modelo. Aunque los estimadores MCO mantienen todas sus propiedades, los coeficientes de algunos regresores son estimados de forma menos precisa, ya que sus errores estándar estimados son más altos. De este modo, es más verosímil no rechazar la no significación individual de estos.

En definitiva, aunque estos regresores no sean significativos de forma individual, no deben ser eliminados para evitar el sesgo por omisión de variable relevante. A su vez, los regresores que recogen la brecha salarial son muy significativos de forma conjunta (P-Valor de 0,0000).

En cambio, los regresores no significativos eliminados hasta llegar al modelo (10) implicaban variaciones muy pequeñas del coeficiente estimado de MUJER. Esto sugiere que no existen indicios de sesgo por omisión de variable relevante. Además, tras eliminar dichas variables, el error estándar estimado del estimador del coeficiente asociado a la variable MUJER disminuía y, en consecuencia, mejoraba la precisión del estimador. Por tanto, aunque existía un problema de multicolinealidad entre dichos regresores, estos sí que podían ser eliminados al no incurrir en sesgo por omisión de variable relevante.

Por otro lado, se ha prestado atención a que el coeficiente de determinación ajustado no descendiera. Respecto a esta medida de bondad del ajuste, el modelo (10) es el que presenta el mayor R cuadrado ajustado de entre todas las distintas versiones planteadas (0,476436). En relación con los regresores no significativos de este modelo, el R cuadrado ajustado disminuye si estos son eliminados.

A continuación, tras la justificación del modelo escogido, se presentan una serie de comentarios acerca de los resultados alcanzados con el modelo (10) y la interpretación de los coeficientes estimados. Además, se han realizado una serie de contrastes de hipótesis de significación conjunta e individual para contrastar si las diferencias salariales entre hombres y mujeres son estadísticamente significativas y para contrastar si estas diferencias son las mismas para las distintas modalidades de cada una de las variables categóricas incluidas.

De acuerdo con dicho modelo, dado que el estimador del coeficiente asociado a la variable MUJER es significativo de forma individual, se puede concluir que existen diferencias salariales estadísticamente significativas entre hombres y mujeres. En concreto, la diferencia salarial entre un hombre y una mujer que trabajan en una empresa del mismo tamaño, bajo el mismo tipo de control, con la misma responsabilidad en el puesto, años de antigüedad, tipo de contrato,

categoría profesional, nivel educativo y grupo de edad se sitúa en el 10,45%, es decir, las mujeres perciben un 10,45% menos que los hombres por hora trabajada.

En lo que se refiere a los años de antigüedad, la variable MUJERxANOANTI es individualmente significativa, aunque su coeficiente muestra que las diferencias salariales entre un hombre y una mujer cuando se incrementa la antigüedad en un año son pequeñas (0,19%). En concreto, mientras que un año más de antigüedad supone un incremento salarial del 1,49% para un hombre, este incremento es del 1,30% para una mujer, manteniendo el resto de regresores constantes.

Respecto al tipo de contrato, dado que la variable MUJERxCINDEF no es individualmente significativa, se asume que la diferencia salarial entre hombres y mujeres es la misma para los dos tipos de contrato. En particular, el incremento salarial derivado de estar acogido a un contrato indefinido es del 3,13%, tanto para hombres como para mujeres, manteniendo el resto de regresores constantes.

En cuanto a la categoría profesional, la diferencia salarial entre un hombre y una mujer que ocupan una posición de director o gerente es del 10,45%, ya que el efecto de ocupar dicha posición sobre el salario es la misma tanto si se es hombre como mujer (52,72%), manteniendo el resto de regresores constantes (la variable MUJERxDIR no es individualmente significativa). Sin embargo, la diferencia salarial entre un hombre y una mujer que ocupan una posición de técnico o profesional es del 6,80%, es decir, es un 3,64% menor que en el resto de categorías, manteniendo el resto de regresores constantes (la variable MUJERxTEC es individualmente significativa, pero el signo de su coeficiente es positivo).

En lo que respecta al nivel educativo alcanzando, la variable MUJERxEDSUPER no es individualmente significativa, por lo que no se rechaza que la diferencia salarial entre hombres y mujeres sea la misma para los trabajadores con educación superior y sin ella. Concretamente, el incremento salarial resultante de haber alcanzado un nivel de educación superior (grado superior, diplomatura,

licenciatura o doctorado) es del 21,46%, tanto si se es hombre como mujer, manteniendo el resto de regresores constantes.

En relación con la edad, para contrastar si las diferencias salariales entre hombres y mujeres eran las mismas para todos los grupos de edad, se planteó un contraste de hipótesis de significación conjunta entre los parámetros asociados a las variables multiplicativas entre MUJER y los distintos tramos de edad. El resultado obtenido fue un P-Valor del 0,0001. Por lo tanto, se rechaza que la diferencia salarial entre hombres y mujeres sea la misma para los seis grupos de edad.

Si se comparan los valores esperados del salario para cada uno de los tramos de edad, se puede observar que la brecha salarial entre un hombre y una mujer, con las mismas características en el resto de variables, aumenta con la edad. De hecho, la diferencia es positiva en el tramo de menor edad (menos de 19 años), ya que una mujer que pertenece a dicho grupo percibe un 10,31% por hora trabajada más que un hombre, manteniendo el resto de regresores constantes. No obstante, tal y como recoge la *Tabla 4.2.*, estas diferencias salariales pasan a ser negativas y cada vez mayores a medida que se incrementa la edad.

Tabla 4.2. Brecha salarial por tramos de edad

	Menos de 19	De 20 a 29	De 30 a 39	De 40 a 49	De 50 a 59	Más de 59
Brecha salarial	10,31%	-2,52%	-3,60%	-5,47%	-7,18%	-10,45%

Fuente: Elaboración propia a partir de la explotación de los microdatos de la Encuesta de Estructura Salarial, INE (2018) con el programa estadístico Eviews

Por lo que respecta al tamaño de la empresa, la brecha salarial entre un hombre y una mujer se sitúa en el 11,8% cuando ambos trabajan en una empresa de 200 o más trabajadores, manteniendo el resto de regresores constantes. Esta brecha salarial es 1,35 puntos porcentuales superior a la que se obtendría si ambos trabajaran en una empresa de menos de 200 empleados. No obstante, como se ha indicado anteriormente, aunque la variable MUJERxGRANDE no es individualmente significativa, se mantiene en el modelo para no cometer error de omisión.

En relación con el control de la empresa, la variable MUJERxPRIVADO es individualmente significativa, por lo que se rechaza que la diferencia salarial sea la misma para los dos tipos de control. Comparando los valores esperados del salario para cada modalidad de control, se puede observar que las diferencias salariales entre un hombre y una mujer cuando el control de la empresa es público son del 10,45%, pero si el control es privado son aún mayores (24,02%). Es decir, la brecha salarial aumenta un 13,57% cuando ambos trabajan en una empresa cuyo control es privado.

Para concluir, la variable MUJERxRESPONSA no es significativa de forma individual, pero se mantiene en el modelo para no cometer error de omisión. No obstante, se observa que la diferencia salarial entre hombres y mujeres que desempeñan tareas de responsabilidad y/o supervisión y los que no las desempeñan no es grande. La diferencia salarial entre un hombre y una mujer que llevan a cabo tareas de responsabilidad es del 12,29%, pero si no las realizan, la diferencia es del 10,45%. Por tanto, la brecha salarial aumenta un 1,84% en los trabajadores que desempeñan tareas de responsabilidad y/o supervisión en su puesto de trabajo.

5. CONCLUSIONES

Tras realizar una comparación de la situación de los hombres y las mujeres en diferentes ámbitos socioeconómicos a partir de los resultados obtenidos a través de un análisis descriptivo de datos, la lectura y contrastación de diferentes artículos académicos sobre la materia y el planteamiento de un modelo econométrico, se puede concluir que, a pesar de las diversas campañas de sensibilización sobre igualdad de género y las diferentes medidas legales adoptadas para el fomento de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, existen brechas de género, tanto en Castilla y León como en España.

En relación con el mercado de trabajo, las mujeres no solo se enfrentan a unas mayores tasas de paro y menores tasas de actividad que los hombres, sino que, además, existe un problema de segregación horizontal. Las mujeres se concentran en determinados sectores económicos y grupos de ocupación, como los servicios domésticos, la sanidad o la educación. Sin embargo, un elevado número de sectores están masculinizados. La construcción, el transporte o las ocupaciones militares son ejemplos de ello.

En el caso de Castilla y León, la mayoría de los sectores económicos presentan una clara masculinización, salvo el sector servicios que puede ser considerado paritario. En relación con este último sector, la mayoría de los hombres y de las mujeres están ocupados en el sector servicios, si bien los hombres se caracterizan por tener una mayor presencia en el resto de sectores.

La falta de corresponsabilidad y los problemas que supone la conciliación de la vida familiar y laboral para las mujeres conducen a que estas sean las que dediquen más tiempo al trabajo no remunerado y tomen un mayor número de excedencias. Además, las mujeres castellanoleonesas sufren una mayor precariedad laboral que los hombres. Concretamente, se enfrentan a un mayor número de empleos temporales y jornadas laborales a tiempo parcial que los hombres. Asimismo, su situación es peor si se compara con los resultados nacionales.

La segregación vertical y el techo de cristal son otras de las barreras invisibles a las que se enfrentan las mujeres. En particular, las mujeres se concentran en

categorías profesionales y niveles de responsabilidad jerárquicamente inferiores a los que ocupan los hombres. Aunque la situación ha mejorado a lo largo de los años, el número de mujeres en puestos directivos y consejos de administración sigue siendo muy reducido. Lo mismo ocurre en el caso de los órganos superiores y altos cargos de la Administración General del Estado en los que las mujeres continúan constituyendo la minoría.

Atendiendo a la situación por provincias, destaca la situación de León, por ser una de las provincias con las menores brechas en las tasas de paro y de actividad, donde los sectores de la agricultura y la industria están más feminizados. Por el contrario, Salamanca es una de las provincias con las mayores brechas en las tasas anteriormente mencionadas, donde los cuatro sectores económicos presentan una masculinización superior a la media regional.

Dentro del ámbito de la educación, las mujeres castellanoleonesas poseen una mayor formación (menores tasas de abandono temprano de la educación o mayor número de matriculaciones en estudios de grado universitario, entre otros aspectos) y un mejor rendimiento (mayor porcentaje de créditos superados o mejor nota media en el expediente, entre otras magnitudes) que los hombres. Además, la situación de Castilla y León es mejor a la media nacional.

