



**GRADO EN ECONOMÍA**

**2019-2020**

**TRABAJO DE FIN DE GRADO**

**EVOLUCIÓN DE LA BRECHA SALARIAL DE  
GÉNERO EN ESPAÑA**

**EVOLUTION OF THE GENDER PAY GAP IN  
SPAIN**

**AUTORA:** Génesis N. Cifuentes Roa

**DIRECTORA:** Vanesa Jordá Gil

Julio 2020

## ÍNDICE GENERAL

RESUMEN.....	2
ABSTRACT.....	2
1. INTRODUCCIÓN.....	3
2. REVISIÓN DE LA LITERATURA .....	5
3. DATOS Y METODOLOGÍA.....	7
3.1 LA ENCUESTA DE ESTRUCTURA SALARIAL (EES).....	7
3.2 ECUACIÓN SALARIAL DE MINCER.....	8
4. RESULTADOS.....	10
4.1 MEDIAS DE LAS BRECHAS DE GÉNERO.....	10
4.2 ANÁLISIS ECONÓMICO.....	15
5. CONCLUSIONES.....	18
6. ANEXO.....	20
7. BIBLIOGRAFÍA.....	22

## ÍNDICE DE TABLAS

<a href="#"><u>Tabla 3.1.1: Porcentaje de hombres y mujeres en cada categoría</u></a> .....	8
<a href="#"><u>Tabla 4.2.1: Estimación de la Brecha salarial</u></a> .....	16

## ÍNDICE DE GRÁFICAS

<a href="#"><u>Gráfica 4.1.1: Media de la distribución salarial por sexo y edad de los trabajadores</u></a> .....	10
<a href="#"><u>Gráfica 4.1.2: Media de la distribución salarial por sexo y años de antigüedad en la empresa</u></a> .....	11
<a href="#"><u>Gráfica 4.1.4: Media de la distribución salarial por sexo y tipo de contrato</u></a> .....	12
<a href="#"><u>Gráfica 4.1.5: Media de la distribución salarial por sexo y tipo de jornada</u></a> .....	13
<a href="#"><u>Gráfica 4.1.6: Diferencia media de la distribución salarial por sexo y actividad laboral por sectores</u></a> .....	14

## ÍNDICE DE CUADROS

<a href="#"><u>Cuadro 6.1: Leyenda de la actividad laboral</u></a> .....	20
--	----

## RESUMEN

El objetivo de este trabajo es analizar la evolución de la brecha de género en España desde el año 2010 al 2014 para lo cual usaremos datos procedentes de la Encuesta de Estructura Salarial (EES). En primer lugar, realizamos un análisis descriptivo de las diferencias salariales por sexo, grupo de edad, años de antigüedad, educación y tipo de contrato. La principal conclusión de este análisis preliminar es que los hombres siempre ganan más en media que las mujeres. Cuando los individuos tienen más de 30 años, sin embargo, aunque los hombres siguen ganando, en media, más que las mujeres, la brecha salarial disminuye a medida que aumenta el nivel educativo. En la segunda parte, estudiamos los principales determinantes del salario por medio de variables tanto socioeconómicas como variables características del mercado de trabajo con objeto de determinar si las diferencias salariales entre hombres y mujeres son significativas. Nuestros resultados reflejan la existencia de un sesgo a favor de los hombres en términos salariales, que de media se estima en 5.085,24 €. Para poner fin a una larga tradición de discriminación hacia las mujeres consideramos esencial la implementación de políticas que garanticen la igualdad de oportunidades. Entre estas medidas, destacan no sólo políticas orientadas a la no discriminación en términos salariales sino también en los procesos de selección de un trabajo y medidas para promover la conciliación la vida familiar.

## ABSTRACT

The aim of this work is to analyze the evolution of the gender gap in Spain from 2010 to 2014 using data from the Salary Structure Survey (SSS). We first present a descriptive analysis of average wage differences by sex, age group, years of seniority, education and type of contract. The main conclusion of this preliminary analysis is that men systematically earn more than women on average. When individuals are over 30, however, although men still earn more than women, the wage gap decreases as educational level increases. In the second part of this study, we examine the fundamental determinants of annual wage by means of both socioeconomic and characteristic variables of the labor market in order to determine if the wage differences between men and women are significant. Our results suggest the existence of a bias in favor of men in terms of wages, which on average seems to be slightly above 5000 euros. To end a long tradition of discrimination against women, we consider essential the implementation of policies that guarantee equality of opportunities. These measures include not only policies aimed at non-discrimination in terms of wages but also in selection processes and initiatives to promote the balance between family and working life.

## 1. INTRODUCCIÓN

La progresiva incorporación de la mujer en el mercado laboral ha tenido un fuerte impacto no solo en la estructura socio-laboral en España, sino también en países de nuestro entorno, como no podía ser de otra manera. Es por ello por lo que este fenómeno y sus potenciales consecuencias han sido objeto de estudio bajo el amparo de una gran diversidad de disciplinas. Asimismo, encontramos que se ha mostrado una fuerte discriminación salarial hacia la mujer en el mercado de trabajo (véase Rodríguez et al., 1995; Prieto y Varela, 1999; o Ugidos, 1997b).

La discriminación provoca una pérdida significativa de eficiencia y genera una asignación de los recursos inadecuada. Estos efectos pueden ser directos, como es el caso español, que está sufriendo cada vez más la pérdida de talentos. También puede ser indirecto, como pueden ser la no motivación para invertir en el capital humano por parte del grupo discriminado. Como han comprobado diversos estudios, la discriminación de la mujer afecta en gran medida al crecimiento económico de un país en un largo plazo (Ferrant, 2015; Ferrant y Kolev, 2016). Asimismo, confirman que existe una relación negativa entre la discriminación de género y la renta per cápita de un país, señalando que el coste económico de la discriminación por razón de género es bastante alto. Esto no solo afecta a la inversión en el capital humano y a la participación laboral de las mujeres, sino también a la productividad total de los factores. (Ferrant y Kolev, 2016). Además, numerosos estudios corroboran esta misma teoría, que apunta a un ralentizamiento del crecimiento económico si hay discriminación de género en el mercado laboral (Klasen y Lamanna, 2009; OCDE, 2012; Cuberes y Teigner, 2015). Según la OECD (2012), si la participación de la mujer fuese igual a la de los hombres para el año 2030, se estima que los países pertenecientes a la OCDE aumentarían su PIB per cápita en un 12 por ciento.

El objetivo fundamental de este trabajo es estudiar las causas de las diferencias salariales entre hombres y mujeres en el mercado de trabajo de España y analizar su evolución temporal para ver si se ha producido una mejora en la brecha salarial entre los años 2010 y 2014. Es importante destacar que las diferencias salariales son relativamente más elevadas en España que en otros países de Europa. Según los datos de la Encuesta de Estructura Salarial (EES) del Instituto Nacional de Estadística (INE) para el año 2002, el diferencial de género en el salario por hora promedio en España es de un 25,3 por ciento solo superado por Reino Unido (37,3 por ciento), Austria (35,8 por ciento) y Alemania (34,4 por ciento). Los análisis existentes sobre los factores responsables de la brecha de género en el salario en España han mostrado que las diferencias salariales no obedecen a una diferenciación en términos de productividad (Ugidos, 1997a; De la Rica y Ugidos, 1995), siendo mayor la discriminación para las mujeres más cualificadas (Gardeazábal y Ugidos, 2005; García et al., 2001). Sin embargo, el efecto “techo de cristal” parece menos acentuado en otros países de Europa (De la Rica et al., 2007).

En este sentido, resulta imprescindible entender que la discriminación salarial se da cuando dos empleados con las mismas cualidades o capacidades son tratados de diferente manera, por el hecho de tener diferentes personalidades, bien sea por razones de género, religión, raza o incluso la edad, entre otras.<sup>1</sup> Si bien la

---

<sup>1</sup>En nuestro trabajo centramos únicamente nuestra atención en las brechas salariales, ya que las brechas de género son las diferencias entre dos grupos que no son directamente comparables, es por ello por lo que no se hablará de brecha de género sino de brecha salarial.

discriminación hacia la mujer en el mercado laboral debería ser algo característico del pasado, es todavía hoy un debate social de primer orden. Si los hombres y mujeres acceden en igualdad de condiciones a servicios educativos y de formación en principio recibirán la misma renta por un mismo trabajo. Si además tenemos en cuenta que las mujeres acceden al mercado laboral en un número cada vez mayor, esa brecha salarial de género debería de cerrarse progresivamente.

