



Panorama Laboral 2005

Las diferencias entre hombres y mujeres en el mercado de trabajo de la Comunidad de Madrid: desigualdad salarial y desigualdad en la promoción profesional

Noviembre 2005

Autores

Rocío Albert
Lorenzo Escot
José Andrés Fernández

(Universidad Complutense de Madrid)



Biblioteca Virtual

CONSEJERÍA DE EDUCACIÓN Y EMPLEO
Comunidad de Madrid

Esta versión digital de la obra impresa forma parte de la Biblioteca Virtual de la Consejería de Educación y Empleo de la Comunidad de Madrid y las condiciones de su distribución y difusión se encuentran amparadas por el marco legal de la misma.

www.madrid.org/edupubli

edupubli@madrid.org

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN	4
CAPÍTULO 1. ANÁLISIS DE LAS DIFERENCIAS SALARIALES. UNA REVISIÓN DE LA TEORÍA Y DE LA EVIDENCIA EMPÍRICA.	9
1. Introducción.....	10
2. La teoría del Capital Humano	11
2.1 Deficiencias de la Teoría del Capital Humano	13
3. El techo de cristal.....	20
4. Teorías sobre el Origen de la Discriminación Salarial por Razón de Sexo en el Mercado Laboral	21
4.1 Los modelos de preferencia por la discriminación	22
4.2 El poder de Mercado: El modelo del Monopsonio.....	25
4.3 Teoría de la discriminación estadística	27
4.4 El modelo de la concentración: la segregación ocupacional	30
CAPÍTULO 2. ANÁLISIS DESCRIPTIVO DE LA DESIGUALDAD SALARIAL ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN LA COMUNIDAD DE MADRID, A PARTIR DEL USO DE LAS PRINCIPALES FUENTES ESTADÍSTICAS.	36
2.1 Introducción.....	37
2.2 La brecha salarial entre mujeres y hombres en la Comunidad de Madrid	38
2.3 La desigualdad en los niveles de capital humano en la Comunidad de Madrid.....	45
2.4 La segregación en el tipo de estudios	49
2.5 La segregación ocupacional por razones de género	54
2.6 Las desigualdades entre mujeres y hombres en las condiciones de trabajo.....	60
2.7 Las desigualdades en la promoción profesional	67
2.8 Factores culturales, estereotipos, división sexual del trabajo y consiguiente auto-limitación profesional de las mujeres	72
2.9 Discriminación salarial pura.....	79
CAPÍTULO 3. DESIGUALDAD Y DISCRIMINACIÓN SALARIAL EN MEDIA ENTRE HOMBRES Y MUJERES EN EL MERCADO DE TRABAJO DE LA COMUNIDAD DE MADRID	80
3.1 Metodología de Descomposición de Oaxaca-Blinder: Índices de Discriminación Salarial en media	81
3.2 Descripción de los datos utilizados en la estimación de los índices de discriminación salarial en media.	86
3.3. Resultados de la estimación del modelo.	99
CAPÍTULO 4. DESIGUALDAD Y DISCRIMINACIÓN EN LA PROMOCIÓN PROFESIONAL DE LAS MUJERES.....	116
4.1 El Modelo probit ordenado y la aplicación sobre él de la descomposición de Oaxaca- Blinder	117
4.2 Presentación de la encuesta y algunos resultados preliminares.....	121
4.3 Principales resultados del análisis econométrico sobre la discriminación en la promoción profesional	125
ANEXO: Resultados de las regresiones por el método del PROBIT ORDENADO.....	130
CONCLUSIONES	143
BIBLIOGRAFÍA	148

INTRODUCCIÓN

Un objetivo de política pública muy extendido en la actualidad es el de la reducción de las desigualdades entre hombres y mujeres existentes en el mercado de trabajo, tanto si dichas desigualdades (se entiende que desigualdad de resultados) tienen su origen en conductas discriminatorias como, incluso, si provienen directamente de la elección racional de los trabajadoras/es en el marco de un determinado sistema de incentivos.

Dichas desigualdades de género, en contra de la mujer, se manifiestan, como mínimo, en los siguientes ámbitos: la participación en el mercado laboral; el desempleo; el capital humano (formación y experiencia); el tipo de ocupaciones (segregación educacional y ocupacional); la calidad del empleo (temporalidad, tiempo parcial, etc.); la promoción profesional; y el salario.

Este informe, en concreto, se ocupa de analizar los dos últimos ámbitos: **la desigualdad salarial** y **la desigualdad en la promoción profesional**, si bien, como se irá viendo a lo largo del mismo, todos ellos están relacionados en algún sentido; en particular, la desigualdad salarial es en gran medida un resultado de las desigualdades existentes en los otros ámbitos.

La desigualdad salarial en contra de las mujeres se manifiesta en el hecho de que se observa, en todas las economías, que, en promedio, en el mercado laboral las mujeres obtienen un peor resultado en materia de salarios que los hombres: existe una importante brecha salarial (o "gap") salarial en contra de las mujeres.

Haciendo uso del esquema que ofrece la figura 1, se pueden distinguir **dos causas últimas de esa desigualdad salarial**:

- La existencia de **discriminación** en el mercado laboral: teniendo unas mismas características/atributos, las mujeres son tratadas peor que los hombres.
- La **"auto-limitación profesional"** de muchas mujeres. Consecuencia, fundamentalmente, de la persistencia de factores culturales y estereotipos tradicionales, existe en nuestras sociedades un reparto de tareas y responsabilidades familiares desigual (no equitativo) entre mujeres y hombres: la carga principal de las responsabilidades familiares recae sobre la mujer; la necesidad de compatibilizar estas tareas con el trabajo fuera del hogar conlleva que muchas trabajadoras decidan limitar su dedicación al trabajo remunerado con objeto de compatibilizar ambas tareas ("auto-limitación" en el mercado laboral)¹. En este caso podríamos hablar de desigualdad o **discriminación previa** (a la entrada al mercado laboral), cuyos efectos también se acaban reflejando en los desiguales resultados alcanzados en promedio por las trabajadoras y los trabajadores en el mercado laboral ².