Sin embargo, la brecha de género en la educación radica en la menor presencia de las mujeres en las carreras del área STEM. Ramas del conocimiento como la informática o la ingeniería están claramente masculinizadas. Por el contrario, existe una mayor concentración de las mujeres en determinadas áreas. En concreto, la educación, la salud y los servicios sociales son los campos más feminizados. Además, aunque más de la mitad del profesorado no universitario son mujeres, el número de mujeres que llegan a ser personal docente e investigador en la universidad es inferior al de los hombres.

La brecha salarial de género se ha constituido como la parte central del presente trabajo. Aunque ésta presenta una tendencia decreciente, la brecha salarial de género castellanoleonesa es superior a la existente en España. Los grupos de ocupación que presentan las mayores diferencias salariales son los

considerados como paritarios y, en concreto, la industria y los servicios son los sectores que presentan las mayores brechas salariales.

Los resultados del modelo econométrico realizado muestran que existe brecha salarial en la zona centro, situándose la brecha salarial sin ajustar en el 11,82%. Sin embargo, si se controla la influencia de un conjunto de variables socioeconómicas y del puesto de trabajo y se aísla el efecto del sexo, la brecha salarial ajustada asciende al 10,45%, es decir, una mujer de la zona centro que posee las mismas características que un hombre en el resto de los factores percibe un 10,45% menos por hora trabajada.

En relación con el resto de las variables, la brecha salarial de género apenas se ve influida por los años de antigüedad, ya que, según los resultados obtenidos, el incremento salarial que se produce como consecuencia de un año más de antigüedad es del 1,49% en el caso de un hombre y del 1,3% en el caso de una mujer.

En el caso de ocupar una posición de técnico o profesional, la brecha salarial de género se reduce. En particular, la diferencia salarial entre hombres y mujeres es un 3,6% inferior con respecto al resto de categorías profesionales.

Por su parte, la brecha salarial de género crece con la edad. Por ejemplo, mientras que una mujer de la cohorte entre 20 y 29 años percibe un 2,52% menos por hora trabajada, este porcentaje asciende al 7,18% en el tramo de 50 a 59 años y al 10,45% en los mayores de 59 años.

Trabajar en una empresa de 200 o más trabajadores, desempeñar un puesto con tareas de responsabilidad o poseer un puesto de trabajo en una empresa cuyo control es privado son tres situaciones que conducen a un aumento de la brecha salarial. En concreto, la brecha salarial entre un hombre y una mujer disminuiría un 1,35% si ambos trabajasen en una empresa de menos de 200 trabajadores; un 1,84% si no desempeñaran tareas de responsabilidad en el puesto; y un 13,57% si el control de la empresa en la que trabajaran fuera público.

Por su parte, se asume que el efecto sobre el salario derivado de ocupar una posición de director o gerente, del tipo de contrato o del nivel educativo alcanzado es el mismo para hombres y mujeres.

Uno de los últimos aspectos a señalar es que, tal y como recogen Anghel, Conde-Ruiz y Marra de Artíñano (2018), los resultados alcanzados a través del modelo econométrico, junto con la situación de inferioridad que ocupan las mujeres en los diversos indicadores y estadísticas del mercado de trabajo, son una alerta de la existencia de una pérdida de talento y de crecimiento potencial que, ante un marco de envejecimiento de la población, ninguna economía se debería permitir.

Para concluir, se debe mencionar que cuando se dispongan de los datos de la próxima Encuesta de Estructura Salarial (2022) es muy probable que se observe un incremento de la brecha salarial de género como consecuencia del mayor impacto de la crisis generada por la pandemia de COVID-19 sobre la población femenina. De acuerdo con el Informe «Brecha salarial de género» elaborado por la Central Sindical Independiente y de Funcionarios (CSIF), la crisis ha llevado a la brecha salarial a los niveles existentes en el año 2013. Concretamente, estiman que la brecha salarial se incrementó en un punto porcentual en el año 2020, situándose en el 23%. En el caso de la Administración General del Estado, un hombre funcionario percibe entre 1 y 1,5 euros más por hora trabajada.

No obstante, también se espera que, con la entrada en vigor del Real Decreto de igualdad retributiva entre mujeres y hombres el pasado 14 de abril, la brecha salarial se reduzca en los próximos años, gracias a las medidas adoptadas, como los registros retributivos o los planes de igualdad.

6. BIBLIOGRAFÍA

- AEAT (2020). *Mercado de Trabajo y Pensiones en las Fuentes Tributarias*. Agencia Estatal de Administración Tributaria. Disponible en www.agenciatributaria.es/AEAT.internet/datosabiertos/catalogo/hacienda/MercaMe_de_Trabajo_y_Pensiones_en_las_Fuentes_Tributarias.shtml [consulta: 29/04/2021].
- Álvarez, P. (2020): “El Ibex ya cumple con el 30% de mujeres consejeras”, *CincoDías, El País*. Disponible en www.cincodias.elpais.com/cincodias/2020/05/25/companias/1590437375_524452.html [consulta: 25/04/2021].
- Anghel, B.; Conde-Ruiz, J.; y Marra de Artíñano, I. (2018): «Brechas salariales de Género en España», *Studies on the Spanish Economy 2018-06*, FEDEA.
- Blau, F. C.; Ferber, M.A.; y Winkler, A.E. (2014): *The Economics of Women, Men and Work*. Editorial Pearson, Seventh Edition, New York.
- Cardona, M.; Montes, I.; Vásquez, J.; Villegas, M.; y Brito, T. (2007): *Capital Humano: Una Mirada desde la Educación y la Experiencia Laboral*, Universidad EAFIT, Medellín, Colombia.
- Central Sindical Independiente y de Funcionarios (2021): “Informe brecha salarial de género. Febrero 2021”. Disponible en www.csif.es/sites/default/files/field/file/CSIF.%20Informe%20brecha%20salarial%20de%20género.%20Febrero%202021.%20Versión%20Para%200imprimir.pdf [consulta: 18/06/2021].
- ClosingGap (2018): “Coste de oportunidad de la brecha de género en la salud”. Disponible en www.closinggap.com/wp-content/uploads/2020/11/Informe_Salud_compressed-1.pdf [consulta: 01/05/2021].
- ClosingGap (2019): “Coste de oportunidad de la brecha de género en el ocio”. Disponible en www.closinggap.com/wp-content/uploads/2020/11/Informe_Ocio_compressed.pdf [consulta: 01/05/2021].
- ClosingGap (2019): “Coste de oportunidad de la brecha de género en el turismo”. Disponible en www.closinggap.com/wp-content/uploads/2020/11/Informe_Turismo_compressed.pdf [consulta: 01/05/2021].
- ClosingGap (2019): “Coste de oportunidad de la brecha de género en las pensiones”. Disponible en www.closinggap.com/wp-content/uploads/2020/11/Informe_Pensiones_compressed.pdf [consulta: 01/05/2021].

- ClosinGap (2020): “Coste de oportunidad de la brecha de género digital”. Disponible en www.closingap.com/wp-content/uploads/2020/11/Informe_Digital_compressed.pdf [consulta: 01/05/2021].
- ClosinGap (2020): “La mujer como referente en la transformación social hacia un consumo más responsable”. Disponible en www.closingap.com/wp-content/uploads/2020/11/CG-Informe-Consumo-y-Mujer.pdf [consulta: 01/05/2021].
- ClosinGap (2021): “Índice ClosinGap”. Disponible en www.closingap.com/wp-content/uploads/2021/03/Informe-Indice_ClosinGap_web.pdf [consulta: 18/04/2021].
- Constitución española. Boletín Oficial del Estado, 29 de diciembre de 1978, núm. 311, p. 5.
- Delgado, D. (2019): “¿Qué es la “navaja de Ockham?””, Muy Historia. Disponible en www.muyhistoria.es/edad-media/preguntas-respuestas/que-es-la-navaja-de-ockham-411572273306 [consulta: 10/06/2021].
- Díez, B. (2020): “Cuál es la diferencia entre sexo y género (¿y son términos que están quedando obsoletos?)”, BBC News Mundo. Disponible en www.bbc.com/mundo/noticias-53155899 [consulta: 17/04/2021].
- EFE (2021): “Caen un 10% las denuncias por violencia de género en 2020: por qué no es un buen dato”, El Confidencial. Disponible en www.elconfidencial.com/espana/2021-03-15/violencia-de-genero-impacto-pandemia_2991803/ [consulta: 02/05/2021].
- El Orden Mundial (2020): “¿Qué es la brecha de género?”. Disponible en www.elordenmundial.com/que-es-la-brecha-de-genero [consulta: 17/04/2021].
- España. Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Boletín Oficial del Estado, 24 de marzo de 2007, núm. 71, p. 11., p. 30.
- España. Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres. Boletín Oficial del Estado, 14 de octubre de 2020, núm. 272, pp. 87507 a 87510.
- España. Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. Boletín Oficial del Estado, 24 de octubre de 2015, núm. 255, p. 26.
- European Commission. (2021). *Nomenclature of Territorial Units for Statistics*. Eurostat. Disponible en: www.ec.europa.eu/eurostat/web/nuts/statistical-regions-outside-eu [consulta: 06/06/2021].

Fondo Monetario Internacional (FMI) (2019): “Las mujeres y el crecimiento económico”. Disponible en www.imf.org/external/pubs/ft/fandd/spa/2019/03/pdf/fd0319s.pdf [consulta: 18/06/2021].

Friedman, M. (1953): «The Methodology of Positive Economics», *Essays In Positive Economics*, University of Chicago Press, p. 14.

INE (2020). *Encuesta de Estructura Salarial*. Madrid: Instituto Nacional de Estadística. Disponible en www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica_C&cid=1254736171254&menu=ultiDatos&idp=1254735976596 [consulta: 30/04/2021].

INE (2020). *Mujeres y hombres en España*. Madrid: Instituto Nacional de Estadística. Disponible en www.ine.es/ss/Satellite?L=es_ES&c=INEPublicacion_C&cid=1259924822888&p=1254735110672&pagename=ProductosYServicios%2FPYSLay out¶m1=PYSDetalleGratis [consulta: 17/04/2021].

Jiménez Cuesta, N. (22 de febrero de 2021). *Principio de transparencia e igualdad retributiva* [Sesión de conferencia]. Igualdad retributiva y planes de igualdad, Programa ioEMPRESAS, Consejería de Familia e Igualdad de Oportunidades de la Junta de Castilla y León.