La estructura del trabajo es la siguiente. En la siguiente sección presentamos la revisión de la literatura, cuyo objetivo es contextualizar tanto histórica como teóricamente los principales factores que han perpetuado la discriminación salarial a lo largo del tiempo. Seguidamente nos centramos en los datos empleados en este análisis, que son recogidos por el INE, y describimos la metodología empleada basada en un contraste para la diferencia de medias y un análisis econométrico a través de mínimos cuadrados ordinarios (MCO). Seguidamente, analizamos resultados obtenidos y finalizamos el estudio con las conclusiones más relevantes del mismo y una discusión sobre las propuestas más adecuadas para mitigar este problema.

## 2. REVISIÓN DE LA LITERATURA

Desde la teoría económica, la diferencia salarial de género ha sido analizada bajo diferentes perspectivas. En línea con la teoría del capital humano, la remuneración del factor trabajo en un mercado competitivo está determinada únicamente por su productividad marginal (Beker, 1964), por lo que dos trabajadores de diferente sexo, que se encuentren en idénticas condiciones productivas deberían percibir exactamente la misma retribución salarial. Sin embargo, existe una vasta evidencia empírica que pone de manifiesto patrones de diferenciación salarial a favor de los hombres. Esta discriminación ya se manifestó en los trabajos seminales de Blinder (1973) y Oaxaca (1973) con un método de corrección de sesgo de selección de Heckman (1979) y el método DiNardo, Fortin, Lemieux (1996) que confirmaron la existencia de una tendencia latente a la discriminación de las mujeres como un hábito en los mercados de trabajo tanto en países en vías de desarrollo como en países desarrollados, por lo que, aunque hombres y mujeres acrediten el mismo nivel educativo, el mismo nivel de experiencia y que ocupan el mismo puesto de trabajo con características similares, los salarios que percibirán las mujeres son sistemáticamente inferiores (Altonji y Blank, 1999; Weichselbaumer y Winter-Ebmer, 2005; Blau y Kahn, 2000).

Si bien es cierto, que dicha diferencia ha tendido a disminuir en las últimas décadas en la mayoría de las economías, principalmente por la mejora de las cualificaciones de la mujer frente al hombre (Weichselbaumer y Winter-Ebmer, 2005; OCDE, 2002), dicha reducción de las diferencias entre hombres y mujeres ha presentado un gran impacto. Entre ellos, cabe destacar los cambios en la estructura salarial y particularmente la dispersión salarial. Un elevado grado de dispersión salarial incrementa las diferencias retributivas entre mujeres y hombres, al encontrarse las mujeres, por lo general, peor posicionadas en la distribución salarial (Blau y Kahn, 1992, 2003; Simón, 2012). Esta situación se confirma en las comparaciones internacionales, que reflejan que las economías con mayor dispersión de renta relativa tienen una mayor diferencia salarial por razón de género. (Blau y Kahn, 1992; 1996; 2003; Simón, 2006). Este hecho explica por qué la reducción de la diferencia salarial por sexo ha mostrado resultados positivos en países en los que la dispersión salarial ha disminuido a lo largo del tiempo.<sup>2</sup> En otros países, por el contrario, se ha producido un incremento en la dispersión salarial, lo que se ha traducido en una reducción de los avances de los salarios relativos de las mujeres procedentes con mayores cualificaciones (Blau y Kahn, 1997; 2006).

Por otro lado, la teoría de la segmentación defiende que el origen de la discriminación salarial contra las mujeres podría venir condicionada por ciertas normas sociales, indiscutibles estereotipos por sexo o ser incluso motivada por la estructura del mercado laboral (Anker, Melkas y Kortén, 2003). Argumentos del lado de la demanda, darían una justificación a ciertas decisiones empresariales a la hora de separar a los hombres y mujeres en el cometido de su trabajo, evitando así que los trabajadores hombres perciban una pérdida de estatus (Goldin, 2002) o afronten conflictos de identidad en ocupaciones que estarían masculinizadas o feminizadas (Akerlof y Kranton, 2000).

Cabe señalar la importancia de integrar una perspectiva del género en el análisis económico como demandan numerosos estudios en el marco de la economía feminista (Benería, 1995; Feber y Nelson, 2004; Kuiper y Sap, 2005). Otro de los

---

<sup>2</sup> Véase Edin y Richardson (2002) para Suecia y Kidd y Shannon (2001) para Australia.

factores potenciadores de las diferencias salariales es la segregación de las mujeres en trabajos que presentan menor remuneración. Diversos autores confirman que el gran número de mujeres desempeñando trabajos en sectores tradicionalmente feminizados, frente a otros que realizan los hombres, afecta negativamente a su retribución salarial (Bayard et al., 2003; Blau Kahn, 2000). La segregación de las mujeres en empresas y en ocupaciones que ofrecen menores retribuciones disminuye sus ingresos relativos, a través de unos menores complementos salariales principalmente (Amuedo-Dorantes y De la Rica, 2006; De la Rica, Dolado y Vegas, 2010).

El hecho de que las mujeres estén empleadas en una mayor cuantía en puestos de trabajo que pagan salarios bajos comparativamente a trabajadores que presentan las mismas características productivas, nos refleja que una gran parte de la diferencia salarial de género se debe a una segmentación de mercado de trabajo (Amuedo-Dorantes y De la Rica, 2006; Palacio y Simón, 2006). Resulta interesante que a pesar de que este hecho se da en otros países a nivel mundial, el mercado español presenta una mayor segmentación en comparación con los países desarrollados (Simón, 2006). La parte de la brecha salarial que no es explicada por las diferentes características productivas por género podrían ser de carácter discriminatorio, aunque también es posible que se deba a preferencias discordantes entre ambos colectivos (Altonji y Blank, 1999). Es relevante destacar que la consideración de aspectos psicológicos y de cualidad social resultan fundamentales para explicar por qué hombres y mujeres obtienen resultados heterogéneos en el mercado laboral (Bertrand, 2011). Estudios previos demuestran que las mujeres tienen una mayor aversión al riesgo que los hombres, lo que les lleva a competir por trabajos que son más estables, pero a su vez menos remunerados (Croson y Gneezy, 2009; Bonin et al., 2007).

Otro factor que ha condicionado a la integración de la oferta de trabajo de la mujer en el mercado laboral es la posición generalmente sometida de la mujer en lo referente al ámbito familiar. A todos los determinantes mencionados, se une una educación tradicional fundamentada en estereotipos sexistas, que se traduce en discriminación por parte de los empresarios (Becker, 1957; Darity y Mason, 1998). Consecuentemente, las discrepancias observadas referidas al salario percibido por sexo provendrían del sistema social aún vigente y del conflicto que se revela entre ambos sexos en aspectos con el trabajo no remunerado (Bergmann, 1995).

Por último, es importante destacar el impacto del ciclo económico desde una perspectiva de género (Elson, 2010; Pearson y Sweetman, 2011). De forma histórica, una coyuntura económica desfavorable ha afectado de una manera desigual a hombres y mujeres. La Gran Recesión tuvo un impacto negativo en el diferencial salarial por género en España debido a un incremento de la carga de trabajo superior para las mujeres, especialmente en trabajos no remunerados; un empeoramiento relativo de la calidad del empleo; e importantes retrocesos en los hitos obtenidos en términos de igualdad en épocas de bonanza económica (Gálvez Muñoz y Rodríguez Madroño, 2011).

### **3. DATOS Y METODOLOGÍA**

#### **3.1 LA ENCUESTA DE ESTRUCTURA SALARIAL (EES)**

Los datos usados en nuestra investigación proceden de la Encuesta de Estructura Salarial (EES) para los años 2010 y 2014. El diseño de la EES corresponde a un amplio muestreo en varias etapas a partir de la encuesta cuatrienal de Estructura Salarial. La EES estudia la estructura y distribución de los salarios, como hemos mencionado anteriormente, de periodicidad cuatrienal, que se realizan en todos los países miembros de la UE. A pesar de que la idea de realizar esta encuesta germina en los años 1994-1995 por el Instituto Nacional de Estadística (INE), su implementación no se produjo hasta el año 2002, siendo éste el año de referencia, y se prevé realizarla cada cuatro años. El tamaño de la muestra de la EES para el año 2010 fue de 232.366 trabajadores y de 227.830 para el año 2014. La principal diferencia que aporta esta encuesta frente a otras es que recoge los salarios de manera individual en el cuestionario, además de múltiples variables relacionadas con el trabajador. Gracias a ello, podemos establecer una relación entre salario y ciertas variables que determinan su cuantía como pueden ser el nivel de estudios, el tipo de contrato o la ocupación, la antigüedad o los años, entre otros.