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

¹ Se puede argumentar que la auto-limitación de las mujeres se debe en parte a la libre elección de las mismas sin que medie presión social alguna, con lo que esto no constituiría un factor de desigualdad. En el caso hipotético de que se hubiesen igualado los papeles de mujeres y hombres en la sociedad, en la vida familiar y en el trabajo, entonces toda la auto-limitación profesional existente no tendría implicaciones de desigualdad; pero, muy probablemente esta auto-limitación estaría igualmente distribuida entre hombres y mujeres.

² En realidad ambas causas de la desigualdad salarial se relacionan. Por ejemplo, como se verá en el capítulo 1, en parte la discriminación existente es discriminación estadística, y ello implica que si en la economía una fracción relevante de las mujeres se auto-limitan profesionalmente, los empleadores, que conocen este hecho, en muchos casos primarán a los hombres sobre las mujeres (en la contratación, los ascensos, etc.).

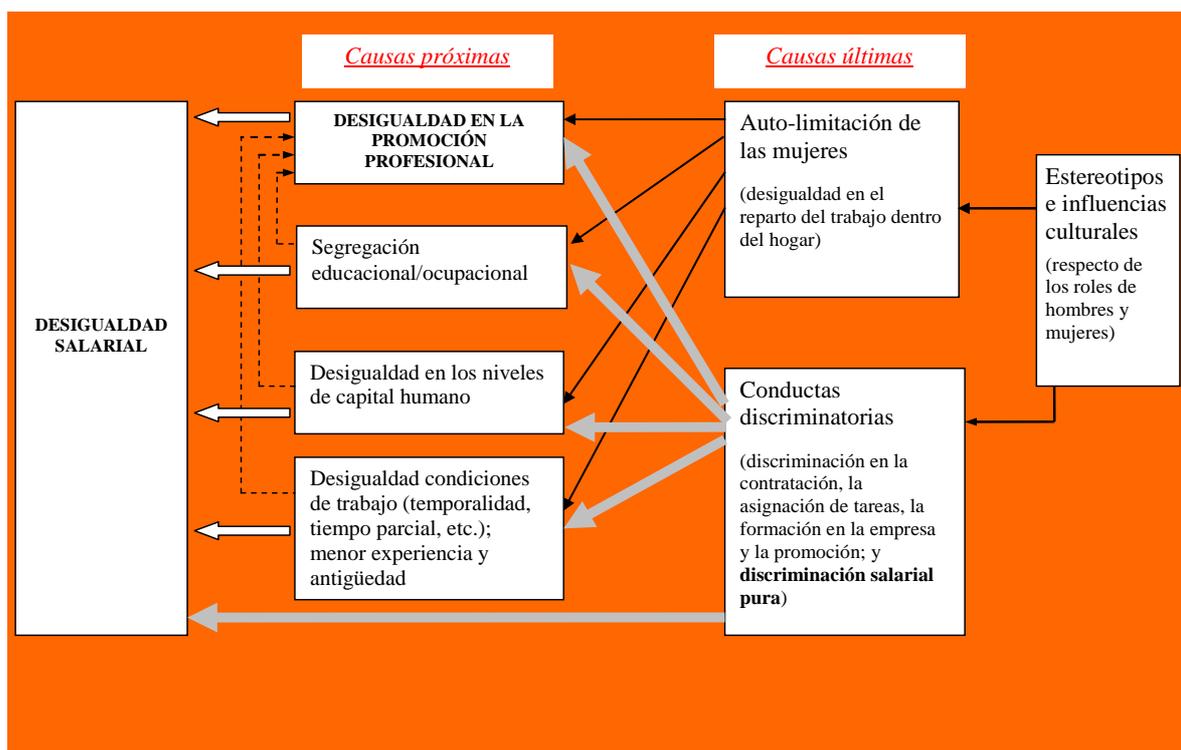
- Puede suceder que las mujeres alcancen en promedio un menor nivel de **capital humano** que los hombres, entre otras razones, porque si la rentabilidad de invertir en capital humano se percibe como menos rentable por parte de las mujeres que por parte de los hombres -debido a que las primeras anticipan futuras interrupciones en la vida laboral por razones familiares así como situaciones de discriminación en su contra-, ello puede conducir a que las mujeres decidan invertir (en promedio) menos en capital humano que los hombres. Debemos tener en cuenta que las mujeres tienen menos experiencia profesional (en promedio) ya que se han ido incorporando progresiva y recientemente al mercado laboral y, además, algunas de ellas han efectuado interrupciones en su vida profesional relacionadas con la maternidad y el cuidado de los hijos u otros familiares. Junto a la menor experiencia, hay que considerar que se pueden dar situaciones de discriminación por parte del empleador: algunas empresas, anticipando que en promedio se van a producir más abandonos (del empleo) por parte de las mujeres que por parte de los hombres, pueden decidir invertir más en la formación de los segundos.
- La **segregación ocupacional de género** (el hecho de que existan numerosas ocupaciones feminizadas o masculinizadas, y de que tiendan a estar mejor remuneradas las masculinizadas). Esta segregación se puede explicar, por ejemplo, porque las mujeres y los hombres han tendido a elegir previamente tipos de estudios o carreras estereotipadas, respectivamente, como femeninas (secretariado, humanidades, etc.) o masculinas (analista de sistemas, ingeniero, etc.), fenómeno al que se denomina **segregación educacional**; o porque se dan situaciones de discriminación en la medida en que algunos empleadores tiendan a colocar a mujeres y hombres en diferentes ocupaciones dentro de la empresa.
- La **peor calidad** (en promedio) **de los empleos** de las mujeres: las mujeres experimentan una mayor temporalidad, absorben casi todo el trabajo a tiempo parcial existente, están más concentradas en el sector público, y tienen menores niveles de experiencia y antigüedad que los hombres. Todos estos aspectos es claro que afectan directa o indirectamente a los resultados salariales de las mismas.
- Por último, las mujeres (en promedio) **se promocionan menos profesionalmente que los hombres**. Como indica la figura, **esta desigualdad en la promoción profesional se produce por tres causas**. La **primera** de ellas es la acción de los tres factores anteriores (véanse las flechas discontinuas): si en promedio las mujeres invierten menos en capital humano, se orientan (o son orientadas) en mayor medida hacia ocupaciones que conllevan menores posibilidades de desarrollo profesional y están sujetas a una mayor precariedad laboral, parece claro que encontrarán más dificultades para ascender en sus trabajos. La **segunda** causa es la presencia directa de conductas discriminatorias por parte de los empleadores (véase la flecha de trazo grueso), tal y como sugiere la hipótesis del "techo de cristal". Y la **tercera** causa es la propia auto-limitación de las mujeres (flecha de trazo fino), ya que, precisamente, una de las manifestaciones más relevantes de la presencia de conductas de auto-limitación es la de renunciar a oportunidades de promoción con objeto de conciliar la vida laboral con la familiar. A esta última barrera a la promoción profesional de las mujeres también se le denomina "techo de cemento"³, por contraste con la expresión "techo de cristal".