Junta de Castilla y León (2020). *La Mujer en Cifras*. Dirección General de Presupuestos y Estadística. Disponible en: www.estadistica.jcyl.es/web/jcyl/binarios/820/858/MC%202019.pdf?blobheader=application%2Fpdf%3Bcharset%3DUTF-8&blobnocache=true [consulta: 09/05/2021].

Junta de Castilla y León (2021). *Estadísticas sociales: Mujer, Juventud y Mayores*. Dirección General de Presupuestos y Estadística. Disponible en: www.estadistica.jcyl.es/web/es/estadisticas-temas/sociales.html [consulta: 30/04/2021].

Junta de Castilla y León (2021). *Sistema de Información Estadística*. Dirección General de Presupuestos y Estadística. Disponible en: www.jcyl.es/sie/sas/broker?_PROGRAM=mddbpgm.v2.indexv2.scl&_SERVICE=sasweb&_DEBUG=0&menu=index [consulta: 30/04/2021].

Ministerio de Educación y Formación Profesional (2021). *Nivel de formación, Formación permanente y Abandono: Explotación de las variables educaciones de la Encuesta de Población Activa*. Disponible en: www.educacionyfp.gob.es/servicios-al-ciudadano/estadisticas/laborales/epa.html [consulta: 09/05/2021].

Ministerio de Igualdad (2021). *Estadísticas, encuestas, estudios e investigaciones*. Disponible en:

www.violenciagenero.igualdad.gob.es/violenciaEnCifras/home.htm
[consulta: 09/05/2021].

Ministerio de Sanidad (2017). *Encuesta Nacional de Salud de España*. Disponible en: www.mscbs.gob.es/estadEstudios/estadisticas/encuestaNacional/encuesen2012.htm [consulta: 09/05/2021].

Ministerio de Universidades (2020). *Estadísticas e Informes Universitarios*. Sistema Integrado de Información Universitaria (SIIU). Secretaría General de Universidades. Disponible en: www.universidades.gob.es/portal/site/universidades/menuitem.78fe777017742d34e0acc310026041a0/?vgnnextoid=b93dd58bc3350710VgnVCM100002006141aRCRD [consulta: 15/05/2021].

Monroy Saldívar, S. (2008): *Estadística descriptiva*. Instituto Politécnico Nacional, México.

Murillo Ávila, J. (2019): “¿Qué es el techo de cristal y por qué es importante destruirlo?”. Disponible en www.concilia2.es/techo_de_cristal [consulta: 30/04/2021].

National Women’s Hall Of Fame (2021): “Eleanor Smeal (Ellie)”. Disponible en www.womenofthehall.org/inductee/eleanor-smear [consulta: 17/04/2021].

Real Academia Española. (s.f.). Sexo. En *Diccionario de la lengua española* (2021). Disponible en dle.rae.es/sexo?m=form [consulta: 17/04/2021].

Rivera, J. (2013): *Teoría y Práctica de la Discriminación en el Mercado Laboral Ecuatoriano (2007-2012)*, Analítika, Santiago, Chile.

Stock, J. H. y Watson, M. M. (2012): *Introducción a la Econometría*. Editorial Pearson. 3ª Edición. Madrid.

World Economic Forum (2021): “About us”. Disponible en www.weforum.org/about/world-economic-forum2021 [consulta: 18/04/2021]

World Economic Forum (2021): “Global Gender Gap Report 2021”. Disponible en www.weforum.org/reports/global-gender-gap-report-2021 [consulta: 18/04/2021]

ANEXO

Tabla 1. Tasas de paro y actividad por sexo en España y brechas de género (2020)

Unidades: Tasas

	Tasa de paro		Brecha de género tasa de paro	Tasa de actividad		Brecha de género tasa de actividad
	Hombres	Mujeres		Hombres	Mujeres	
2020T4	14,17	18,33	4,16	63,3	53,35	9,95
2020T3	14,39	18,39	4	63,44	52,53	10,91
2020T2	14,13	16,72	2,59	61,35	50,05	11,3
2020T1	12,79	16,24	3,45	63,63	53,03	10,6
2020	13,87	17,42	3,55	62,93	52,24	10,69

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Encuesta de Población Activa, INE (2020)

Tabla 2. Ocupados por sexo y rama de actividad (2020)

Unidades: Miles de personas y tasas

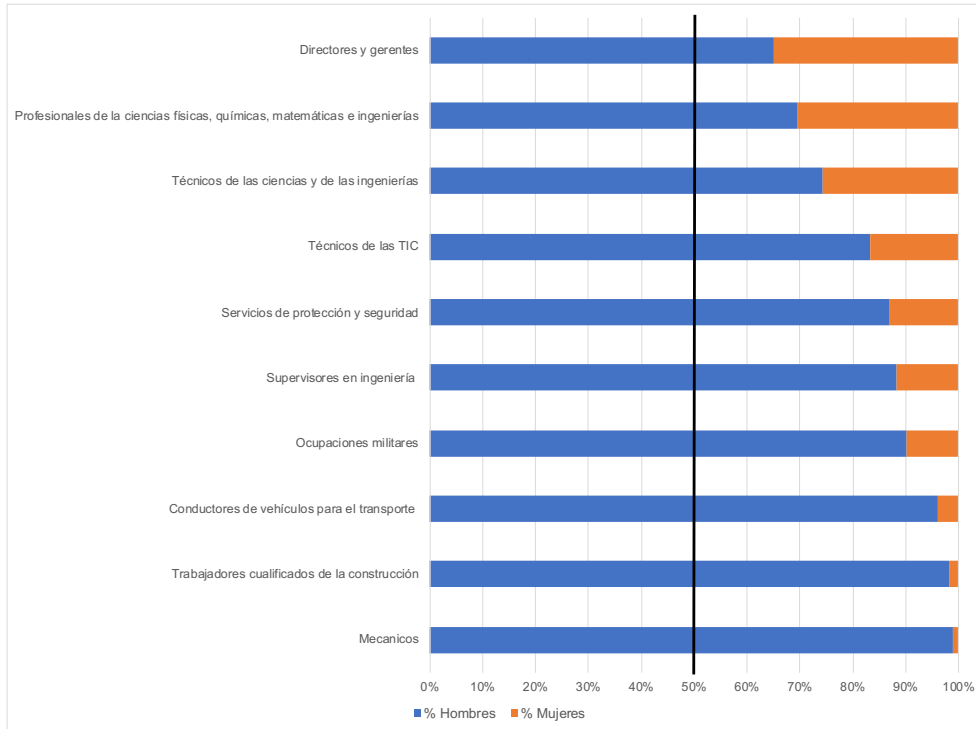
	Hombres				Mujeres				Total	% hombres	% mujeres		
	2020T4	2020T3	2020T2	2020T1	2020T4	2020T3	2020T2	2020T1				2020	
A Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	603,2	581,2	584,2	606,9	178,9	149,8	179,2	177,8	593,9	171,4	785,3	78%	22%
B Industrias extractivas	28,4	26,9	27,2	25,0	4,7	6,5	6,9	6,2	26,9	6,2	33,1	81%	19%
C Industria manufacturera	1.738,5	1.751,9	1.713,5	1.817,7	688,2	659,5	668,9	686,9	1.755,4	675,9	2.431,3	72%	28%
D Suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado	53,1	54,9	59,3	58,4	34,6	31,1	27,6	28,1	56,4	30,4	86,8	65%	35%
E Suministro de agua, actividades de saneamiento, gestión de residuos y descontaminación	122,3	129,6	111,8	114,6	23,8	27,5	27,2	31,9	119,6	27,6	147,2	81%	19%
F Construcción	1.181,3	1.142,7	1.072,8	1.172,0	99,0	106,6	96,2	105,7	1.142,2	101,9	1.244,1	92%	8%
G Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos de motor y motocicletas	1.518,2	1.489,6	1.461,3	1.527,9	1.484,7	1.492,6	1.425,3	1.554,7	1.499,3	1.489,3	2.988,6	50%	50%
H Transporte y almacenamiento	793,7	785,5	761,9	813,8	216,5	195,9	195,9	205,3	788,7	203,4	992,1	79%	21%
I Hostelería	622,1	720,1	665,9	763,6	675,8	765,9	700,4	814,5	682,9	739,2	1.432,1	48%	52%
J Información y comunicaciones	411,5	420,4	417,4	413,9	190,7	194,9	205,8	197,5	415,8	197,2	613,0	68%	32%
K Actividades financieras y de seguros	227,3	216,8	211,8	206,2	248,7	231,0	213,2	224,8	215,5	229,4	445,0	48%	52%
L Actividades inmobiliarias	66,8	63,4	69,5	66,7	89,5	90,4	78,0	84,4	66,6	85,3	151,9	44%	56%
M Actividades profesionales, científicas y técnicas	530,5	504,1	496,7	520,5	528,8	515,8	523,9	518,7	513,0	521,8	1.034,8	50%	50%
N Actividades administrativas y servicios auxiliares	471,6	465,2	450,7	453,5	540,4	531,3	523,6	574,6	480,3	542,5	1.022,7	46%	54%
O Administración Pública y defensa; Seguridad Social obligatoria	780,5	797,6	759,4	761,1	597,4	586,6	554,3	586,9	774,7	581,3	1.356,0	57%	43%
P Educación	468,1	430,6	435,9	469,8	924,9	783,8	856,3	922,3	451,1	871,8	1.322,9	34%	66%
Q Actividades sanitarias y de servicios sociales	424,7	432,1	416,9	401,7	1.378,2	1.403,0	1.310,5	1.310,0	418,9	1.350,4	1.769,3	24%	76%
R Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento	212,4	217,0	198,7	238,9	155,9	164,7	147,4	163,1	216,8	167,8	374,5	58%	42%
S Otros servicios	145,4	154,2	155,7	153,4	317,6	323,2	310,3	318,8	152,2	317,5	469,7	32%	68%
T Actividades de los hogares como empleados de personal doméstico; actividades de los hogares como productores de bienes y servicios para uso propio	67,8	68,2	60,9	71,6	495,3	460,9	422,1	504,5	67,1	470,7	537,8	12%	88%
U Actividades de organizaciones y organismos extraterritoriales	2,4	2,3	2,0	4,1	2,1	1,6	0,8	2,7	2,7	1,8	4,5	60%	40%

	Recuento	Porcentaje
Sector masculinizado (% Hombres > 60%)	8	38%
Sector feminizado (% Mujeres > 60%)	4	19%
Sector paritario (40% < %Hombres; %Mujeres < 60%)	9	43%
TOTAL	21	100%

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Encuesta de Población Activa, INE (2020)