Además, se relacionan variables que afectan de manera colectiva a los trabajadores de una empresa con el nivel salarial como, por ejemplo, el mercado al que destina su producto la empresa, si existe o no un convenio, o bien si la propiedad es privada o pública. Así mismo, la EES aporta valores tanto de salario medio como de la distribución de los salarios y, en consecuencia, una medida de su desigualdad. En una gran parte de los datos ofrecen percentiles. Podemos, por tanto, concluir que el objetivo principal de la encuesta es el conocimiento de los niveles de los salarios, tanto de niveles medios como de su distribución, no solo desde un punto de vista de la composición sino también de las variables que afectan al mismo y en la cuantía en que éstas lo hacen.

En la Tabla 3.1.1, se presenta un resumen de todos los datos, tanto para el año 2010 como para el 2014, donde aparece el porcentaje de hombres y mujeres que hay en cada una de las categorías, junto con el total de hombres y de mujeres. En el año 2010 contamos con una muestra de hombres y mujeres de 216.769, de la que el 57.04 por ciento son hombres y el 42.95 por ciento son mujeres. El 9.2 por ciento de los hombres cuenta con un tipo de jornada parcial y el 90.8 por ciento con una jornada completa. Sin embargo, el porcentaje de mujeres que cuentan con una jornada parcial es del 26.6 por ciento lo cual es muy superior al de los hombres. En cuanto a los estudios realizados vemos que el 15.1 por ciento de los hombres tienen primaria, el 27 por ciento secundaria, el 11.5 por ciento bachiller, etc. Por otro lado, el 10 por ciento de las mujeres tienen primaria, el 23.8 por ciento secundaria, el 13.2 por ciento bachiller, etc. Podemos afirmar que, para todos los niveles educativos, el porcentaje de mujeres con dicho grado de educación es inferior al porcentaje de hombres con el mismo nivel de estudios.

Para el año 2014 tenemos una muestra mayor, de 252.405 personas, de las que el 57.7 por ciento son hombres y el 42.73 por ciento mujeres. Observamos que el paso de los años no ha favorecido un aumento en el porcentaje de jornada completa para ninguno de los sexos, el 90.2 por ciento de los hombres tienen una jornada parcial y el 9.8 por ciento completa, en el caso de las mujeres el 71.9 por ciento cuentan con una jornada parcial y el 28.1 por ciento completa. Sin embargo, si nos fijamos en el tipo de

contrato vemos que los de tipo indefinido ha aumentado para ambos sexos, pasan a un 80.10 por ciento para los hombres y un 78.70 por ciento para las mujeres. En cuanto a los estudios, vemos que en general para ambos sexos, los porcentajes aumentan, especialmente en el caso de bachiller y de licenciados o doctorados universitarios.

**Tabla 3.1.1: Porcentaje de hombres y mujeres en cada categoría**

Categorías	2010			2014		
	Hombre	Mujeres	Total	Hombre	Mujeres	Total
<b>Sexo</b>	57.04%	42.95%	216.769	57.27%	42.73%	252.405
<b>Años</b>						
20-29	14.6%	17.8%	34.617	10.30%	11.80%	22.937
30-39	32.7%	36.3%	74.212	30.80%	33.90%	67.216
40-49	27.8%	26.8%	59.424	31.20%	30.90%	65.132
50-59	19.3%	15.7%	38.499	21.90%	19.3%	43.526
Mayor de 59	5.3%	3.1%	9.404	5.6%	4.1%	10.334
<b>Tipo de jornada</b>						
Parcial	9.20%	26.60%	36.149	90.20%	71.90%	172.517
Completa	90.80%	73.40%	180.620	9.80%	28.10%	36.919
<b>Tipo de contrato</b>						
Indefinido	21.80%	24.00%	49.353	80.10%	78.70%	166.467
Determinado	78.20%	76.00%	167.416	19.90%	21.30%	42.969
<b>Estudios realizados</b>						
Primaria	15.10%	10.00%	27.934	15.70%	11.20%	28.843
Secundaria	27.00%	23.80%	55.543	25.30%	21.20%	49.328
Bachiller	11.50%	13.20%	26.470	21.60%	23.70%	47.170
Grado Superior	8.70%	10.00%	20.103	10.30%	7.60%	19.170
Diplomados Universitarios	8.60%	13.70%	23.343	8.50%	13.60%	22.318
Licenciados, doctorados Universitarios	15.50%	18.90%	36.758	17.10%	21.60%	39.840

Fuente: Elaboración propia a través de los datos de la Encuesta Cuatrienal del INE, 2014.

### 3.2 ECUACIÓN SALARIAL DE MINCER

La función de ingresos de Mincer es un modelo que explica el salario en función de la escolaridad y la experiencia. Esta ecuación, se estima por mínimos cuadrados ordinarios (MCO), en el que tendremos un modelo semilogarítmico, en el que la variable dependiente es el logaritmo del salario y que tiene como variables

$$\ln(Y_i) = \beta_0 + \beta_1 \text{Mujer}_i + \beta_2 \text{yrs}_i + \beta_3 \text{yrsch}_i + \beta_4 \text{Exp}_i + \varepsilon_i$$

independientes los años de educación, la experiencia laboral y su respectivo cuadrado. Los datos que se usan para su cálculo son datos de corte transversal, es decir, son datos de muchos individuos en un momento determinado del tiempo. Su ecuación es la siguiente:

## GÉNESIS CIFUENTES ROA

Donde  $y_i$  es el salario medio del individuo  $i$ ,  $Yrs$  se refiere a la edad,  $Yrsch$  hace referencia al número de años de educación,  $Exp$  son los años de experiencia laboral, finalmente  $\varepsilon_i$  es el término de error aleatorio, que sigue una distribución Normal de media 0 y varianza  $\sigma_\varepsilon^2$ .

Basándonos en esta ecuación, estimamos un modelo econométrico que ampliaremos con otras variables de control. En este primer modelo hemos no hemos variables relevantes para explicar los salarios de los individuos como puede ser, por ejemplo la antigüedad en la empresa. Esto que puede provocar que el modelo presente un sesgo por omisión de variables relevantes. Es por ello por lo que realizamos otro modelo econométrico, añadiendo las variables que están correlacionadas directamente con la dependiente, para intentar corregir dicho sesgo. La ecuación de nuestro modelo no restringido será la siguiente:

$$\begin{aligned} \ln(Y_i) = & \beta_0 + \beta_1 \text{Mujer}_i + \beta_2 \text{yrs}_i + \beta_3 \text{yrs}_i^2 + \beta_4 \text{Exp}_i + \beta_5 \text{Exp}_i^2 + \beta_6 \text{yrsch}_i \\ & + \beta_7 \text{indef}_i + \beta_8 \text{parcial}_i + \varepsilon_i \end{aligned}$$

Donde:  $Exp^2$  son los años de experiencia laboral al cuadrado,  $Indef$  se refiere al tipo de contrato indefinido y  $Parcial$  al tipo de jornada.

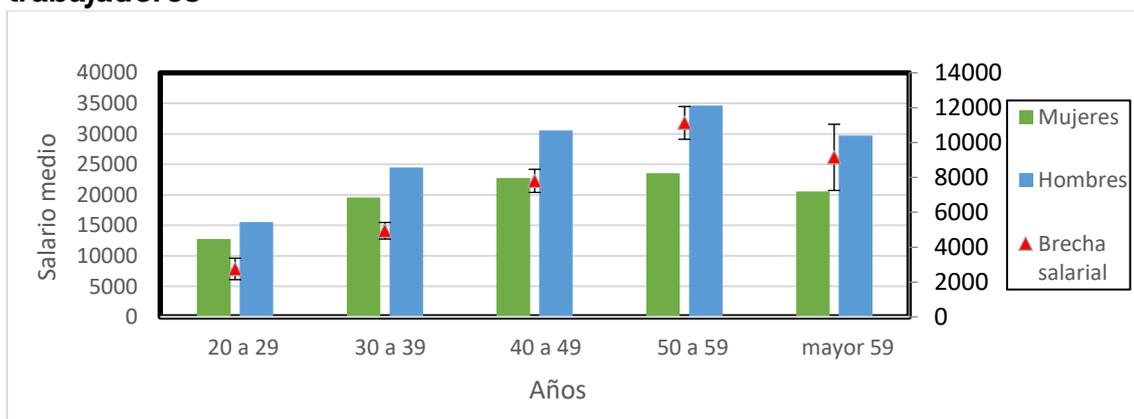
## 4. RESULTADOS

### 4.1 MEDIAS DE LAS BRECHAS DE GÉNERO

En esta sección se analiza la evolución de la brecha de género en España desde el año 2010 al año 2014. Para este análisis empleamos como indicador de brecha de género las diferencias medias entre el salario de hombres y mujeres. En primer lugar, nos centramos en las diferencias salariales por grupos de edad (Figura 5.1.1), cuya conclusión principal es que el salario bruto medio es mayor para los hombres que para las mujeres en todos los grupos de edad de los trabajadores.