³ Tal como señalan Nuria Chinchilla, Steven Poelmans y Consuelo León, existe un "techo de cemento" auto-impuesto por elecciones personales, tales como rechazar la promoción a puestos directivos más rígidos y exigentes. CHINCHILLA, N.; POELMANS, S. y LEÓN, C. (2005): "Mujeres directivas bajo el techo de cristal", *Internacional Centre of Work and Family, IESE*.

Entresacamos este factor de entre los demás ya que también forma parte del objeto de estudio de este informe.

Pero, además, y como indica la flecha de abajo de la figura 1, la brecha salarial entre hombres y mujeres también se puede deber a que existan situaciones de **discriminación salarial pura contra las mujeres**, en el sentido de que ante dos trabajadores iguales en todas sus características, salvo el sexo, la empresa remunere en menor medida a la mujer⁴.

Figura 1. Esquema sobre la desigualdad salarial entre hombres y mujeres y sus posibles causas



La literatura empírica sobre la brecha salarial entre hombres y mujeres es muy extensa (como se verá en los capítulos siguientes), y revela que en las principales economías desarrolladas persisten niveles significativos de desigualdad salarial entre hombres y mujeres, parte de los cuales se deben a la existencia de discriminación en contra las mujeres. En este sentido, **el objetivo** de este informe **es doble**:

- Por un lado, se trata de **cuantificar y analizar la brecha salarial y sus determinantes** para el caso de la Comunidad de Madrid (CAM), estimando qué parte de la misma se puede atribuir a las **diferencias en las características observables** de las mujeres y los hombres (que incluyen las cuatro causas próximas que aparecen en la figura 1); y qué parte de la misma se puede atribuir a la **existencia de discriminación salarial**

⁴ Obsérvese que la formación y la experiencia, el tipo de ocupación realizada, la calidad del empleo y la promoción profesional son factores que influyen de manera determinante en la productividad del trabajador y, por tanto, en su remuneración; mientras que, en la discriminación salarial pura, teniendo las mismas características, y por tanto la misma productividad, dos trabajadores son remunerados de forma diferente en virtud del sexo al que pertenecen.

pura contra las mujeres por parte de los empleadores (la flecha de trazo grueso situada abajo, en la figura)⁵.

- Por otro lado, de entre los determinantes de esa brecha salarial, se trata de entresacar y analizar con detalle el correspondiente a la **desigualdad entre mujeres y hombres en la promoción profesional**, tratando de estimar en qué medida esa desigualdad se debe a las diferencias en las características observables de las mujeres y los hombres; y en qué medida se debe a la existencia de una serie de obstáculos que limitan la promoción profesional de las mujeres, ya sean obstáculos impuestos por las organizaciones en las que trabajan (techo de cristal), ya sean obstáculos auto-impuestos relacionados con la necesidad que tienen muchas mujeres de conciliar la vida familiar con la laboral (techo de cemento).

Los resultados obtenidos para la CAM, y su comparación con los correspondientes al resto de España, deben de servir de ayuda para el correcto diseño de las políticas de igualdad de género que lleva a cabo la CAM.

Con este fin, **el informe se estructura de la siguiente manera**: en primer lugar, en el **capítulo 1** se realiza una revisión de las teorías así como de los principales estudios empíricos, realizados fuera y dentro de España, concernientes tanto a la desigualdad salarial como a la desigualdad en la promoción profesional. Ello permitirá establecer los principales aspectos conceptuales relacionados con los fenómenos de la desigualdad y la discriminación de género en el mercado laboral, así como encuadrar adecuadamente el análisis empírico de los capítulos siguientes.

A continuación, y a partir de las orientaciones proporcionadas por las literaturas teórica y empírica recogidas en el capítulo anterior, en el **capítulo 2** se realiza un análisis estadístico descriptivo de la desigualdad salarial por razones de sexo en la CAM y en el conjunto de España, sin olvidar el papel que juega en la explicación de la misma la existencia de desigualdad en la promoción profesional. Básicamente, lo que se hace es ilustrar con las principales fuentes estadísticas existentes las principales relaciones e ideas expresadas en la figura 1 de esta introducción. Sin embargo estos aspectos (las diferencias en capital humano, la segregación ocupacional, las diferencias en la calidad del empleo y la desigualdad en la promoción) no explican totalmente la desigualdad salarial existente. Por esta razón es preciso realizar el análisis econométrico que se lleva a cabo en el capítulo siguiente.

En efecto, en el **capítulo 3** se realiza un análisis econométrico en el que se emplea la metodología de descomposición de Oaxaca-Blinder para averiguar en qué medida la desigualdad salarial en media viene explicada por las diferencias en las características profesionales de los trabajadores y las trabajadoras (capital humano, ocupación, etc.), y en qué medida dicha desigualdad viene explicada por otros factores, como la discriminación salarial pura. La comparación de los resultados obtenidos en la CAM con los del resto de España permitirá a su vez analizar la situación relativa de nuestra región en cuanto a discriminación salarial por razones de género.