Figura 1. Ocupaciones masculinizadas

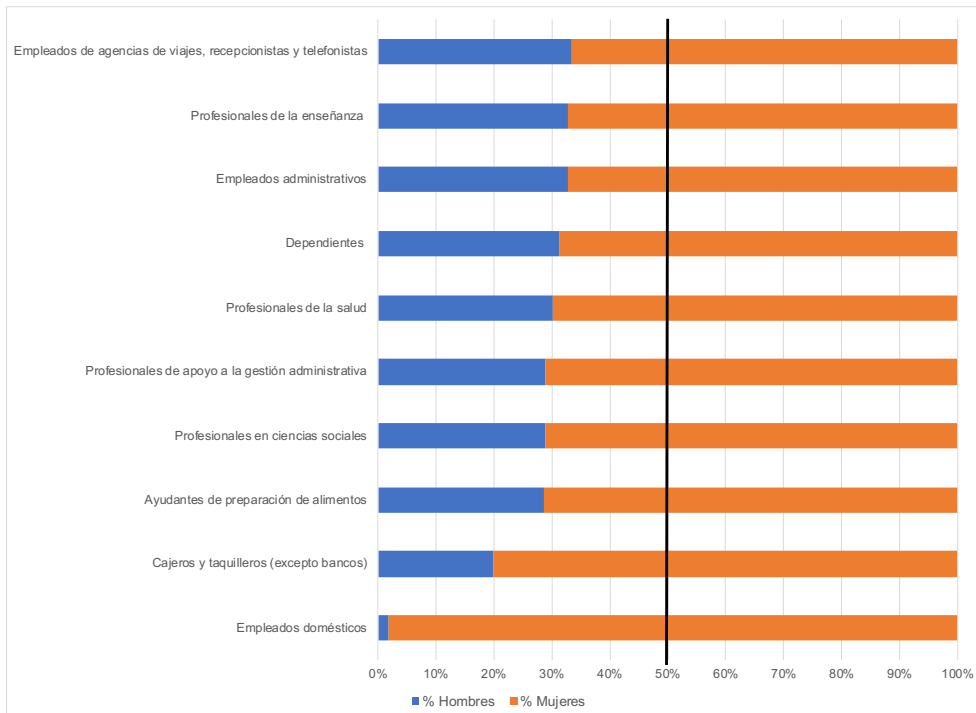
Unidades: Tasas



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Encuesta de Población Activa, INE (2020)

Figura 2. Ocupaciones feminizadas

Unidades: Tasas



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Encuesta de Población Activa, INE (2020)

Tabla 4. Salario medio por hora y brecha salarial de género por grupos de ocupación (2018)

Unidades: € y tasas

	Hombres	Mujeres	Diferencia	Brecha salarial de género
A Directores y gerentes	34,06	25,14	8,91	26,18%
B Técnicos y profesionales científicos e intelectuales de la salud y la enseñanza	20,71	17,52	3,19	15,39%
C Otros técnicos y profesionales científicos e intelectuales	19,99	16,52	3,47	17,36%
D Técnicos; profesionales de apoyo	16,81	13,16	3,64	21,66%
E Empleados de oficina que no atienden al público	13,47	11,54	1,93	14,31%
F Empleados de oficina que atienden al público	11,30	9,68	1,63	14,38%
G Trabajadores de los servicios de restauración y comercio	10,01	8,42	1,59	15,82%
H Trabajadores de los servicios de salud y el cuidado de personas	10,83	8,90	1,93	17,86%
I Trabajadores de los servicios de protección y seguridad	11,44	9,53	1,92	16,74%
J Trabajadores cualificados en el sector agrícola, ganadero, forestal y pesquero	10,66	8,82	1,84	17,22%
K Trabajadores cualificados de la construcción, excepto operadores de máquinas	9,99	8,92	1,08	10,78%
L Trabajadores cualificados de las industrias manufactureras, excepto operadores de instalaciones y máquinas	11,87	8,89	2,98	25,11%
M Operadores de instalaciones y maquinaria fijas, y montadores	12,43	9,54	2,89	23,24%
N Conductores y operadores de maquinaria móvil	11,34	10,51	0,83	7,29%
O Trabajadores no cualificados en servicios (excepto transportes)	9,66	7,97	1,69	17,49%
P Peones de la agricultura, pesca, construcción, industrias manufactureras y transportes	9,47	8,05	1,41	14,91%
Q Ocupaciones militares	10,00	8,45	1,55	15,53%
TOTAL	14,28	11,86	2,42	16,97%

A partir del salario medio anual:

	Hombres	Mujeres	Diferencia	Brecha salarial de género
Grupos de ocupación feminizados (O, H, F, B, E)	27064,23	21105,82	5958,41	22,02%
Grupos de ocupación paritarios (G, C)	39348,26	27078,58	12269,68	31,18%
Grupos de ocupación masculinizados (K, N, Q, L, I, J, P, M, A, D)	31612,38	27214,20	4398,18	13,91%
Total	31856,08	24096,77	7759,32	24,36%

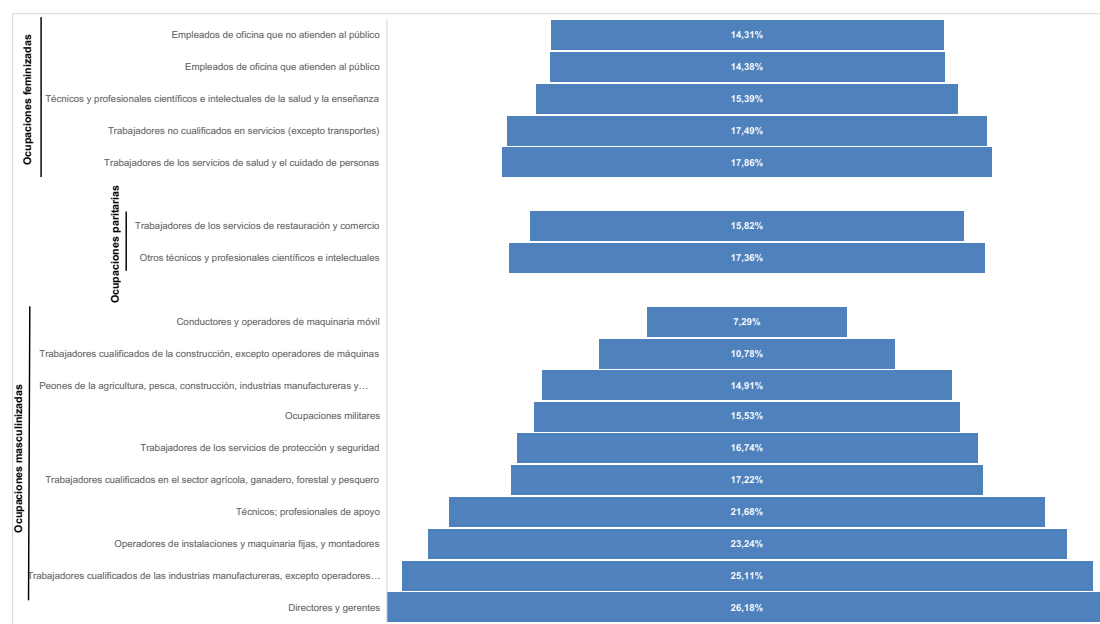
A partir del salario medio por hora:

	Hombres	Mujeres	Diferencia	Brecha salarial de género
Grupos de ocupación feminizados (O, H, F, B, E)	13,36	11,14	2,22	16,64%
Grupos de ocupación paritarios (G, C)	17,12	12,72	4,41	25,74%
Grupos de ocupación masculinizados (K, N, Q, L, I, J, P, M, A, D)	13,93	12,49	1,44	10,30%
Total	14,28	11,86	2,42	16,97%

Fuente: Elaboración propia a partir de la explotación de los microdatos de la Encuesta de Estructura Salarial, INE (2018)

Figura 3. Brecha salarial de género por grupos de ocupación

Unidades: Tasas



Fuente: Elaboración propia a partir de la explotación de los microdatos de la Encuesta de Estructura Salarial, INE (2018)

Tabla 5. Horas de trabajo no remunerado por sexo (2018)

Unidades: Horas/semana

Hombres	14,0
Mujeres	26,5

Fuente: Encuesta de Población Activa, INE (2018)**Tabla 6. Ocupados a tiempo parcial por sexo (2020)**

Unidades: Miles de personas y tasas

Total				Cuidado de niños o de adultos enfermos, incapacitados o mayores			
2020T4	2020T3	2020T2	2020T1	2020T4	2020T3	2020T2	2020T1
Hombres				Mujeres			
717,4	712,9	635,1	736,1	17,8	19,8	19,0	21,4
Hombres				Mujeres			
2.081,7	1.941,8	1.851,0	2.112,1	275,3	307,7	267,4	285,3

	Total	%	Cuidado de niños o de adultos enfermos, incapacitados o mayores	%
Hombres	700,4	26%	19,5	6%
Mujeres	1.996,7	74%	283,9	94%
Total	2.697,0	100%	303,4	100%

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Encuesta de Población Activa, INE (2020)**Tabla 7. Excedencias por cuidado familiar por sexo (2020)**

Unidades: Número total

Hombres	7.017,0	13%
Mujeres	47.706,0	87%
Total	54.723,0	

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones (2020)**Tabla 8. Población en riesgo de pobreza relativa por sexo (2019)**

Unidades: Tasas

Hombres	24,6%
Mujeres	26,0%
Brecha de género	-1,40%

Fuente: Encuesta de Condiciones de Vida, INE (2019)

Tabla 9. Tasa bruta de población que se gradúa en estudios de grado por sexo (2017)

Unidades: Tasas

Hombres	33,8%
Mujeres	52,3%
Brecha de género	-18,5%

Fuente: Las cifras de la educación en España. Ministerio de Educación y Formación Profesional (2017)

Tabla 10. Rendimiento académico por sexo (Curso 2016-17)

Unidades: Total y tasas

	Hombres	Mujeres
Nota media de acceso	8,57	8,98
Tasa de rendimiento	72,52	81,83
Nota media del expediente	7,05	7,34

Fuente: Ministerio de Universidades (2018)

Tabla 11. Tasa de graduados en ciencias, matemáticas, informática, ingeniería, industria y construcción en España (1.000 personas de 20 a 29 años) por sexo (2018)

Unidades: Tasas

Hombres	30,1%
Mujeres	12,7%
Brecha de género	17,4%

Fuente: Estadísticas de Educación y Formación, Eurostat (2018)