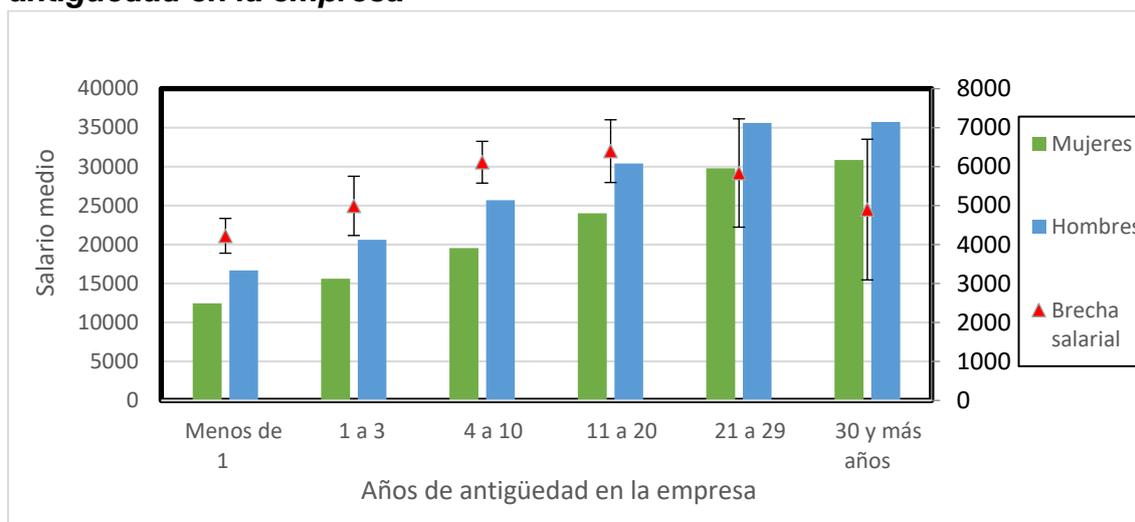
La gráfica 5.1.1 nos muestra que a medida que aumentan los grupos de edad de los trabajadores hasta los grupos de edad 40 a 49 años, aumenta la media salarial tanto de hombres como de mujeres, lo que a su vez implica un incremento de la brecha salarial. De los 40 a los 59 años el salario de las mujeres se estanca mientras que el de los hombres continúa en ascenso. Dado que el salario bruto de los hombres aumenta más rápido con respecto a las mujeres con el paso de los años, la brecha salarial también crece.

**Gráfica 4.1.1: Media de la distribución salarial por sexo y edad de los trabajadores**



Fuente: Elaboración propia a través de los datos de la Encuesta Cuatrienal del INE, 2014. La brecha salarial de género está referenciada al eje de ordenadas de la derecha.

Las mujeres pertenecientes al grupo de edad entre 20 y 29 años obtienen un salario bruto en media de 12.773,34 euros, sin embargo, los hombres ganan 15.523,41 euros. Resulta interesante que, aunque los hombres entre 20 y 29 años ganan más en media que las mujeres, el salario medio de la mujer aumenta más en términos relativos que el de los hombres. Pese a que, para la población entre los 30 y 60 años, las mujeres ganan en media salarios menores. Observamos una apertura de la brecha de género en casi todos los grupos de edad. Así, por ejemplo, si analizamos el grupo de edad comprendido entre los 50 y los 59 años, los hombres ganan en media 10000 euros brutos anuales más que las mujeres.

**Gráfica 4.1.2: Media de la distribución salarial por sexo y años de antigüedad en la empresa**

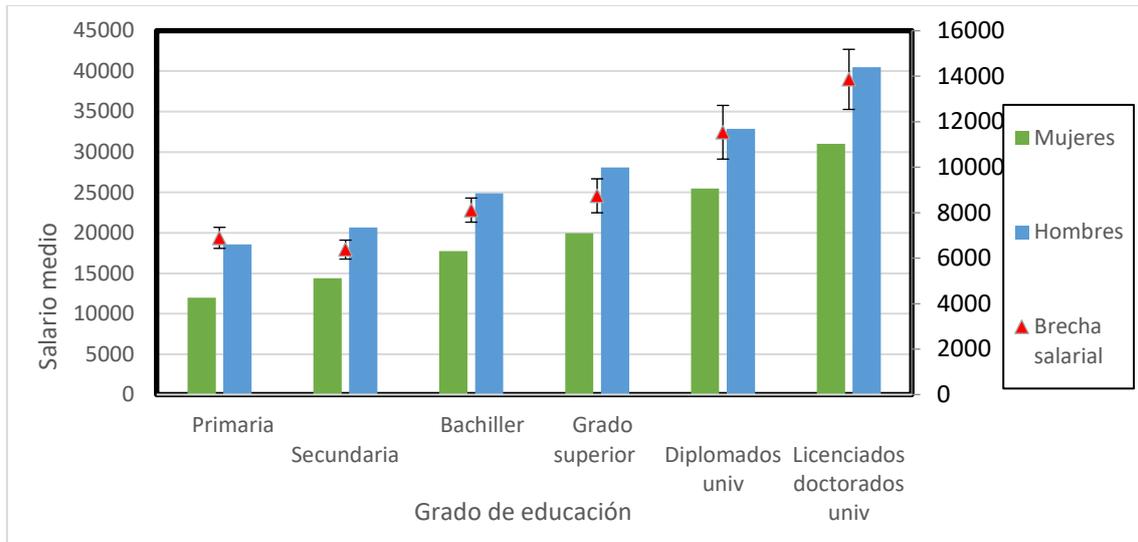
Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la encuesta cuatrienal del INE, 2014. La brecha salarial de género está referenciada al eje de ordenadas de la derecha.

Debemos tener en cuenta que esta diferencia puede venir determinada por otros factores como son: el tipo de contrato, el tipo de jornada, la antigüedad en la empresa o los estudios realizados entre otras. Por otro lado, este efecto también podría venir explicado por las diferencias en el número de años de experiencia laboral entre hombres y mujeres, puesto que las mujeres en España se han incorporado al mercado laboral de forma relativamente más tardía. Asimismo, las mujeres generalmente tienen un número de años en su vida laboral inferior a los hombres debido, entre otros factores, a las bajas y excedencias maternidad.

En la gráfica 4.1.2 se presenta el salario medio bruto por sexo según el tiempo de servicio en la empresa. Vemos que, incluso en los primeros años, existe una clara diferencia entre hombres y mujeres en el salario medio bruto, siendo para los trabajadores que llevan menos de un año en la empresa 12.451,7 euros para la mujer y 16.676,86 euros para el hombre. Lo que resulta realmente llamativo es que esa diferencia en lugar de ir disminuyendo según aumenta la antigüedad, va en aumento. Como podemos ver en el gráfico, la amplitud del intervalo de confianza se incrementa con los años de antigüedad que se tienen en la empresa.

Pasamos ahora a comentar en detalle la brecha salarial entre hombres y mujeres con un mismo nivel educativo, desde personas que han cursado primaria hasta aquellos que son licenciados universitarios. Observamos que, para los niveles educativos bajos, la brecha salarial es sustancial, siendo el salario bruto medio que perciben las mujeres de 11.972,92 euros frente a los 18.581,72 euros de los hombres. Por tanto, los hombres con estudios básicos perciben un 35,56 por ciento más que las mujeres. Por otra parte, podemos comentar que el intervalo de confianza del salario medio en relación con el grado de educación incrementa conforme el nivel educativo de las personas aumenta. Al no haber solapamientos entre ellos a partir de la educación secundaria, se puede afirmar que la diferencia salarial media entre hombres y mujeres aumenta en términos absolutos a medida que ascendemos en la pirámide educativa (Gráfico 4.1.3).