⁵ El efecto *directo* de la auto-limitación sobre la brecha salarial es posible que sea poco importante en el caso de los salarios. Ese efecto de auto-limitación está recogido *indirectamente* a través de las características observables por las que se controla en nuestro modelo econométrico. En efecto, la persona que se auto-limita se plantea, por ejemplo, "voy a ganar menos a cambio de tener más tiempo para otras cosas, como el cuidado de mi familia", y eso lo hace dedicando menos esfuerzo al trabajo remunerado, y eso, a su vez, se manifiesta trabajando menos horas o a tiempo parcial, en determinadas ocupaciones (profesora de infantil), no aceptando un ascenso, etc. (véase la figura); y, como decíamos, puesto que en el caso de nuestro análisis econométrico tratamos de incluir todas esas variables que en parte son resultado de las conductas de auto-limitación, entonces muy posiblemente estamos captando todo, o prácticamente todo, el efecto negativo de la auto-limitación sobre el salario a través de las mismas, de manera que la fracción de la brecha salarial que no sea explicada por esas variables observables la atribuiremos al efecto de la discriminación salarial pura o directa de los empleadores contra las mujeres.

Por su parte, el **capítulo 4** sigue una estructura similar al anterior, pero en este caso centrando la atención en la desigualdad en la promoción profesional de las mujeres y los hombres. Así pues, se trata, de nuevo, de discernir en qué medida la desigualdad en la promoción profesional que se registra en nuestra comunidad viene explicada por las diferencias en las características profesionales de los trabajadores y las trabajadoras, y en qué medida dicha desigualdad viene explicada por otros factores, como la existencia de unos techos de cristal y de cemento que dificultan el acceso de las mujeres a los puestos más altos de las organizaciones.

Por último, el **capítulo 5** recopila las principales conclusiones alcanzadas en este informe, lo que debe servir de diagnóstico de la situación de la mujer respecto del hombre en el mercado laboral madrileño, para pasar a continuación a ofrecer una serie de recomendaciones referentes a las políticas públicas de igualdad de género.

CAPÍTULO 1. ANÁLISIS DE LAS DIFERENCIAS SALARIALES. UNA REVISIÓN DE LA TEORÍA Y DE LA EVIDENCIA EMPÍRICA.

El objeto de este informe es analizar y cuantificar las diferencias salariales por razón de sexo en la Comunidad de Madrid con el fin de clarificar cuáles son las causas que motivan la existencia de esa brecha salarial para poder determinar qué políticas activas pueden ser más eficientes en la reducción de ese diferencial.

Por ello en este primer capítulo introductorio se ha hecho una revisión de las distintas hipótesis que explican la brecha en los salarios así como de los principales estudios empíricos realizados en España sobre la materia.

En primer lugar, se hace una breve referencia a las teorías institucionalistas y marxistas para centrarnos posteriormente en la teoría del capital humano por ser la hipótesis de referencia fundamental y de la que parten todos los trabajos empíricos que estiman las diferencias salariales tanto a nivel nacional como internacional. En la actualidad, nadie cuestiona que dicha hipótesis (la teoría del capital humano) ha supuesto una contribución notable para comprender las diferencias existentes entre ambos sexos, no obstante la teoría del capital humano presenta substanciales deficiencias que son presentadas a lo largo de este capítulo. La crítica más importante se basa en los resultados de los estudios empíricos, ponen de manifiesto que dicha teoría explica una parte considerable del diferencial salarial entre sexos, pero hay un porcentaje considerable del mismo que no se puede explicar mediante diferencias en capital humano.

La parte no explicada por diferencias en productividad en la mayoría de los casos es atribuible en un porcentaje considerable a la existencia de discriminación salarial. Por tanto, a partir de esta conclusión se han estudiado las distintas hipótesis explicativas de la discriminación (*teoría del gusto por la discriminación, modelo del monopsonio teoría de la discriminación estadística, y modelo de la concentración: segregación ocupacional*) señalando los principales resultados así como las deficiencias con el fin de determinar cuál de ellas explica mejor la discriminación salarial por sexo en el mercado de trabajo.

Consideramos que la tesis que explica de forma más coherente el origen de la discriminación en contra de las mujeres es la discriminación estadística, que permite, a su vez, comprender tanto la persistencia de la misma en el mercado, como las diferencias de inversión en capital humano por parte de ambos sexos. Sin embargo, no existen datos suficientes que confirmen dicha hipótesis, lo que nos permite concluir que en la mayoría de las situaciones discriminatorias existe más de una teoría capaz de explicar tal situación. Finalmente se presenta un cuadro con los principales rasgos, resultados e insuficiencias de las mismas que permita al lector conocer las principales características.

1. Introducción

Pocos pondrían seriamente en duda la afirmación de que existen diferencias por razón de sexo en el mercado laboral. Existen numerosos estudios tanto a nivel internacional como nacional que documentan dicha afirmación⁶, sin embargo, es difícil encontrar esa unidad de criterio cuando se trata de determinar las causas que provocan la existencia de ese diferencial. Si no existe certeza sobre la génesis de las diferencias salariales, difícilmente podremos determinar las políticas activas más eficientes para solucionar un problema crucial en la mayoría de los países desarrollados.

Existen tres teorías fundamentales para explicar las diferencias salariales y ocupacionales entre hombres y mujeres en el ámbito laboral que parten de supuestos distintos sobre el funcionamiento del mercado de trabajo.

La primera es la **teoría neoclásica del capital humano** y es la que vamos a analizar en detalle ya que todos los estudios empíricos sobre la brecha o "gap" salarial en España se basan en dicha hipótesis para la elaboración de estimadores sobre diferencias salariales. La teoría del capital humano establece una relación causal entre la educación, la productividad y las ganancias, de tal forma que las diferencias salariales vendrán explicadas por diferencias en productividad.

La **teoría institucionalista** (Doeringer y Piore, 1971) sostiene que el mercado de trabajo no funciona competitivamente debido a que existen una serie de restricciones institucionales que explican la conducta de los distintos agentes económicos. Así tratan de explicar las diferencias salariales acudiendo a estudios históricos de casos específicos, a los detalles del proceso por el que se alcanzan los estados de equilibrio y a las interacciones entre agentes individuales y organizaciones. Además esta teoría se lleva a cabo partiendo de la observación directa del funcionamiento del mercado.