Tabla 12. Delitos e infracciones en España por sexo (2019)

Unidades: Total y tasas

	Total	%	Acusaciones y denuncias falsas	%	Usurpaciones	%
Hombres	332.039	80,5%	201	46,3%	2.291	48,9%
Mujeres	80.532	19,5%	233	53,7%	2.396	51,1%
Total	412.571	100%	434	100%	4.687	100%

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Explotación del INE del Registro Central de Penados, INE (2019)

Tabla 13. Menores condenados en España por sexo (2019)

Unidades: Total y tasas

	Menores condenados	%
Hombres	11.160	79,1%
Mujeres	2.952	20,9%
Total	14.112	100%

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Explotación del INE del Registro Central de Sentencias de Responsabilidad Penal de los Menores, INE (2019)

Tabla 14. Condenados por delitos sexuales en España por sexo (2019)

Unidades: Total y tasas

	Condenados por delitos sexuales	%
Hombres	2.635	97,3%
Mujeres	73	2,7%
Total	2.708	100%

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Explotación del INE del Registro Central de Penados, INE (2019)

Tabla 15. Tasas de paro y actividad por sexo en Castilla y León y brechas de género (2020)

Unidades: Tasas

	Tasa de paro		Brecha de género tasa de paro	Tasa de actividad		Brecha de género tasa de actividad
	Hombres	Mujeres		Hombres	Mujeres	
2020T4	9,29	14,33	5,04	59,36	49,21	10,15
2020T3	10,80	14,48	3,68	59,93	49,08	10,85
2020T2	11,60	13,27	1,67	58,01	45,86	12,15
2020T1	10,74	13,07	2,33	59,92	49,54	10,38
2020	10,61	13,79	3,18	59,31	48,42	10,88

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Encuesta de Población Activa, INE (2020)

Tabla 16. Tasas de paro por sexo y por provincias de Castilla y León, y brechas de género (2020)

Unidades: Tasas

	Hombres					Mujeres					Brecha de género	
	2020T4	2020T3	2020T2	2020T1	2020	2020T4	2020T3	2020T2	2020T1	2020	2020	2020
Ávila	12,40	11,80	11,13	11,96	11,82	20,73	20,28	16,35	13,98	17,84	17,84	6,01
Burgos	8,41	9,72	12,16	8,01	9,58	10,53	14,06	15,62	11,84	13,01	13,01	3,44
León	10,13	11,78	16,39	15,93	13,56	14,35	18,76	14,19	14,55	15,46	15,46	1,91
Palencia	8,11	9,92	10,15	12,25	10,11	11,39	13,04	14,41	13,10	12,99	12,99	2,88
Salamanca	12,41	11,88	11,77	10,41	11,62	19,44	13,35	13,21	16,47	15,62	15,62	4,00
Segovia	4,35	7,45	7,93	8,06	6,95	12,89	10,88	12,83	11,04	11,91	11,91	4,96
Soria	6,80	7,64	6,91	7,51	7,22	8,70	10,73	11,18	12,09	10,68	10,68	3,46
Valladolid	9,26	10,86	9,97	8,79	9,72	13,73	12,65	9,64	10,41	11,61	11,61	1,89
Zamora	7,80	13,78	11,94	12,70	11,56	16,03	13,32	15,32	16,08	15,19	15,19	3,63

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Encuesta de Población Activa, INE (2020)

Tabla 17. Tasas de actividad por sexo y por provincias de Castilla y León, y brechas de género (2020)

Unidades: Tasas

	Hombres					Mujeres					Brecha de género
	2020T4	2020T3	2020T2	2020T1	2020	2020T4	2020T3	2020T2	2020T1	2020	2020
Ávila	61,73	63,22	58,71	59,99	60,91	49,40	48,19	45,32	47,80	47,68	13,24
Burgos	60,99	62,75	61,64	62,20	61,90	53,00	51,94	48,10	52,70	51,44	10,46
León	54,27	54,20	51,87	54,93	53,82	43,11	47,51	43,75	46,81	45,30	8,52
Palencia	59,21	59,07	58,65	59,52	59,11	50,04	46,70	47,98	47,05	47,94	11,17
Salamanca	57,39	58,88	57,15	59,32	58,19	48,55	44,30	44,00	46,51	45,84	12,35
Segovia	65,36	66,20	63,69	65,20	65,11	54,49	52,53	48,23	52,01	51,82	13,30
Soria	60,75	64,35	62,23	63,35	62,67	52,87	54,30	49,92	53,81	52,73	9,95
Valladolid	62,24	61,88	61,01	62,96	62,02	51,57	51,55	47,19	53,07	50,85	11,18
Zamora	56,53	55,38	51,13	54,47	54,38	45,15	46,83	41,28	45,48	44,69	9,69

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Encuesta de Población Activa, INE (2020)

Tabla 18. Ocupados por tipo de contrato y sexo en España y Castilla y León (2020)

Unidades: Miles de personas

		España		Castilla y León	
		Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Duración indefinida	2020T4	6.500,8	5.740,0	338,4	279,5
	2020T3	6.525,2	5.689,3	332,8	273,2
	2020T2	6.416,0	5.640,2	326,2	266,0
	2020T1	6.571,0	5.846,6	329,9	277,1
	2020	6.503,3	5.729,0	331,8	274,0
Duración temporal	2020T4	1.919,0	2.081,7	81,6	98,4
	2020T3	1.933,3	1.960,3	82,0	100,3
	2020T2	1.692,5	1.778,1	73,1	88,9
	2020T1	2.056,3	2.086,2	86,8	108,3
	2020	1.900,3	1.976,6	80,9	99,0

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Encuesta de Población Activa, INE (2020)

Tabla 19. Distribución de frecuencias relativas de la ocupación entre hombres y mujeres condicionada por tipo de contrato (2020)

Unidades: Miles de personas y tasas

	España					Castilla y León				
	Hombres	Mujeres	Total	%Hombres	%Mujeres	Hombres	Mujeres	Total	%Hombres	%Mujeres
Duración indefinida	6503,25	5729,025	12232,275	53,2%	46,8%	331,8	274,0	605,8	54,8%	45,2%
Duración temporal	1900,275	1976,575	3876,85	49,0%	51,0%	80,9	99,0	179,9	45,0%	55,0%

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Encuesta de Población Activa, INE (2020)

Tabla 20. Ocupados por tipo de jornada y sexo en España y Castilla y León (2020)

Unidades: Miles de personas

		España		Castilla y León	
		Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Jornada a tiempo completo	2020T4	9.752,4	6.792,8	508,4	323,4
	2020T3	9.741,3	6.780,8	506,7	320,8
	2020T2	9.498,3	6.622,8	486,1	302,6
	2020T1	9.925,1	6.907,9	506,4	327,1
	2020	9.729,3	6.776,1	501,9	318,5
Jornada a tiempo parcial	2020T4	717,4	2.081,7	31,5	113,3
	2020T3	712,9	1.941,8	29,4	114,0
	2020T2	635,1	1.851,0	28,6	109,8
	2020T1	736,1	2.112,1	31,0	119,8
	2020	700,4	1.996,7	30,1	114,2

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Encuesta de Población Activa, INE (2020)

Tabla 21. Distribución de frecuencias relativas de la ocupación entre hombres y mujeres condicionada por tipo de jornada (2020)

Unidades: Miles de personas y tasas

	España					Castilla y León				
	Hombres	Mujeres	Total	%Hombres	%Mujeres	Hombres	Mujeres	Total	%Hombres	%Mujeres
Tiempo completo	9729,275	6776,075	16505,35	58,9%	41,1%	501,9	318,5	820,4	61,2%	38,8%
Tiempo parcial	700,375	1996,65	2697,025	26,0%	74,0%	30,1	114,2	144,4	20,9%	79,1%

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Encuesta de Población Activa, INE (2020)

Tabla 22. Ocupados por sector económico y sexo en España y Castilla y León (2020)

Unidades: Miles de personas

		España		Castilla y León	
		Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Agricultura	2020T4	603,2	178,9	47,7	11,6
	2020T3	581,2	149,8	51,8	13,8
	2020T2	584,2	179,2	45,7	9,1
	2020T1	606,9	177,8	44,9	12,9
	2020	593,9	171,4	47,5	11,9
Industria	2020T4	1.942,4	751,2	121,5	40,8
	2020T3	1.963,2	724,5	126,2	37,5
	2020T2	1.911,7	730,6	124,6	36,8
	2020T1	2.015,6	753,7	129,9	41,4
	2020	1.958,2	740,0	125,6	39,1
Construcción	2020T4	1.181,3	99	68,8	6,2
	2020T3	1.142,7	106,6	60,9	5,2
	2020T2	1.072,8	96,2	57,1	4,2
	2020T1	1.172,0	105,7	60,9	4,8
	2020	1.142,2	101,9	61,9	5,1
Servicios	2020T4	6.742,9	7845,4	301,9	378,1
	2020T3	6.767,1	7741,7	297,1	378,2
	2020T2	6.564,7	7467,8	287,2	362,3
	2020T1	6.866,7	7982,8	301,7	387,8
	2020	6.735,4	7.759,4	297,0	376,6

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Encuesta de Población Activa, INE (2020)

Tabla 23. Distribución de frecuencias relativas de la ocupación entre hombres y mujeres condicionada por sector económico (2020)

Unidades: Miles de personas y tasas

	España					Castilla y León				
	Hombres	Mujeres	Total	%Hombres	%Mujeres	Hombres	Mujeres	Total	%Hombres	%Mujeres
Agricultura	593,875	171,425	765,3	77,6%	22,4%	47,5	11,9	59,4	80,0%	20,0%
Industria	1958,225	740	2698,225	72,6%	27,4%	125,6	39,1	164,7	76,2%	23,8%
Construcción	1142,2	101,875	1244,075	91,8%	8,2%	61,9	5,1	67,0	92,4%	7,6%
Servicios	6735,35	7759,425	14494,775	46,5%	53,5%	297,0	376,6	673,6	44,1%	55,9%
Total	10429,65	8772,725	19202,375			532,0	432,7	964,7		

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Encuesta de Población Activa, INE (2020)

Tabla 24. Distribución de frecuencias relativas de la ocupación en sectores económicos condicionada por sexo (2020)

Unidades: Proporciones

	España		Castilla y León	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Agricultura	0,057	0,020	0,089	0,027
Industria	0,188	0,084	0,236	0,090
Construcción	0,110	0,012	0,116	0,012
Servicios	0,646	0,884	0,558	0,870
Total	1	1	1	1