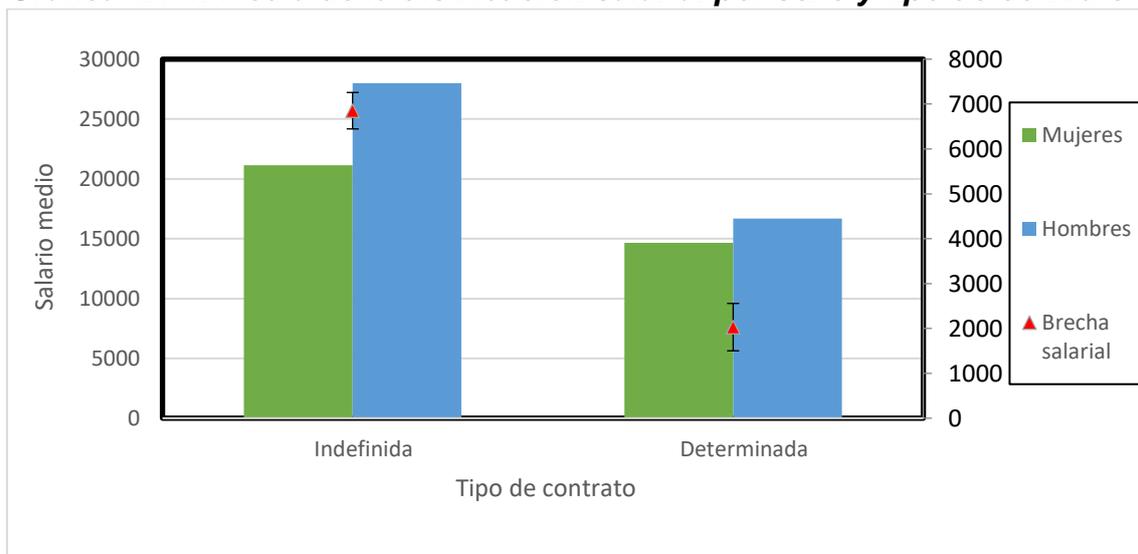
**Gráfica 4.1.3: Media de la distribución salarial por sexo y estudios realizados**



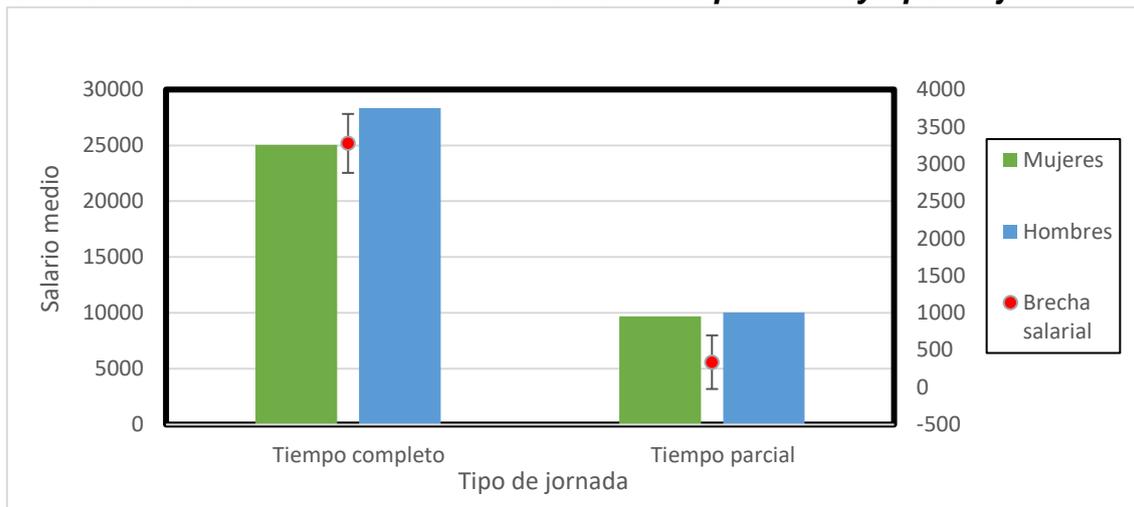
Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta Cuatrienal del INE, 2014. La brecha salarial de género está referenciada al eje de ordenadas de la derecha.

Cabe destacar, sin embargo, que en términos relativos las diferencias salariales disminuyen conforme las mujeres van alcanzando niveles educativos superiores. Fijémonos por ejemplo en una mujer que ha completado sus estudios de grado superior, observamos que percibe un salario bruto medio de 19.969,08 euros frente a 28074.15 euros que percibe el hombre, estos ganan un 28.87 por ciento más que las mujeres, así mismo, ocurre lo mismo para un licenciado o doctorado universitario (31.008,07 euros para las mujeres y 40.503,45 euros para los hombres), ganan un 23.44 por ciento más que las mujeres. Estos resultados son congruentes con los encontrados en estudios previos para países desarrollados.

**Gráfica 4.1.4: Media de la distribución salarial por sexo y tipo de contrato**



Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta Cuatrienal del INE, 2014. La brecha salarial de género está referenciada al eje de ordenadas de la derecha.

**Gráfica 4.1.5: Media de la distribución salarial por sexo y tipo de jornada**

Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta Cuatrienal del INE, 2014. La brecha salarial de género está referenciada al eje de ordenadas de la derecha.

Ahora, analizamos la brecha salarial en función del tipo de contrato y de la jornada laboral. El análisis en relación con el tipo de contrato difiere entre los de duración determinada y de duración indefinida. Observamos que para ambos casos los hombres ganan de media anualmente más que las mujeres. Los hombres ganan de media un 14 por ciento más que las mujeres con un contrato indefinido, pero la diferencia se reduce a un 8 por ciento con un contrato determinado. Centrándonos en la brecha salarial por razón de género, detallamos que es significativamente mayor en los contratos de duración indefinida que en los de duración determinada.

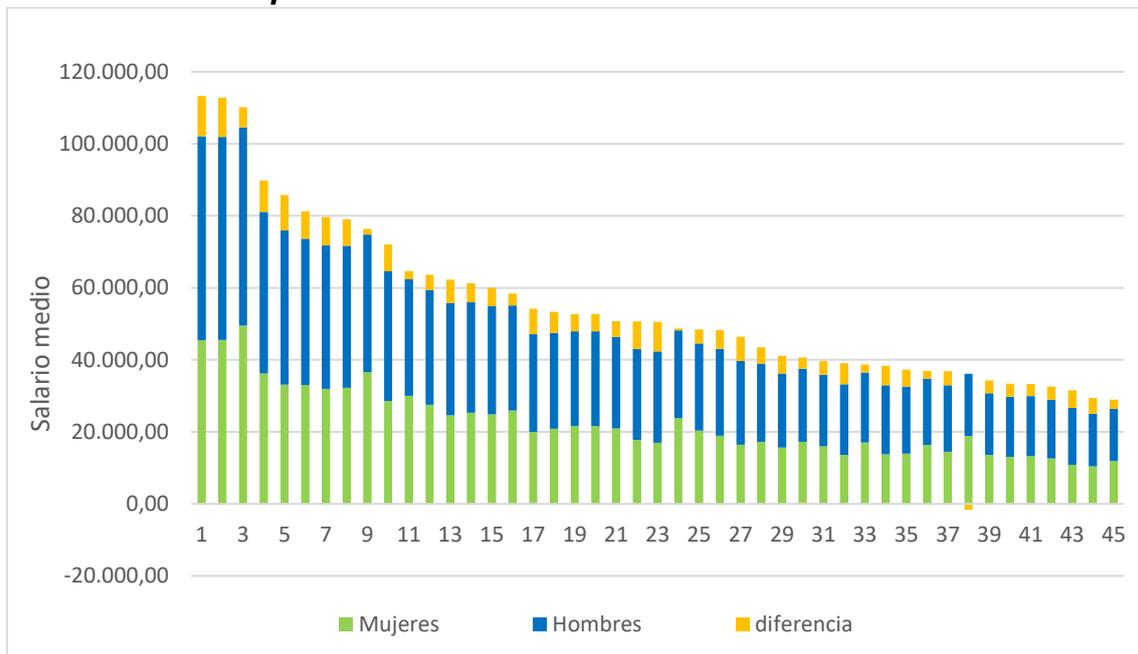
Esto se puede deber a que cuando un trabajador es contratado a tiempo parcial, generalmente no es para que ocupe un puesto de alto cargo, mientras que los empleados con contrato indefinido tienen mayores posibilidades de promoción interna que les permitirán mejorar sus condiciones salariales. Esto ha sido objeto de estudio en múltiples investigaciones (Anker, Melkas y Korten, 2003) y (Akerlof y Kranton, 2000). Ya que aquellos puestos que son de alta importancia son mayoritariamente ocupados por hombres, y por ello la diferencia salarial entre ambos tipos de contrato es notablemente superior que para las mujeres.