Por último, la **teoría marxista** (Bravermann, 1974) supone que la relación laboral no es sólo una relación de mercado, sino también una relación entre dos tipos de personas, o clases, que tienen intereses distintos y a menudo contrapuestos en el proceso productivo. Para los marxistas sólo a partir de un análisis de clases se podría explicar la estructura de salarios o las características relevantes para el mercado de trabajo. Así, las diferencias salariales y ocupacionales por sexo, raza... vendrían explicadas por la necesidad de control del conflicto creado entre trabajador empresario, dada la contraposición de sus objetivos. Por ejemplo, si es culturalmente habitual y adecuado que una mujer desempeñe, en el mercado de trabajo, tareas que están relacionadas con el cuidado y atención de enfermos y niños... estos serán los puestos de trabajo que van a seguir ocupando ya que la empresa situará a los individuos allí donde la sociedad espera encontrarlos.

Probablemente cada una de estas hipótesis podría explicar una parte de las diferencias salariales y ocupacionales por razón de sexo en el mercado laboral, sin embargo, como ya hemos señalado, en este informe nos centraremos en el análisis en profundidad de la primera

⁶ El Informe de 2004 sobre la igualdad entre mujeres y hombres elaborado por la Comisión de las Comunidades Europeas nos presenta los datos sobre la brecha salarial por razón de sexo existente en todos los países de la UE

El Euroíndice Laboral IESE-Adecco del 2004 también ofrece datos sobre la brecha salarial entre hombres y mujeres.

Finalmente, todos los estudios que se recogen en la tabla 1 de nuestro informe presentan cifras sobre el diferencial salarial por razón de sexo en España en distintos años.

teoría pues la mayor parte de los estudios utilizan dicho enfoque como herramienta básica para tratar de discernir las diferentes causas de la desigualdad salarial existente.

2. La teoría del Capital Humano

La teoría del capital humano ha elaborado la noción de productividad del trabajo en el contexto de decisiones de oferta de mano de obra, con la finalidad de proporcionar mejores modelos para explicar los ingresos. Así, se afirma que las diferencias de productividad de los trabajadores por el lado de la oferta son la fuente principal de las diferencias de remuneración.

Cronológicamente, la teoría del capital humano se describió por primera vez después del trabajo fundacional de Becker (1957) sobre la discriminación⁷; por tanto gran parte del ímpetu para desarrollar las teorías del capital humano provino de los esfuerzos hechos para medir la discriminación. En este sentido las teorías se derivan, al menos indirectamente, y probablemente de una forma directa, del deseo de analizar los salarios relativos de las mujeres y los negros en Estados Unidos.

Becker se centra en el efecto de la *escolaridad*, adquirida con anterioridad a la entrada en el mercado laboral, así como de *la formación y experiencia adquirida en el puesto de trabajo*, sobre los salarios. Al mismo tiempo, analiza la acumulación de capital humano a lo largo de la vida, para explicar entre otras cosas, la forma de los perfiles de ganancias, la concentración de la inversión en edades tempranas o la distribución personal de las retribuciones.

De acuerdo con su modelo, los individuos tienen distintas productividades porque realizan distintas inversiones en educación y formación. La educación es vista como inversión dado que genera una corriente futura de renta. La idea básica es que los trabajadores acuden al mercado de trabajo con niveles diferentes de cualificación, los cuales responden no sólo a las diferencias existentes en sus capacidades innatas, sino también a la distinta cantidad de tiempo dedicada a adquirir esa capacitación, es decir, a invertir en capital humano. En un mundo de perfecta certidumbre y conocimientos, las diferencias salariales sólo reflejarían distintas inversiones en capital humano.

La cuestión por determinar es por qué la inversión de los hombres en capital humano difiere de la de las mujeres, generando, de este modo, diferencias salariales y ocupacionales por sexo.

Becker (1965) argumenta que la toma de decisiones de los individuos sobre la asignación de tareas tiene lugar dentro de la unidad familiar. De este modo, entre los estudiosos del análisis económico de la familia es ampliamente reconocida la idea de que los comportamientos de consumo de la familia son decisiones unitarias y no decisiones individuales de los miembros familiares; más aún, es general el reconocimiento de que el uso del tiempo por parte de los individuos, y especialmente la asignación de tiempo entre actividades de mercado y no mercado, puede ser mejor entendida dentro del contexto de la familia, teniendo en cuenta las necesidades, actividades y características de los otros miembros de la familia. Es decir, la familia es considerada como una unidad económica que comparte el consumo y asigna a los miembros de la familia la producción doméstica y la del mercado así como la inversión en capital humano físico y psíquico de los mismos.

Así, a la hora de decidir las inversiones óptimas en capital humano de los miembros de la familia se debe prestar atención no sólo a las capacidades humanas y financieras de los mismos dentro de la familia, sino también a la prospectiva utilización del capital. Las expectativas de una futura

⁷ Ver BECKER, G. (1957): *The Economics of Discrimination*, University of Chicago Press, Chicago.

familia y las actividades de mercado de los individuos determinan los niveles y los modos de inversión. Se puede afirmar que las inversiones en la familia y la asignación de tiempo están unidas entre sí: ya que, por una parte la distribución actual de capital humano influye en la asignación de tiempo dedicado a la familia, pero a su vez la distribución futura de tiempo condiciona las inversiones presentes en capital humano.⁸

Los defensores de la teoría del capital humano consideran que las diferencias de ingresos entre hombres y mujeres reflejan diferencias de productividad, debido a una menor inversión en capital humano por parte de las mujeres, que puede explicarse en gran medida en función de la división del trabajo de la familia de acuerdo con el **principio de ventaja comparativa**; es decir, las decisiones óptimas sobre asignación de tiempo en los hogares deben tomarse teniendo en cuenta la capacidad de los distintos miembros de la familia y los conflictos entre los incentivos que los afecta.

Becker comienza señalando que esta teoría se aplicaría aún cuando ambos miembros fueran exactamente iguales, ya que como las personas van acumulando cualificaciones específicas mediante la realización de determinadas tareas, diferencias iniciales mínimas en la distribución del tiempo puede llevar a grandes diferencias de productividad a lo largo del tiempo. Vemos que hasta aquí la teoría nada nos dice sobre la división sexual de tareas dentro del hogar. Sin embargo, como veremos a continuación, la capacidad reproductora de las mujeres va a condicionar dicho reparto.