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Encuesta de Población Activa, INE (2020)

Tabla 25. Ocupados por sector económico, sexo y provincia (2019)

Unidades: Total

		Ávila	Burgos	León	Palencia	Salamanca	Segovia	Soria	Valladolid	Zamora
Hombres	Agricultura	4.345	7.909	6.466	4.215	7.563	5.552	3.241	6.455	4.386
	Industria	5.603	31.026	20.389	9.347	12.937	8.819	6.761	29.449	8.308
	Construcción	4.992	9.299	9.280	3.835	8.205	4.704	2.175	12.374	5.657
	Servicios	19.572	38.536	62.386	18.026	44.879	20.398	10.773	74.376	17.979
	Total	34.512	86.770	98.521	35.423	73.584	39.473	22.950	122.654	36.330
Mujeres	Agricultura	1.047	939	2.750	792	1.269	1.716	969	2.295	1.413
	Industria	1.543	8.717	7.914	3.494	3.177	4.017	2.444	9.431	2.217
	Construcción	438	1.129	642	308	263	165	124	817	238
	Servicios	23.091	55.911	71.345	23.652	51.968	24.040	14.389	91.230	24.689
	Total	26.119	66.696	82.651	28.246	56.677	29.938	17.926	103.773	28.557
Total	Agricultura	5.392	8.848	9.216	5.007	8.832	7.268	4.210	8.750	5.800
	Industria	7.146	39.743	28.302	12.841	16.114	12.836	9.205	38.880	10.525
	Construcción	5.430	10.428	9.921	4.143	8.468	4.869	2.299	13.191	5.895
	Servicios	42.664	94.448	133.731	41.679	96.847	44.438	25.162	165.606	42.668
	Total	60.632	153.467	181.170	63.670	130.261	69.411	40.876	226.427	64.888

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Operación estadística nº 16008, La Mujer en Cifras 2019, Junta de Castilla y León (2019)

Tabla 26. Distribución de frecuencias relativas de la ocupación por provincias entre hombres y mujeres condicionada por sector económico (2019)

Unidades: Tasas

		Ávila	Burgos	León	Palencia	Salamanca	Segovia	Soria	Valladolid	Zamora
Agricultura	% Hombres	80,6%	89,4%	70,2%	84,2%	85,6%	76,4%	77,0%	73,8%	75,6%
	% Mujeres	19,4%	10,6%	29,8%	15,8%	14,4%	23,6%	23,0%	26,2%	24,4%
Industria	% Hombres	78,4%	78,1%	72,0%	72,8%	80,3%	68,7%	73,4%	75,7%	78,9%
	% Mujeres	21,6%	21,9%	28,0%	27,2%	19,7%	31,3%	26,6%	24,3%	21,1%
Construcción	% Hombres	91,9%	89,2%	93,5%	92,6%	96,9%	96,6%	94,6%	93,8%	96,0%
	% Mujeres	8,1%	10,8%	6,5%	7,4%	3,1%	3,4%	5,4%	6,2%	4,0%
Servicios	% Hombres	45,9%	40,8%	46,7%	43,2%	46,3%	45,9%	42,8%	44,9%	42,1%
	% Mujeres	54,1%	59,2%	53,3%	56,7%	53,7%	54,1%	57,2%	55,1%	57,9%

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Operación estadística nº 16008, La Mujer en Cifras 2019, Junta de Castilla y León (2019)

Tabla 27. Distribución de frecuencias relativas de la ocupación en sectores económicos por provincias condicionada por sexo (2019)

Unidades: Proporciones

		Ávila	Burgos	León	Palencia	Salamanca	Segovia	Soria	Valladolid	Zamora
Agricultura	Hombres	0,126	0,091	0,066	0,119	0,103	0,141	0,141	0,053	0,121
	Mujeres	0,040	0,014	0,033	0,028	0,022	0,057	0,054	0,022	0,049
Industria	Hombres	0,162	0,358	0,207	0,264	0,176	0,223	0,295	0,240	0,229
	Mujeres	0,059	0,131	0,096	0,124	0,056	0,134	0,136	0,091	0,078
Construcción	Hombres	0,145	0,107	0,094	0,108	0,112	0,119	0,095	0,101	0,156
	Mujeres	0,017	0,017	0,008	0,011	0,005	0,006	0,007	0,008	0,008
Servicios	Hombres	0,567	0,444	0,633	0,509	0,610	0,517	0,469	0,606	0,495
	Mujeres	0,884	0,838	0,863	0,837	0,917	0,803	0,803	0,879	0,865

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Operación estadística nº 16008, La Mujer en Cifras 2019, Junta de Castilla y León (2019)

Tabla 28. Ganancia media anual por sexo y brecha salarial de género en España y Castilla y León (2008-2018)

Unidades: € y tasas

	España				Castilla y León				
	Hombre	Mujer	Hombre - Mujer	Brecha salarial de género	Hombre	Mujer	Total	Hombre - Mujer	Brecha salarial de género
2008	24.203,33	18.910,62	5.292,71	21,9%	22.117,28	17.573,56	20.218,21	4.543,72	20,5%
2009	25.001,05	19.502,02	5.499,03	22,0%	23.116,47	18.249,87	21.037,13	4.866,60	21,1%
2010	25.479,74	19.735,22	5.744,52	22,5%	23.640,67	17.683,88	20.960,87	5.956,79	25,2%
2011	25.667,89	19.767,59	5.900,30	23,0%	23.482,58	18.193,91	21.029,37	5.288,67	22,5%
2012	25.682,05	19.537,33	6.144,72	23,9%	23.473,82	17.552,07	20.569,14	5.921,75	25,2%
2013	25.675,17	19.514,58	6.160,59	24,0%	23.379,00	17.429,41	20.440,56	5.949,59	25,4%
2014	25.727,24	19.744,82	5.982,42	23,3%	22.904,80	17.682,88	20.524,83	5.221,92	22,8%
2015	25.992,76	20.051,58	5.941,18	22,9%	24.135,64	18.523,74	21.296,10	5.611,90	23,3%
2016	25.924,43	20.131,41	5.793,02	22,3%	24.445,65	18.662,42	21.551,57	5.783,23	23,7%
2017	26.391,84	20.607,85	5.783,99	21,9%	24.782,80	18.796,93	21.846,88	5.985,87	24,2%
2018	26.738,19	21.011,89	5.726,30	21,4%	24.714,04	19.056,53	22.034,53	5.657,51	22,9%

(Continuación Tabla 28)

	Dif. España - Castilla y León	
	Hombre	Mujer
2008	2.086,05	1.337,06
2009	1.884,58	1.252,15
2010	1.839,07	2.051,34
2011	2.185,31	1.573,68
2012	2.208,23	1.985,26
2013	2.296,17	2.085,17
2014	2.822,44	2.061,94
2015	1.857,12	1.527,84
2016	1.478,78	1.468,99
2017	1.609,04	1.810,92
2018	2.024,15	1.955,36
Promedio	2.026,45	1.737,25

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Encuesta Cuatrienal de Estructura Salarial, INE (2008-2018)

Tabla 29. Tasas de variación interanual de la ganancia media anual por sexo en Castilla y León y de la diferencia en la ganancia media anual entre hombres y mujeres en Castilla y León y España (2008-2018)

Unidades: Tasas

	Castilla y León		Castilla y León	España
	Hombre	Mujer	Dif. Hombre - Mujer	
2009	4,5%	3,8%	7,1%	3,9%
2010	2,3%	-3,1%	22,4%	4,5%
2011	-0,7%	2,9%	-11,2%	2,7%
2012	0,0%	-3,5%	12,0%	4,1%
2013	-0,4%	-0,7%	0,5%	0,3%
2014	-2,0%	1,5%	-12,2%	-2,9%
2015	5,4%	4,8%	7,5%	-0,7%
2016	1,3%	0,7%	3,1%	-2,5%
2017	1,4%	0,7%	3,5%	-0,2%
2018	-0,3%	1,4%	-5,5%	-1,0%

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Encuesta Cuatrienal de Estructura Salarial, INE (2008-2018)

Tabla 30. Salario medio anual por provincia y sexo. Castilla y León (2008, 2018)

Unidades: € y tasas

	Hombre		Mujer		Dif. Hombre - Mujer		Brecha salarial de género	
	2008	2018	2008	2018	2008	2018	2008	2018
Ávila	23.088	18.557	15.824	15.145	7.264	3.412	31,5%	18,4%
Burgos	20.894	23.979	14.716	17.081	6.178	6.898	29,6%	28,8%
León	20.213	21.072	14.485	16.325	5.728	4.747	28,3%	22,5%
Palencia	20.187	21.064	15.609	16.351	4.578	4.713	22,7%	22,4%
Salamanca	19.398	20.382	14.869	16.651	4.529	3.731	23,3%	18,3%
Segovia	20.029	19.896	16.287	15.687	3.742	4.209	18,7%	21,2%
Soria	22.697	21.070	16.130	17.785	6.567	3.285	28,9%	15,6%
Valladolid	17.922	23.198	13.951	17.787	3.971	5.411	22,2%	23,3%
Zamora	18.353	18.081	14.168	15.159	4.185	2.922	22,8%	16,2%

Fuente: Elaboración propia a partir de las estadísticas del Mercado de Trabajo y Pensiones en las Fuentes Tributarias, AEAT (2008, 2018)

Tabla 31. Ganancia media por hora normal de trabajo por sexo y brecha salarial de género en Castilla y León y España (2008, 2018)

Unidades: € y tasas

	Hombre		Mujer		Dif. Hombre - Mujer		Brecha salarial de género	
	2008	2018	2008	2018	2008	2018	2008	2018
Castilla y León	13,22	15,26	11,56	13,17	1,66	2,09	12,6%	13,7%
España	14,49	16,52	12,21	14,36	2,28	2,16	15,7%	13,1%

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Encuesta Cuatrienal de Estructura Salarial, INE (2008, 2018)

Tabla 32. Ganancia media anual por sector de la actividad y sexo. Brecha salarial de género en España y Castilla y León (2018)

Unidades: € y tasas

	España				Castilla y León			
	Hombres	Mujeres	Hombre - Mujer	Brecha salarial de género	Hombres	Mujeres	Hombre - Mujer	Brecha salarial de género
Industria	29.678,43	23.602,06	6.076,37	20,5%	28.568,28	23.834,97	4.733,31	16,6%
Construcción	23.118,32	21.919,00	1.199,32	5,2%	21.842,59	-	-	-
Servicios	26.373,15	20.765,37	5.607,78	21,3%	23.262,62	18.592,18	4.670,44	20,1%