Pasamos ahora a analizar las diferencias según el tipo de jornada, y vemos que la brecha salarial es mucho mayor si se trata de una jornada de tiempo completo que si es a tiempo parcial. Observamos que, en ambos casos, los hombres ganan en media anualmente más que las mujeres. En nuestra muestra hay 172.517 personas que tiene un tipo de jornada a tiempo completo (82.37 por ciento) y 36.919 personas que tienen un tipo de jornada a tiempo parcial (17.63 por ciento). De esta muestra el 57.3 por ciento son hombres, de los que el 90.2 por ciento trabajan con un tipo de jornada a tiempo parcial y el resto a tiempo completo. El 42.7 por ciento de la muestra son mujeres, de estas el 71.9 por ciento trabajan con una jornada a tiempo parcial y el resto a tiempo completo. Observamos que hay más trabajadores a tiempo completo que parcial, y que además el porcentaje de mujeres que trabajan a tiempo completo con respecto a los hombres es mayor, y el porcentaje de hombres respecto a las mujeres que trabajan a tiempo parcial es mayor, para el año 2014.

Las brechas salariales tanto de la jornada a tiempo parcial como de los contratos temporales son mucho más pequeñas por varias razones. En primer lugar, se trata de contratos más precarios y peor pagados, por lo que el rango salarial será mucho

menor y por ende también las diferencias absolutas. En segundo lugar, las mujeres tienen un difícil acceso a contratos indefinidos, por lo que es posible que la competencia media de las mujeres con ese contrato sea superior a la de los hombres. Otro posible factor puede estar relacionado con una elección personal de las mujeres que prefieren este tipo de jornada, ya que esto les permite hacer frente a otras obligaciones impuestas por la sociedad, a lo que llamamos “teoría del suelo pegajoso” este se refiere a las tareas y cuidados del hogar a las que por tradición se ha postergado a las mujeres, por lo que para las mujeres es más complicado salir de ese “espacio natural” que según la sociedad les corresponde (Wirth, 2001). Esto les impide poder desarrollarse en el ámbito profesional, ya que existe cierta presión en el ámbito familiar, e incluso en la sociedad, para hacer creer a las mujeres que son las responsables principales de dichas obligaciones.

**Gráfica 4.1.6: Diferencia media de la distribución salarial por sexo y actividad laboral por sectores.**



Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta Cuatrienal del INE, 2014. La denominación de cada sector viene detallada en la Tabla 7.1 del Anexo.

Por último, no podemos olvidar el impacto de la crisis económica que se ha vivido en España desde 2007 en términos de destrucción de empleo. Los hombres han sido los principales afectados ya que el sector de la construcción, dominado de forma casi unánime por dicho género, ha sido el que más ha sufrido el azote de la desaceleración económica. Además, la dualidad laboral del mercado de trabajo español genera que dicha destrucción sea mucho más intensa para los trabajadores con contrato de tipo temporal que fuera del sector de la construcción.

Para finalizar, nos centramos en las diferencias salariales por actividad laboral (Figura 4.1.6). Vemos que existe una elevada brecha para profesiones de un nivel de cualificación superior, tales como directores, gerentes y administrativos (1) de un nivel más alto, lo que concuerda con lo analizado previamente. De igual manera, en las ocupaciones como científicos e intelectuales (6), profesionales de apoyo en finanzas y matemáticas e ingenierías (7 y 8), técnicos de las ciencias y de las ingenierías (10) y operadores de instalaciones y maquinarias fijas y montadores (22 y 23) entre otras,

que son aquellas que cuentan con un nivel salarial inferior, también existe una brecha elevada.

Obtenemos como conclusión principal, que la brecha se acentúa más en ocupaciones con un mayor nivel salarial y en consecuencia con unos cargos que exigen unos niveles de cualificación superiores como son el sector de directores de producción y operaciones y gerentes y los directores de departamentos administrativos. Por otro lado, en el sector de directores de departamentos administrativos y comerciales (3), el salario medio de las mujeres es algo mayor que en los dos primeros sectores que hemos mencionado, y es por ello por lo que disminuye su diferencia. Esto se puede dar porque ha aumentado el número de mujeres que trabajan en dicho sector y por ello los salarios son mayores y la diferencia es menor.

Así mismo, observamos que hay ocupaciones como las de profesionales de las ciencias físicas, químicas y de las ingenierías (9), donde apreciamos que los salarios son similares y la diferencia es mínima, esto es porque cada vez hay un número mayor de mujeres a cargo de este tipo de trabajos, por lo que ocupan puestos donde se les remunera mejor. Vemos que estas diferencias también son mínimas en el sector de profesionales de la enseñanza infantil, primaria, secundaria y postsecundaria (24), es un dato que realmente no nos sorprende, ya que para obtener un cargo de este tipo tanto hombres como mujeres deben realizar una oposición, y obtendrá el puesto aquel que saque mejores resultados, por lo que en este tipo de sectores no se tiene en cuenta el sexo, si no las cualificaciones de cada individuo. Del mismo modo, observamos que, en el sector de empleados de bibliotecas, servicios de correos y afines (38) las mujeres ganan más que los hombres y por ello la diferencia salarial es a favor de las mujeres, este hecho solo ocurre en ese sector, lo que nos lleva a pensar que hay una mayor participación de mujeres que de hombres en dicho sector le damos explicación por la trayectoria histórica, es decir, desde que la mujer se incorporó en el mercado laboral, empezó con trabajos focalizados en ese sector laboral.

Por último, es importante destacar que la proporción de mujeres ha ido aumentando en casi todas las ocupaciones a lo largo del tiempo, pero lo que realmente nos llama la atención, y además es una de las características del mercado, es que hay una mayor concentración de hombres y mujeres en diferentes sectores económicos y ocupaciones. Existen factores que están condicionados tanto por la demanda como de la oferta laboral, así como factores sociales y culturales, que son externos al mercado de trabajo, que son los que determinarán la segregación en diferentes sectores como son la sanidad, educación o comercio al por menor, donde la presencia de mujeres es mayor y los hombres ocupan la mayoría de los puestos de alta dirección y trabajos manuales (INE, 2018). Lo que implica que la brecha será más abierta cuanto menor sea el porcentaje de mujeres en una ocupación.

### **4.2 ANÁLISIS ECONÓMICO**

En esta sección vamos a estimar la brecha salarial de género en España para analizar si ha habido algún cambio significativo entre los años 2010 y 2014. La encuesta EES nos aporta información muy detallada sobre las características de los trabajadores como son el género, el nivel educativo, la edad, entre otros. Además, también nos proporciona características del empleo tales como la ocupación, la antigüedad en la empresa, el tipo de jornada, el tipo de contrato, etc. En nuestro análisis usaremos como variable dependiente el logaritmo del salario bruto.

Presentamos los datos de la estimación del logaritmo del salario por mínimos cuadrados ordinarios (MCO) en la Tabla 4.2.1, tanto para el modelo restringido (MR) como para el modelo no restringido (MNR) para los años 2010 y 2014.

**Tabla 4.2.1: Estimación de la Brecha salarial**

Variable dependiente: Logaritmo del salario

	Modelo restringido		Modelo no restringido	
	2010	2014	2010	2014
Término constante	9.9465 *** (0.0065)	8.6921 *** (0.0081)	9.0990 *** (0.0129)	8.2130 *** (0.0139)
Mujer	-0.2998 *** (0.0031)	-0.3588 *** (0.0030)	-0.1394 *** (0.0025)	-0.1891 *** (0.0024)
Edad	-0.0324 *** (0.0017)	0.0197 *** (0.0016778)	-0.3293 *** (0.0072)	-0.3094 *** (7.349e-03)
Experiencia	0.0313 *** (0.0001)	0.0309 *** (0.0001)	0.0492 *** (0.0004)	0.0447 *** (3.965e-04)
Nivel educativo	-0.0158 *** (0.0003)	0.0810 *** (0.0004)	-0.015 *** (0.0002)	0.0628 *** (0.0003)
Edad al cuadrado			-0.0441 *** (0.0009)	-0.0356 *** (0.0009)
Experiencia al cuadrado			-0.0008 *** (0.00001)	-0.0007 *** (0.00001)
Contrato indefinido			0.3136 *** (0.0032)	0.2991 *** (0.0033)
Jornada parcial			-0.9608 *** (0.0034)	-0.9346 *** (0.0032)
R cuadrado	0.1833	0.3055	0.4892	0.5731

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del INE, 2014.<sup>3</sup>

<sup>3</sup> Un asterisco (\*): La variable del modelo es significativa al 1% de significación.

Dos asteriscos (\*\*): Las variable es significativa al 1% y al 5% de significación.

Tres asteriscos (\*\*\*): La variable del modelo es significativa a todos los niveles, 1%, 5% y 10% de significación.