La teoría de la ventaja comparativa implica que los recursos de los miembros de un hogar deberían asignarse a las diferentes actividades de acuerdo con sus niveles comparativos, o relativos de eficiencia. El comportamiento maximizador de los agentes económicos dentro de la familia empuja a éstos a una especialización en la que generalmente **las mujeres asumen el trabajo doméstico en su totalidad, por gozar de una ventaja comparativa** (al menos inicial) **en el ámbito de la reproducción**.

Esta diferencia biológica inicial, hace que se produzca una división de tareas dentro de la familia. Al controlar las mujeres el proceso reproductivo, esto conlleva una inversión biológica que hace que posteriormente ellas asuman el cuidado de los niños para rentabilizar la inversión llevada a cabo por las mismas. Por el contrario la aportación no biológica del hombre es mucho más pequeña, por lo que los hombres dedican mayor tiempo al mercado, invirtiendo en aquel tipo de capital que aumenta la eficiencia en los bienes de mercado.

Esta diferencia sexual supone que el tiempo dedicado al hogar por las mujeres no puede sustituirse por el tiempo dedicado por los varones. A partir de aquí, suele afirmarse que las mujeres poseen una ventaja comparativa respecto a los hombres en las actividades domésticas, por lo que en un hogar eficiente, las mujeres asignan mayoritariamente su tiempo al trabajo doméstico, mientras que los hombres atribuirán su tiempo al mercado.

Además, la evidencia disponible refuerza la tesis de que el cuidado de los niños es todavía una labor predominantemente femenina⁹ en la mayoría de los hogares, lo que provoca no sólo que

⁸ MINCER, J. y POLACHEK, S. (1974): "Family Investments in Human Capital: Earnings of Women", *Journal of Political Economy*, pp: 76 -108.

⁹ De acuerdo con un estudio sobre la conciliación de la vida familiar y la vida laboral realizado por GPI consultores para el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales en mayo de 2005, en el 71, 9% de los hogares las mujeres son el agente principal encargado del cuidado de los niños menores de tres años; en un 72,5% de los hogares, las mujeres se encargan de la atención de los niños en situación de enfermedad; en un 76,5% de las familias, las mujeres son las que acuden a las reuniones escolares y por último en un 80% de los hogares, las mujeres son las que llevan a los hijos al médico.

las mujeres inviertan menos en capital humano, sino que también condicione la elección de su puesto de trabajo. La mujer va a buscar una compatibilidad de los horarios escolares y de su trabajo, al menos durante una etapa de su vida en que los hijos son menores de una edad determinada. El problema está en que esa etapa coincide aproximadamente con la de elección de ocupación y realización de una carrera profesional.

Las decisiones que se tomen en un momento determinado del tiempo para compatibilizar ambas tareas, o para renunciar a una de ellas, condicionan no sólo los ingresos salariales futuros y el alejamiento temporal del mercado, sino también la elección de situación profesional, de ocupación y las posibilidades futuras de desarrollo profesional. Sólo teniendo en cuenta este tipo de consideraciones es posible explicar las elecciones concretas de ocupaciones, carreras profesionales y hasta renuncias voluntarias a posibles ascensos.

Partiendo de la ventaja comparativa de la mujer en el ámbito doméstico, los defensores de la teoría del capital humano¹⁰ **consideran que las mujeres casadas son menos productivas** en cada hora de trabajo que los hombres casados, debido a que las esposas son las que se encargan del cuidado de los hijos y las tareas de la casa, actividades que requieren más esfuerzos que las tareas del marido en el hogar. Por tanto, las mujeres casadas tienen unos salarios medios por hora inferiores a los de los varones casados incluso si inicialmente ambos han realizado las mismas inversiones en capital humano. Las mujeres ganan un salario inferior al de los hombres casados porque se presupone que ellas realizan menos esfuerzos en cada hora de trabajo. Las tareas domésticas reducen por tanto sus salarios respecto a los de los hombres incluso cuando ambos trabajan el mismo número de horas. Además, las responsabilidades domésticas inducen no sólo a diferencias salariales entre los sexos sino a también a una segregación ocupacional. De tal modo que las mujeres tratarán de economizar su esfuerzo en el mercado buscando oficios que requieran menos esfuerzos para poder compatibilizar las tareas del hogar y las necesidades del mercado de trabajo.

Así, la teoría del capital humano afirma que los salarios inferiores de las mujeres casadas debido a diferencias en inversión de capital humano (provocadas por su necesidad de encargarse de la reproducción y del cuidado de los hijos) y a la menor energía utilizada en cada hora de trabajo, provocan que las mujeres tengan menores incentivos a la hora de participar en el mercado laboral. Desde este punto de vista, se puede concluir que **las diferencias que existen en productividad entre el hombre y la mujer responden en gran medida a una elección voluntaria, racional, y al mismo tiempo sirve de explicación tanto de las diferencias salariales como de la segregación ocupacional por razón de sexo en el mercado laboral.**

2.1 Deficiencias de la Teoría del Capital Humano

Es cierto que la teoría del capital humano aporta una serie de herramientas analíticas, que nos permite discernir qué parte del diferencial salarial por razón de sexo es debido a diferencias en productividad. De tal manera, que partir de datos individuales se pueden extraer importantes conclusiones sobre los salarios de los individuos o sobre el crecimiento de los mismos a lo largo del tiempo. Sin embargo, esta hipótesis presenta una **serie de deficiencias** que limitan el poder explicativo de la teoría del capital humano.

"Estudio sobre la conciliación de la vida familiar y la vida laboral: situación actual, necesidades y demandas" realizado por *GPI consultores* para el Observatorio para la Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres, mayo, 2005.

¹⁰ BECKER, G. (1985): "Human capital, effort and sexual division of labor", *Journal of Labor Economics*, 3, pp. 33-58.