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Encuesta Anual de Estructura Salarial, INE (2018)

Tabla 33. Ganancia media por hora normal de trabajo por sector de la actividad y por sexo. Brecha salarial de género en España y Castilla y León (2018)

Unidades: € y tasas

	España				Castilla y León			
	Hombres	Mujeres	Hombre - Mujer	Brecha salarial de género	Hombres	Mujeres	Hombre - Mujer	Brecha salarial de género
Industria	17,58	14,63	2,95	16,8%	16,88	14,58	2,30	13,6%
Construcción	13,59	14,15	-0,56	-4,1%	13,01	-	-	-
Servicios	16,63	14,33	2,30	13,8%	14,79	13,01	1,78	12,0%

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Encuesta Anual de Estructura Salarial, INE (2018)

Tabla 34. Población de 16 y más años por nivel de formación alcanzado y sexo en España y Castilla y León (2020)

Unidades: Miles de personas

		Hombres		Mujeres	
		España	Castilla y León	España	Castilla y León
Analfabetos	2020T4	196,9	5,7	347,2	7,3
	2020T3	179,7	5,3	360,8	8,1
	2020T2	181,1	4,9	368,8	8,1
	2020T1	192,9	4,8	397,4	8,4
Estudios primarios incompletos	2020T4	740,8	23,1	1.102,8	31,9
	2020T3	771,7	23,9	1.113,9	34,8
	2020T2	765,5	23,9	1.088,5	34,8
	2020T1	783,0	28,3	1.118,1	36,6
Educación primaria	2020T4	1.939,6	133,7	2.405,3	180,2
	2020T3	1.964,8	143,1	2.459,8	190,1
	2020T2	2.103,6	153,3	2.574,9	200,6
	2020T1	2.168,8	155,3	2.661,1	199,2
Primera etapa de Educación Secundaria y similar	2020T4	6.048,8	335,5	5.303,7	274,9
	2020T3	6.029,0	327,3	5.298,0	271,2
	2020T2	6.106,3	324,6	5.404,1	270,8
	2020T1	6.113,8	319,5	5.333,7	275,0
Segunda etapa de educación secundaria, con orientación general	2020T4	2.808,5	136,3	2.856,2	128,7
	2020T3	2.802,4	131,6	2.848,1	129,1
	2020T2	2.705,0	133,6	2.815,0	125,3
	2020T1	2.678,8	133,0	2.789,6	123,8
Segunda etapa de educación secundaria con orientación profesional (incluye educación postsecundaria no superior)	2020T4	1.645,3	91,2	1.691,0	82,8
	2020T3	1.593,0	95,0	1.656,9	84,2
	2020T2	1.527,4	92,4	1.597,5	78,3
	2020T1	1.517,5	93,6	1.614,0	76,5
Educación Superior	2020T4	5.889,3	277,1	6.660,1	330,0
	2020T3	5.909,4	276,4	6.608,1	318,3
	2020T2	5.845,6	271,0	6.480,4	318,7
	2020T1	5.759,2	270,3	6.392,2	318,3

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Encuesta de Población Activa, INE (2020)

Tabla 35. Distribución de frecuencias relativas de la población entre hombres y mujeres condicionada por nivel educativo alcanzado (2020)

Unidades: Miles de personas y tasas

	España				Castilla y León					
	Hombres	Mujeres	Total	% Hombres	% Mujeres	Hombres	Mujeres	Total	% Hombres	% Mujeres
Analfabetos	187,7	368,6	556,2	33,7%	66,3%	5,2	8,0	13,2	39,4%	60,6%
Estudios primarios incompletos	765,3	1.105,8	1.871,1	40,9%	59,1%	24,8	34,5	59,3	41,8%	58,2%
Educación primaria	2.044,2	2.525,3	4.569,5	44,7%	55,3%	146,4	192,5	338,9	43,2%	56,8%
Primera etapa de Educación Secundaria y similar	6.074,5	5.334,9	11.409,4	53,2%	46,8%	326,7	273,0	599,7	54,5%	45,5%
Segunda etapa de educación secundaria, con orientación general	2.748,7	2.827,2	5.575,9	49,3%	50,7%	133,6	126,7	260,4	51,3%	48,7%
Segunda etapa de educación secundaria con orientación profesional (incluye educación postsecundaria no superior)	1.570,8	1.639,9	3.210,7	48,9%	51,1%	93,1	80,5	173,5	53,6%	46,4%
Educación Superior	5.850,9	6.535,2	12.386,1	47,2%	52,8%	273,7	321,3	595,0	46,0%	54,0%
Total	19.241,9	20.336,8				1.003,4	1.036,5			

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Encuesta de Población Activa, INE (2020)

Tabla 36. Distribución de frecuencias relativas de la población según nivel educativo alcanzado condicionada por sexo (2020)

Unidades: Proporciones

	España		Castilla y León	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Analfabetos	0,010	0,018	0,005	0,008
Estudios primarios incompletos	0,040	0,054	0,025	0,033
Educación primaria	0,106	0,124	0,146	0,186
Primera etapa de Educación Secundaria y similar	0,316	0,262	0,326	0,263
Segunda etapa de educación secundaria, con orientación general	0,143	0,139	0,133	0,122
Segunda etapa de educación secundaria con orientación profesional (incluye educación postsecundaria no superior)	0,082	0,081	0,093	0,078
Educación Superior	0,304	0,321	0,273	0,310
Total	1	1	1	1

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Encuesta de Población Activa, INE (2020)

Tabla 37. Tasa de abandono temprano de la educación por sexo y brecha de género en España y Castilla y León (2010-2020)

Unidades: Tasas

	Hombres		Mujeres		Dif. Hombres - Mujeres	
	España	Castilla y León	España	Castilla y León	España	Castilla y León
2010	33,6	27,6	22,6	19,0	10,9	8,6
2011	31,0	33,4	21,5	21,2	9,6	12,1
2012	28,9	28,3	20,5	14,7	8,4	13,6
2013	27,2	25,4	19,8	12,7	7,4	12,7
2014	25,6	21,0	18,1	12,4	7,5	8,7
2015	24,0	21,2	15,8	11,9	8,2	9,2
2016	22,7	20,0	15,1	14,4	7,7	5,6
2017	21,8	21,8	14,5	11,4	7,3	10,3
2018	21,7	18,1	14,0	9,6	7,7	8,4
2019	21,4	17,2	13,0	11,3	8,4	5,9
2020	20,2	18,6	11,6	12,1	8,6	6,5

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Explotación de las variables educativas de la EPA (INE). Ministerio de Educación y Formación Profesional (2010-2020)

Tabla 38. Tasa de población entre 15 y 29 años que ni estudia ni trabaja por sexo y brecha de género en España y Castilla y León (2010-2020)

Unidades: Tasas

	Hombres		Mujeres		Dif. Hombres - Mujeres	
	España	Castilla y León	España	Castilla y León	España	Castilla y León
2010	20,3	15,7	19,7	17,0	0,6	-1,2
2011	20,8	17,1	20,4	19,3	0,4	-2,2
2012	22,8	17,8	21,6	18,0	1,2	-0,2
2013	22,8	18,8	22,1	17,1	0,7	1,8
2014	20,5	18,0	20,9	17,5	-0,4	0,6
2015	19,2	14,7	19,7	16,2	-0,5	-1,5
2016	17,4	14,4	18,7	15,2	-1,3	-0,8
2017	15,7	13,4	17,1	12,8	-1,4	0,6
2018	14,7	12,8	16,0	12,1	-1,2	0,7
2019	14,4	11,9	15,4	12,1	-1,0	-0,2
2020	17,3	15,1	17,3	13,8	0,0	1,3

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Explotación de las variables educativas de la EPA (INE). Ministerio de Educación y Formación Profesional (2010-2020)

Tabla 39. Distribución de frecuencias relativas del número de matriculados en estudios de grado entre hombres y mujeres condicionada por campos de estudio (Curso 2018-2019)

Unidades: Número de personas y tasas

	España					Castilla y León				
	Hombres	Mujeres	Total	% Hombres	% Mujeres	Hombres	Mujeres	Total	% Hombres	% Mujeres
Educación	32.960	115.116	148.076	22,3%	77,7%	2.506	8.016	10.522	23,8%	76,2%
Artes y humanidades	56.284	87.296	143.580	39,2%	60,8%	2.580	4.499	7.079	36,4%	63,6%
Ciencias sociales, periodismo y documentación	62.943	102.324	165.267	38,1%	61,9%	2.587	3.959	6.546	39,5%	60,5%
Negocios, administración y derecho	130.436	149.820	280.256	46,5%	53,5%	7.231	8.120	15.351	47,1%	52,9%
Ciencias	43.346	41.882	85.228	50,9%	49,1%	2.134	2.359	4.493	47,5%	52,5%
Informática	43.552	6.452	50.004	87,1%	12,9%	2.601	392	2.993	86,9%	13,1%
Ingeniería, industria y construcción	117.903	47.016	164.919	71,5%	28,5%	4.954	2.217	7.171	69,1%	30,9%
Agricultura, ganadería, silvicultura, pesca y veterinaria	9.241	10.240	19.481	47,4%	52,6%	1.045	843	1.888	55,3%	44,7%
Salud y servicios sociales	52.785	132.025	184.810	28,6%	71,4%	3.064	8.794	11.858	25,8%	74,2%
Servicios	28.213	20.621	48.834	57,8%	42,2%	2.160	774	2.934	73,6%	26,4%
Total	577.663	712.792	1.290.455			30.862	39.973	70.835		

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del Sistema Integrado de Información Universitaria (SIU). Secretaría General de Universidades (2020)

Tabla 40. Distribución de frecuencias relativas del número de matriculados en estudios de grado según campos de estudio condicionada por sexo (Curso 2018-2019)

Unidades: Proporciones

	España		Castilla y León	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Educación	0,057	0,162	0,081	0,201
Artes y humanidades	0,097	0,122	0,084	0,113
Ciencias sociales, periodismo y documentación	0,109	0,144	0,084	0,099
Negocios, administración y derecho	0,226	0,210	0,234	0,203
Ciencias	0,075	0,059	0,069	0,059
Informática	0,075	0,009	0,084	0,010
Ingeniería, industria y construcción	0,204	0,066	0,161	0,055
Agricultura, ganadería, silvicultura, pesca y veterinaria	0,016	0,014	0,034	0,021
Salud y servicios sociales	0,091	0,185	0,099	0,220
Servicios	0,049	0,029	0,070	0,019
Total	1	1	1	1