Respecto al modelo restringido, observamos que, controlando por la edad, nivel de estudios y experiencia profesional, las mujeres cobran de media un 30 por ciento menos que los hombres en el año 2010. En 2014, dicha diferencia se eleva al 35 por ciento. Pese a que todas variables son significativas, existe un sesgo por la omisión de variables relevantes, ya que el efecto de variables relacionadas con el tipo de contrato, la duración de la jornada y los años de antigüedad que previsiblemente afectarán al salario a percibir no han sido considerados. Además, el R cuadrado también nos indica que no es un buen modelo, ya que esas variables solo explican el 18 por ciento de la variación del modelo para el año 2010 y el 30 por ciento para el 2014. Resulta también curioso que la edad cambia su signo del año 2010 al 2014. Un posible explicación es que esta variable no esté adecuadamente representada de forma lineal.

Al incluirla al cuadrado en el modelo MNR observamos que el signo de la edad se mantiene, siendo negativa para ambos años, lo que quiere decir que afecta negativamente al salario del individuo. Vemos además que los coeficientes de las variables independientes varían bastante con respecto al modelo restringido. Observamos que, controlando por la edad, nivel de estudios, experiencia profesional, edad y experiencia al cuadrado respectivamente y la jornada parcial, para el año 2010 las mujeres cobran en media un 14 por ciento menos que los hombres y que para el 2014 la diferencia se eleva al 19 por ciento. Si lo comparamos con el MR vemos que se reduce prácticamente a la mitad la diferencia para ambos años, esto tiene que ver con el hecho de haber incluido variables que afectaban directamente al salario y haber corregido parte del sesgo. Asimismo, estas variables explican un 48.92 por ciento de la variación del modelo para el año 2010 y el 57.31 por ciento para el 2014.

Es importante destacar que el modelo MNR tiene una limitación importante ya que en el año 2010 el hecho de tener un año más de estudios supondría una disminución del salario del 1.6 por ciento, y eso no tiene sentido, por lo que es posible que nuestro modelo presente endogeneidad. El problema es que el salario está relacionado con la habilidad de cada individuo, pero es un dato con el que no contamos, por lo que esa variable está dentro del término de error. Este tipo de variables omitidas que se relacionan tanto con las variables independientes como con la dependiente da como resultado una relación espuria lo que hace que nuestro modelo presente problemas de identificación.

El hecho de haber añadido en el modelo características del trabajo ha dado como resultado que la brecha salarial se reduzca. Esto se debe a que las mujeres presentan una mayor dificultad respecto a los hombres para acceder a un tipo de contrato indefinido y generalmente prefieren una jornada parcial debido a los factores destacados en la Sección 2. Es por ello por lo que, una vez que controlamos por estos factores, la brecha salarial disminuye.

## 5. CONCLUSIONES

Las mujeres son un activo económico esencial para la capacidad productiva del país, ya que contribuyen de manera determinante tanto en empresas como en entidades públicas y en general al crecimiento económico del mismo. Cuanto menor sea la brecha salarial y mayor sea la participación laboral de las mujeres en un país, mayor será la tasa de crecimiento y por ende los ingresos públicos. En España, si no se tuviese en cuenta la incorporación de la mujer al mercado laboral, difícilmente podríamos explicar gran parte del crecimiento de la economía española. En el año 1985 solo el 35 por ciento de las mujeres en edad de trabajar lo hacían y actualmente esta cifra se eleva al 68 por ciento, lo que sitúa la participación laboral de la mujer por encima de la media de la UE. Como mencionábamos al comienzo del trabajo, España se encuentra en la media de los países desarrollados en cuanto a las brechas salariales de género. Aunque en España se haya producido un gran avance en cuanto a la reducción de la brecha de género, aún estamos muy lejos del equilibrio en términos salariales.

El análisis realizado ha puesto de manifiesto que la brecha salarial aumenta con la edad, en concreto para los individuos con edad comprendidas entre 30-39 años y 50-59 años en adelante. Sin embargo, en términos educativos, nos hemos encontrado con que dicha brecha se reduce a medida que se avanza en la pirámide educacional: un hombre con educación secundaria gana un 14 por ciento más que una mujer, mientras que con estudios universitarios dicha brecha disminuye en un 2 por ciento. Por el contrario, la discriminación salarial aumenta con los años de antigüedad. Un hombre que lleva más de 7 años en una empresa gana un 16.4 por ciento más que una mujer. La brecha salarial también es mayor para los contratos de tipo indefinido, un hombre gana un 14 por ciento más que una mujer y con uno de tipo temporal gana un 8 por ciento más. Nuestro análisis sugiere un patrón similar respecto a la jornada de trabajo, siendo la brecha mayor en los contratos de jornada completa que en los contratos de jornada parcial. Por ocupaciones y en actividades laborales, la brecha es sustancialmente mayor en las ocupaciones masculinizadas y en los sectores donde hay una mayor presencia de hombres que de mujeres, como son los puestos de alta dirección y trabajos manuales.

Es relevante mencionar que en nuestro análisis no tuvimos en cuenta las personas que son activas laboralmente pero que no están trabajando. Por este motivo nuestra muestra podría presentar un sesgo, ya que las personas que son activas pero que no trabajan, podrían tener características tanto demográficas como socioeconómicas distintas al de las personas que realmente no consiguen empleo. Una forma sencilla de corregirlo sería utilizar la corrección de Heckman, sin embargo, no lo hemos llevado a cabo porque nuestra encuesta solo nos proporciona datos de los asalariados. Por esta razón consideramos que la brecha salarial de género presentada en la sección anterior está infraestimada.

Consideramos importante este análisis porque reducir la brecha salarial de género es uno de los principales retos a los que se enfrenta el mercado laboral en particular y la sociedad en general ya que representa una de las principales barreras con las que se encuentra la mujer en su desarrollo profesional. A esta situación se ha llegado debido a que las mujeres vivían en una sociedad en la que no tenían acceso a la educación ni derecho al trabajo, si estos no eran bajo la aprobación de su padre o de su marido en caso de que estuvieran casadas. Tras una larga y ardua lucha por los derechos de las mujeres, hoy en día tienen los mismos derechos que los hombres, sin embargo, se les

## GÉNESIS CIFUENTES ROA

sigue discriminando en muchos sectores. Es por ello por lo que consideramos crucial la implementación de políticas que ayuden a mitigar estas diferencias garantizando la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. Entre estas medidas, destacan no sólo políticas orientadas a la no discriminación en términos salariales sino también en los procesos de selección de un trabajo y medidas para promover la conciliación de la vida familiar.

En conclusión, las mujeres reciben un peor trato en el mercado laboral, por lo que no cabe la menor duda que debido a esta discriminación hay una gran pérdida de eficiencia. Y no solo de eficiencia si no de talento, y con ello una pérdida de crecimiento potencial. Esto es algo que ninguna economía del mundo puede ni debe permitirse.

## 6. ANEXO

<b>Cuadro 6.1: Leyenda de la actividad laboral</b>	
1	Directores de producción y operaciones
2	Directores y gerentes
3	Directores de departamentos administrativos y comerciales
4	Especialistas en organización de la Administración Pública y de las empresas y en la comercialización
5	Profesionales de la salud
6	Otros técnicos y profesionales científicos e intelectuales
7	Profesionales de apoyo en finanzas y matemáticas
8	Profesionales de la ciencias físicas, químicas, matemáticas y de las ingenierías
9	Profesionales de las tecnologías de la información
10	Técnicos de las ciencias y de las ingenierías
11	Profesionales de la cultura y el espectáculo
12	Técnicos y profesionales científicos e intelectuales de la salud y la enseñanza
13	Técnicos profesionales de apoyo
14	Representantes, agentes comerciales y afines
15	Profesionales de apoyo a la gestión administrativa técnicos de las fuerzas y cuerpos de seguridad
16	Técnicos de las tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC)
17	Empleados administrativos con tareas de atención al público no clasificados bajo otros epígrafes
18	Empleados en servicios contables, financieros, y de servicios de apoyo a la producción y al transporte
19	Trabajadores de los servicios de protección y seguridad
20	Trabajadores de los servicios de protección y seguridad
21	Montadores y ensambladores en fábricas
22	Operadores de instalaciones y maquinaria fijas, y montadores
23	Operadores de instalaciones y maquinaria fijas
24	Profesionales de la enseñanza infantil, primaria, secundaria y postsecundaria
25	Técnicos sanitarios y profesionales de las terapias alternativas
26	Empleados de oficina que no atienden al público
27	Trabajadores cualificados de las industrias manufactureras, excepto operadores de instalaciones y máquinas
28	Empleados de oficina que atienden al público
29	Profesionales de apoyo de servicios jurídicos, sociales, culturales, deportivos y afines
30	Otros empleados administrativos sin tareas de atención al público
31	Empleados de agencias de viajes, recepcionistas y telefonistas empleados de ventanilla y afines (excepto taquilleros)
32	Trabajadores de los servicios personales
33	Trabajadores de los cuidados a las personas en servicios de salud
34	Dependientes en tiendas y almacenes
35	Trabajadores de los servicios de salud y el cuidado de personas
36	Recogedores de residuos urbanos, vendedores callejeros y otras ocupaciones elementales en servicios
37	Trabajadores de la madera, textil, confección, piel, cuero, calzado y otros operarios en oficios
38	Empleados de bibliotecas, servicios de correos y afines