En primer lugar, es importante señalar que **no se puede hablar de una respuesta única por parte de las mujeres**. En diversos estudios¹¹, se ha puesto de manifiesto que cuánto más jóvenes son las mujeres, más rápido tienden a reincorporarse a sus puestos de trabajo con el fin de no interrumpir sus posibilidades de triunfo en las carreras profesionales. Además, un hecho aún de mayor importancia es la existencia de una polarización entre las mujeres que desempeñan importantes puestos de trabajo y las que tienen puestos de baja calidad. Las primeras poseen unas mayores posibilidades de reincorporarse a sus puestos ya que tienen unos salarios que les permiten contar con la colaboración de terceras personas para el cuidado de los hijos, así mismo suelen ocupar puestos en el sector público que les permiten llegar a acuerdos para poder compatibilizar sus obligaciones profesionales y familiares y, por último, suelen trabajar en el sector servicios lo que implica la posibilidad de poder trabajar a tiempo parcial. En definitiva, existen mayores posibilidades para poder incorporarse rápidamente al puesto de trabajo. Mientras que en el caso de las mujeres que desempeñaban trabajos de escasa cualificación y salarios reducidos tienen menores salarios, menores posibilidades de negociación sobre las características de su trabajo y sobre su horario para poder reincorporarse rápidamente a su trabajo y así evitar la depreciación.

En este sentido, diversos estudios realizados tanto en Gran Bretaña¹², en Alemania¹³ como en Holanda¹⁴ ponen de manifiesto que no es posible hablar de las mujeres como grupo homogéneo. Así parece que las mujeres más jóvenes tienden a buscar trabajos "masculinos" y continuar en su trabajo a tiempo completo sin interrumpir sus carreras por cuestiones familiares. De tal modo que cierto sector de mujeres se distancian del modelo tradicional de carrera asignado a las mismas, mientras que otro, las mujeres de mayor edad y con una formación inferior, tienden a incorporarse al trabajo cuando finaliza su formación, suelen interrumpir su trabajo durante el periodo de crianza de los hijos y dependiendo de las circunstancias se reincorporan o no a sus puestos de trabajo, y en el caso de que lo hagan, normalmente lo hacen a tiempo parcial para poder compatibilizar sus distintas obligaciones.

Respecto a la idea de la especialización absoluta por parte de ambos sexos, en el que la mujer se especializa en actividades domésticas y otras funciones de no mercado, mientras que el hombre se dedica al mercado laboral, debe señalarse que la especialización implica inversiones de capital humano en tareas específicas en las que debe ser tenido en cuenta el factor tiempo. La especialización absoluta siguiendo la teoría del capital sería una solución óptima para ambas partes si los miembros de la familia pudieran tener la certeza total y absoluta de que su matrimonio va a durar hasta el final de sus días y como resultado el equilibrio de la división de trabajos va a perdurar, pero la realidad y **los datos nos muestran que la inestabilidad matrimonial es cada vez superior y que las tasas de divorcio siguen creciendo**¹⁵. Por tanto,

¹¹ Mcrae en su artículo señala que en un estudio llevado a cabo en Gran Bretaña sobre mujeres con hijos, en 1979 el número de madres que se reincorporaban a su trabajo después de 8 o 9 meses del nacimiento de su hijo era de un 20%, mientras que en 1988 el número de mujeres ascendía a un 45%. Del mismo modo, el autor señalaba que existían diferencias entre las mujeres dependiendo de la clase social a la que pertenecieran.

¹² Ver MCRAE, S. (1993): "Returning to work after childbirth: opportunities and inequalities", *European Sociological Review*, Vol. 9, n. 2, pp. 125-37.

¹³ Ver BERGER, P. STEINMÜLLER, P. y SOPP, P.(1993): "Differentiation on life-courses, changing patterns of labour- market sequences in West Germany", *European Sociological Review*, Vol. 9, n.1, pp.43-65.

¹⁴ Ver HOOGHMSTRA, B y NIPHIUS-NELL, M. (1993): "Sociale atlas van de vrouw"; parte 2, *European Sociaal Review*, vol.9 pp.203-207

¹⁵ En el año 2003 el número de nulidades ascendía a 79, el número de separaciones a 55.084 y el de divorcios a 31.547.

los miembros deben tener una visión a largo plazo a la hora de realizar sus inversiones en capital humano, de modo que maximicen sus funciones de utilidad en situaciones de incertidumbre.

Así, **las mujeres cada vez consideran en menor grado como una solución óptima la especialización absoluta en la producción de bienes domésticos** a largo plazo, ya que saben que en el caso de que el matrimonio se disuelva (separación/divorcio) o el marido fallezca, el equilibrio existente derivado de la división también se va a disolver, puesto que será sumamente difícil o incluso imposible mantener las condiciones del primer matrimonio en un segundo y de ello se deriva que no es posible restaurar el equilibrio alcanzado en el primero. Estas mujeres se encuentran en una situación económica mucho peor que aquellas mujeres que han trabajado ya que éstas últimas poseen experiencia, contactos, hábitos de trabajo... que les permiten hacer frente a nuevas situaciones, como separaciones, divorcios, muertes u otros imprevistos de forma mucho más eficiente que las primeras. Hoy en día una mujer que decide no trabajar cuando se casa está asumiendo un riesgo muy alto respecto a su futuro financiero y el de sus hijos.¹⁶

Además, se parte de la idea de que dicha especialización tiene costes de transacción nulos y que si desea en algún momento restaurar la situación anterior al matrimonio, la mujer puede hacerlo sin incurrir en coste alguno. Sin embargo, sabemos que esta proposición es insostenible, la inversión en capital doméstico y la decisión de no formarse para actividades de mercado es una opción difícilmente reversible ya que la mujer decide especializarse en un tipo de actividades de las que dudosamente podrá obtener algún beneficio en el mercado de trabajo en el futuro.

Si al mismo tiempo, analizamos la situación en que queda la mujer que decide especializarse en las tareas domésticas, renace la idea que la **división absoluta de tareas no es eficiente para la mujer**. Al ser la esposa la que se ocupa de las tareas del hogar, actividad no remunerada, **ésta queda en una posición de debilidad frente al marido**, la mujer tiene una dependencia económica respecto al hombre, el tener dinero queda condicionado a la voluntad del marido lo que da lugar a situaciones en las que el hombre puede imponer su voluntad por ser él que suministra los fondos.¹⁷

Además, también debemos considerar otros inconvenientes que presenta la citada especialización. En primer lugar se viene observando que **las mujeres están obteniendo resultados muy buenos en educación primaria y secundaria** (se explica con mayor detalle en apartados posteriores), sin embargo, todo ese potencial se va perdiendo debido a que más tarde tienen que cumplir con su papel asignado dentro de la familia, deben encargarse de la reproducción y cuidado de los hijos lo que limita sus posibilidades de formar parte del mercado laboral.