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del Sistema Integrado de Información Universitaria (SIIU). Secretaría General de Universidades (2020)

Tabla 41. Media, mediana y máximo de la nota del expediente de estudiantes de grado egresados (Curso 2018-2019)

Unidades: Notas

	España						Castilla y León					
	Media		Mediana		Máximo		Nota media		Mediana		Máximo	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Educación	7,43	7,73	7,41	7,73	9,66	9,82	7,28	7,58	7,27	7,6	9,19	9,5
Artes y humanidades	7,39	7,46	7,3	7,42	9,88	9,92	7,53	7,51	7,47	7,49	9,7	9,73
Ciencias sociales, periodismo y documentación	7,16	7,35	7,09	7,3	9,82	9,75	7,34	7,3	7,33	7,23	9,5	9,48
Negocios, administración y derecho	6,9	7,03	6,77	6,94	9,85	10	6,92	7,02	6,79	6,93	9,54	9,48
Ciencias	7,15	7,18	7	7,08	9,91	9,67	6,97	7,04	6,8	6,93	9,5	9,1
Informática	7,15	7,14	7,02	7,03	10	9,79	6,99	7,01	6,87	6,8	9,71	9,49
Ingeniería, industria y construcción	6,77	6,84	6,64	6,73	10	9,85	6,67	6,73	6,51	6,65	9	8,87
Agricultura, ganadería, silvicultura, pesca y veterinaria	6,75	6,95	6,63	6,86	9,6	9,28	6,68	6,71	6,56	6,62	8,68	8,64
Salud y servicios sociales	7,4	7,55	7,39	7,57	9,78	9,75	7,46	7,6	7,42	7,6	9,6	9,7
Servicios	7,18	7,18	7,14	7,13	9,7	9,61	7,17	7,19	7,1	7,11	9,7	9,13
Total	7,08	7,38	6,98	7,37	10	10	7,08	7,36	7	7,37	9,71	9,73

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del Sistema Integrado de Información Universitaria (SIIU). Secretaría General de Universidades (2020)

Tabla 42. Distribución porcentual del tipo de contrato condicionada por sexo y salario medio por hora de la zona centro (ES4) (2018)

Unidades: Tasas y euros

	Distribución porcentual			Salario medio por hora			
	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Diferencia	Brecha salarial
DURACION INDEFINIDA	77,36	74,08	76,00	13,17	11,13	2,04	15,52%
DURACION DETERMINADA	22,64	25,92	24,00	10,18	10,30	-0,13	-1,26%
Total	100	100	100	12,49	10,91	1,58	12,64%

Fuente: Elaboración propia a partir de la explotación de los microdatos de la Encuesta de Estructura Salarial, INE (2018)

Tabla 43. Distribución porcentual de la categoría profesional condicionada por sexo y salario medio por hora de la zona centro (ES4) (2018)

Unidades: Tasas y euros

	Distribución porcentual			Salario medio por hora			
	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Diferencia	Brecha salarial
DIRECTORES Y GERENTES	2,83	2,05	2,51	27,93	20,63	7,30	26,1%
TÉCNICOS Y PROFESIONALES CIENTÍFICOS E INTELCTUALES DE LA SALUD Y LA ENSEÑANZA	4,51	14,00	8,43	20,50	17,43	3,07	15,0%
OTROS TÉCNICOS Y PROFESIONALES CIENTÍFICOS E INTELCTUALES	6,62	7,36	6,92	17,75	13,85	3,90	22,0%
TÉCNICOS; PROFESIONALES DE APOYO	14,39	12,16	13,47	14,88	11,88	3,00	20,1%
EMPLEADOS DE OFICINA QUE NO ATIENDEN AL PÚBLICO	5,09	8,70	6,58	12,80	10,64	2,16	16,9%
EMPLEADOS DE OFICINA QUE ATIENDEN AL PÚBLICO	3,33	10,39	6,25	10,36	8,87	1,49	14,4%
TRABAJADORES DE LOS SERVICIOS DE RESTAURACION Y COMERCIO	3,22	8,94	5,59	9,43	8,22	1,20	12,8%
TRABAJADORES DE LOS SERVICIOS DE SALUD Y EL CUIDADO DE PERSONAS	2,44	13,78	7,13	9,94	8,36	1,58	15,9%
TRABAJADORES DE LOS SERVICIOS DE PROTECCION Y SEGURIDAD	2,80	0,69	1,93	10,42	8,36	2,06	19,8%
TRABAJADORES CUALIFICADOS EN EL SECTOR AGRICOLA, GANADERO, FORESTAL Y PESQUERO	0,79	0,34	0,61	8,13	5,63	2,50	30,6%
TRABAJADORES CUALIFICADOS DE LA CONSTRUCCION, EXCEPTO LOS OPERADORES DE MAQUINAS	5,95	0,26	3,60	8,83	8,23	0,60	6,8%
TRABAJADORES CUALIFICADOS DE LAS INDUSTRIAS MANUFACTURERAS, EXCEPTO OPERADORES DE INSTALACIONES Y MAQU	17,53	4,38	12,09	11,61	9,10	2,50	21,6%
OPERADORES DE INSTALACIONES Y MAQUINARIA FIJAS, Y MONTADORES	8,93	2,24	6,16	11,22	8,98	2,24	20,0%
CONDUCTORES Y OPERADORES DE MAQUINARIA MOVIL	8,22	0,43	5,00	9,68	9,04	0,64	6,6%
TRABAJADORES NO CUALIFICADOS EN SERVICIOS	3,14	10,26	6,08	9,16	7,69	1,47	16,1%
PEONES DE LA AGRICULTURA, PESCA, CONSTRUCCION, INDUSTRIAS MANUFACTURERAS Y TRANSPORTES	10,20	4,03	7,65	8,98	8,15	0,83	9,3%
Total	100	100	100	12,49	10,91	1,58	12,6%

Fuente: Elaboración propia a partir de la explotación de los microdatos de la Encuesta de Estructura Salarial, INE (2018)

Tabla 44. Distribución porcentual del nivel de educación alcanzado condicionada por sexo y salario medio por hora de la zona centro (ES4) (2018)

Unidades: Tasas y euros

	Distribución porcentual			Salario medio por hora			
	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Diferencia	Brecha salarial
Menos que primaria	0,95	0,46	0,75	8,47	7,84	0,63	7,41%
Educación primaria	21,78	13,28	18,27	10,01	7,66	2,35	23,48%
Primera etapa de educación secundaria	28,96	24,38	27,07	9,98	8,71	1,27	12,69%
Segunda etapa de educación secundaria	18,25	20,47	19,17	12,07	9,25	2,82	23,37%
Enseñanzas de formación profesional de grado superior y sim	10,66	8,04	9,58	13,69	10,26	3,44	25,10%
Diplomados universitarios y similares	8,31	17,21	11,99	16,58	13,79	2,79	16,84%
Licenciados y similares, y doctores universitarios	11,08	16,16	13,18	20,76	16,37	4,39	21,16%
Total	100	100	100	12,49	10,91	1,58	12,64%

Fuente: Elaboración propia a partir de la explotación de los microdatos de la Encuesta de Estructura Salarial, INE (2018)

Tabla 45. Distribución porcentual de la edad condicionada por sexo y salario medio por hora de la zona centro (ES4) (2018)

Unidades: Tasas y euros

	Distribución porcentual			Salario medio por hora			
	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Diferencia	Brecha salarial
MENOS 19 AÑOS	0,32	0,09	0,23	7,68	8,22	-0,54	-6,98%
DE 20 A 29	9,57	9,03	9,35	8,84	8,19	0,66	7,42%
DE 30 A 39	24,22	25,46	24,73	10,88	10,29	0,58	5,36%
DE 40 A 49	31,97	31,93	31,95	12,62	11,22	1,41	11,14%
DE 50 A 59	26,35	26,24	26,31	14,02	11,60	2,42	17,25%
MÁS DE 59	7,57	7,25	7,44	16,60	12,68	3,92	23,61%
Total	100	100	100	12,49	10,91	1,58	12,64%

Fuente: Elaboración propia a partir de la explotación de los microdatos de la Encuesta de Estructura Salarial, INE (2018)

Tabla 46. Distribución porcentual del tamaño de la empresa condicionada por sexo y salario medio por hora de la zona centro (ES4) (2018)

Unidades: Tasas y euros

	Distribución porcentual			Salario medio por hora			
	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Diferencia	Brecha salarial
DE 1 A 49 TRABAJADORES	39,26	31,19	35,93	10,48	9,11	1,38	13,12%
DE 50 A 199 TRABAJADORES	26,50	22,37	24,79	12,39	10,30	2,09	16,89%
200 Y MÁS TRABAJADORES	29,65	44,27	35,69	14,80	12,55	2,25	15,21%
INCLUYE ESTRATO 2 Y 3	4,59	2,17	3,59	15,42	9,93	5,48	35,57%
Total	100	100	100	12,49	10,91	1,58	12,64%

Fuente: Elaboración propia a partir de la explotación de los microdatos de la Encuesta de Estructura Salarial, INE (2018)

Tabla 47. Distribución porcentual del control de la empresa condicionada por sexo y salario medio por hora de la zona centro (ES4) (2018)

Unidades: Tasas y euros

	Distribución porcentual			Salario medio por hora			
	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Diferencia	Brecha salarial
PÚBLICO	15,10	31,49	21,88	15,53	14,13	1,40	9,03%
PRIVADO	84,90	68,51	78,12	11,95	9,44	2,52	21,05%
Total	100	100	100	12,49	10,91	1,58	12,64%

Fuente: Elaboración propia a partir de la explotación de los microdatos de la Encuesta de Estructura Salarial, INE (2018)

Tabla 48. Distribución porcentual de la responsabilidad en el puesto de trabajo condicionada por sexo y salario medio por hora de la zona centro (ES4) (2018)

Unidades: Tasas y euros

	Distribución porcentual			Salario medio por hora			
	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Diferencia	Brecha salarial
SIN RESPONSABILIDAD EN ORGANIZACIÓN Y/O SUPERVISIÓN	85,44	88,68	86,78	11,41	10,30	1,11	9,73%
CON RESPONSABILIDAD EN ORGANIZACIÓN Y/O SUPERVISIÓN	14,56	11,32	13,22	18,84	15,71	3,13	16,60%
Total	100	100	100	12,49	10,91	1,58	12,64%

Fuente: Elaboración propia a partir de la explotación de los microdatos de la Encuesta de Estructura Salarial, INE (2018)