## GÉNESIS CIFUENTES ROA

39	Peones de las industrias manufactureras
40	Peones de la agricultura, pesca, construcción, industrias manufactureras y transportes
41	Trabajadores de los servicios de restauración y comercio
42	Peones del transporte, descargadores y reponedores
43	Trabajadores no cualificados en servicios (excepto transportes)
44	Otro personal de limpieza
45	Trabajadores asalariados de los servicios de restauración

*Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta Cuatrienal del INE, 2014.*

## 7. BIBLIOGRAFÍA

- Akerlof, G. y Kranton, R (2000), “*Economics and Identity*”, *The Quarterly Journal of Economics*, CXV (3): 715-53.
- Altonji, J. G. y Blank, R. M. (1999), “*Race and gender in the labor market*”, en O. Ashenfelter y D. Card (eds.), *Handbook of Labour Economics*, 3, Amsterdam: North-Holland, 3143-3259.
- Amuedo-Dorantes, C. y De la Rica, S. (2006), “*The role of segregation and pay structure on the gender wage gap: Evidence from matched employer-employee data for Spain*”, *Contributions to Economic Analysis and Policy, Berkley Electronic Press Journals*
- Anker, R. (1998), *Gender and jobs: Sex segregation of occupations in the world*, Geneva: International Labour Office.
- Anker, R.; Melkas, H. y Konter, A. (2003), “*Gender-based occupational segregation in the 1990’s*” International Labour Office, Declaration/Working Paper 16/2003.
- Asplund, R. Y Pereira, P. (1999). Returns to Human Capital in Europe. A Literature Review, Helsinki, ETLA
- Bayard, K.; Hellerstein, J.; Neumark, D. y Troske, K. (2003), “*New evidence on sex segregation and sex differences in wages from matched employee-employer data*”, *Journal of Labor Economics*, 21 (4): 887-923
- Becker, G. (1957), *The economics of discrimination*, Chicago: University Chicago Press.
- Becker, G. (1964), *Human capital*, National Bureau of Economic Research, Columbia University Press, New York.
- Benería, L. (1995), “*Toward a greater integration of gender in economics*”, *World Development*, 23 (11): 1839-1850.
- Bertrand, M. (2011), “*New perspectives on gender*”, en O. Ashenfelter y D. Card (eds.), *Handbook of Labour Economics*, Vol. 4 B, Amsterdam: North-Holland, 1543-1590.
- Blau, F. D. y Kahn, L. M. (1992), “*The Gender Earnings Gap: Learning from International Comparisons*”, *American Economic Review*, 88: 533-538.
- Blau, F. D. y Kahn, L. M. (1996), “*Wage Structure and Gender Earnings Differential: an International Comparison*”, *Economic*, nº 63, págs. S29-S62.
- Blau, F.D. y L.M. Kahn (1997): “*Swimming Upstream: Trends in the Gender Wage Differential in the 1980s*”, *Journal of Labor Economics*, vol. 15, nº 1, págs. 1-42.
- Blau, F.D. y Kahn, L.M. (2000), “*Gender differences in pay*”, *Journal of Economic perspectives*, vol. 14, nº4, 75-99.
- Blau, F. D. y Kahn, L. M. (2003), “*Understanding International Differences in the Gender Pay Gap*”, *Journal of Labor Economics*, vol.21, nº. 1, págs. 106-144.
- Blau, F.D. y Kahn y L.M (2006): “*The US Gender Pay Gap in the 1990s: Slowing Convergence*”, IZA Discussion Paper No. 2176.

- Blinder, A. (1973) "Wage discrimination: Reduced forms and structural estimates" *Journal of Human Resources*. 8(4). The University of Texas at Austin, pp. 436-455.
- Cohn, E. Y Addison, J. (1998). "The Economics Returns to Lifelong Learning in
- Crosen, R. y Gneezy, U. (2009), "*Gender differences in preferences*", *Journal of Economic Literature*, 47 (2): 1-27.
- De la Rica, S. y A. Ugidos (1995): "*¿Son las diferencias en capital humano determinantes en las diferencias salariales observadas entre hombres y mujeres?*", *Investigaciones Económicas*, vol. XIX, nº 3 págs. 395-414
- De la Rica, S., J. J. Dolado y V. Llorens (2007): "*Ceiling and Floors: Gender Wage gaps by Education in Spain*", *Journal of Population Economics*.
- DiNardo J., Fortin, N. y T. Lemieux (1996) "Labor market institutions and the distribution of wages, 1973-1992: A Semiparametric Approach" *Econometría*. 64(5): 1001-1044.
- Elson, D. (2010), "*Gender and the global economic crisis in developing countries: a framework for analysis*", *Gender and Development*, 18(2): 201-212.
- Gálvez Muñoz, L. y Rodríguez Madroño, P. (2011), "*La desigualdad de género en las crisis económicas*", *Investigaciones Feministas*, 2: 113-132.
- García, J.R. (2001): "*El diseño complejo de la Encuesta de Estructura Salarial 1995: implicaciones sobre la estimación de medidas de desigualdad*", *Documento de trabajo 2003-24 FEDEA*.
- Gardealzábal, J. y A. Ugidos (2005): "*Gender Wage Discrimination at Quantiles*", *Journal of Population Economics*, vol. 18, nº 1, págs. 165-179.
- Goldin, C. (2002), "*A Pollution Theory of Discrimination: Male and Female Differences in occupations and Earnings*" *NBER Working Paper 8985 Cambridge, MA: National Bureau of Economic Research*.
- Harmon, C., Walker, I. Y Westergaard-Nielsen, N. (2001). *Education and Earnings in Europe. A Cross Country Analysis of the Return to Education*, Cheltenham: Edward Elgar.
- Heckman, J. (1979) "Sample bias as a specification error" *Econometría*. 47 (1): 153-161. Instituto Nacional de Estadística y Geografía, INEGI (2012)
- Oaxaca, R. (1973) "Male-female wage differentials in urban labour markets". *International Economic Review*. 14 (3), University of Pennsylvania-The Osaka University Philadelphia, pp. 693-709.
- OCDE (2002): *Employment outlook 2002*
- Palacio, J.I y H. Simón (2006): "*Segregación laboral y diferencias salariales por razón de sexo en España*", *Estadística Española*, nº 183, 493-524.
- Prieto, J.; Varela, C. (1999): "*El sector público como agente limitador de las diferencias salariales discriminatorias*", III Jornadas de Economía Laboral.
- Pscharopoulos, G. (1994): "*Returns to Investment in Education: A Global Update*", *World Development*, vol. 22, pp. 1325-1343.

Rodríguez, J.M.; Vera, J.; Moreno, G. (1995): *“La discriminación salarial de la mujer en el mercado de trabajo español”*, en Estudios sobre el funcionamiento del mercado de trabajo español, J.J. Dolado y J. F. Jimeno (eds.), FEDEA

Simón, H. (2006), *“Diferencias salariales entre hombres y mujeres: Un análisis comparado del caso español con datos emparejados empresa-trabajador”*, *Investigaciones Económicas*, 30 (1): 55-87.

Stephens, M. (2002), *“Worker displacement and the added worker effect”*, *Journal of Labor Economics*, 20 (3): 504-539.

Ugidos, A. (1997a): *“Gender wage discrimination in the Spanish labor market”*, *Revista Española de Economía*, vol. 14, nº 1, págs. 1-19.

Ugidos, A. (1997b): *“Diferencias salariales entre hombres y mujeres en el sector público y en el sector privado”*, ICE. *Revista de Economía*, nº 760.

Weichselbaumer, D. y R. Winter-Ebmer (2005): *“A meta-analysis of the international gender wage gap”*, *Journal of Economic Surveys*, vol.13, nº 3, págs. 479-511.

Wirth, L. (2001). *Breaking through the glass ceiling. Women in management.*