Por otra parte, es posible que **la mujer incluya en su función de utilidad el trabajar fuera del hogar y dedicarse al mercado de trabajo**, con lo que para ella sería más eficiente poder

¹⁶ Algunos autores han argumentado que ese riesgo es minimizado mediante las pensiones correspondientes, pero los datos muestran cómo el incumplimiento de los pagos es mayor a medida que pasan los años después de una separación. Por ejemplo, señala que al año del divorcio sólo un 38% de los ex maridos pagan las pensiones decretadas judicialmente, después de 5 años el porcentaje baja a un 10%.

BERGMANN, B. (1986): "The Social Factors: Births, Schools, Divorces, Ideas", en *The Economic Emergence of Women*, Basic Books, Inc. Publishers; p.52.

¹⁷ Sirlhey Dex en su libro *La División Sexual del trabajo: Revoluciones Conceptuales en las Ciencias Sociales*, considera que las amas son trabajadoras que dependen de un salario, puesto que trabajan en la casa a cambio de los ingresos del marido, y tienen un control directo muy pequeño sobre la cantidad que reciben.

DEX, S. (1991): *La División Sexual del trabajo: Revoluciones Conceptuales en las Ciencias Sociales*, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

compatibilizar ambas funciones y desarrollar su potencial intelectual. Lo cierto es que en la actualidad las mujeres, que han obtenido buenos resultados en los estudios secundarios continúan estudiando y realizan carreras universitarias invirtiendo en un capital humano orientado hacia el trabajo, y más tarde se incorporan al mundo laboral rompiendo con el equilibrio tradicional de división de funciones dentro del hogar. Es importante tener en cuenta que las mujeres que trabajan en el mercado, no sólo lo hacen por obtener ingresos con los que contribuir a la unidad familiar, sino que también participan en las actividades laborales con el fin de obtener una mayor autonomía, un status fuera y dentro de la familia, ocupar el tiempo de una forma interesante, conocer gente o por el simple hecho de tener un tiempo al margen de la familia alejada de las responsabilidades familiares; todos estos factores son fundamentales para la mujer cuando decide como emplear su tiempo.

No se puede hablar de las mujeres como un grupo homogéneo, sino que se debe diferenciar entre por ejemplo las mujeres analfabetas o que tienen escasa formación académica, las cuales manifiestan que trabajan por necesidad económica, y aquellas con una mayor cualificación, que explican su participación laboral como resultado de un deseo personal, como un deseo de formar parte del mundo laboral, de relacionarse con otras personas y en definitiva de tener una vida al margen de las obligaciones familiares y domésticas¹⁸.

Asimismo, **el marido puede obtener beneficios, aunque no sean monetarios, de la ausencia de especialización**, el hombre puede desear permanecer más tiempo en el hogar disfrutando de los hijos o de actividades de no mercado, las preferencias de los miembros deben ser tenidas en cuenta para que los emparejamientos sean eficientes.

Por último, debemos reseñar uno de los argumentos de mayor importancia que limita la capacidad explicativa de la teoría del capital humano. En todos los estudios que aparecen en la tabla siguiente, y que vienen a recoger los datos existentes sobre diferencias salariales entre hombres y mujeres en el mercado español, aparecen como variables explicativas la *educación, la experiencia general y específica, la antigüedad en el mercado laboral y en el propio trabajo, e incluso el abandono voluntario del puesto de trabajo* etc., en definitiva, las características que sirven para cuantificar la inversión en capital humano por parte de los individuos, **ponen de manifiesto que parte del diferencial salarial es debido a diferencias en estas características entre hombres y mujeres**, pero a diferencia de los defensores del capital humano, la evidencia empírica nos indica que **una parte considerable de las diferencias** (valor que varía en cada caso, dependiendo de las fuentes estadísticas, variables y metodologías utilizadas) **puede ser atribuida a la discriminación existente en el mercado laboral**.

Estos estudios estiman funciones salariales de forma separada para hombres y mujeres, donde se obtienen, para cada sexo los parámetros que miden la influencia de cada factor en la determinación del salario. Una vez obtenidos estos parámetros se utiliza la denominada **descomposición salarial de Oaxaca-Blinder** (1973), que consiste en descomponer la diferencia salarial media observada entre hombres y mujeres en dos sumandos: *uno explicado por las distintas características de hombres y mujeres* (educación, experiencia, sector, ocupación ...) lo que no se considera discriminatorio, y *otro sumando que vendría explicado por qué para individuos con idénticas características, éstas son retribuidas de forma diferente en función de su sexo*. Este segundo sumando se identifica con el **grado de discriminación de la mujer** en el mundo laboral.

¹⁸ Encuesta sobre Desigualdad Familiar y Doméstica CIS, 1985.

AUTOR	DATOS	METODOLOGÍA	ID1	ID2
Moltó, M. (1984)	Encuesta de Personal Docente de la Un. Valencia	Oaxaca y Blinder		6%
Peinado, A. (1998)	Muestra específica: sector servicios	Oaxaca y Blinder	67,0%	9-11%
Riboud, M. y Hernández F. (1989)	Encuesta Discriminación Salarial	Oaxaca y Blinder	69,5%	15 % 13 % ¹⁹
Calvo (1991)	Encuesta de Presupuestos Familiares	Oaxaca y Blinder	41,0%	22,5%
Ugidos, A. (1992)	Encuesta Discriminación Salarial	Oaxaca y Blinder Met. de máxima verosimilitud	73,5%	18,5 % 15,6% 38% 15,7% ²⁰
Hernández, P.J (1995)	Encuesta Discriminación Salarial	Oaxaca y Blinder Met. en 2 etapas de Heckman Met. de máxima verosimilitud	72,9%	13,8 % 12,4% 13,7% ²¹
De la Rica, S. y Ugidos, A. (1995)	Enc. de Estructura, Conciencia y Biografía de Clase (1991)		114,4%	
Prieto, J. (1995)	Enc. de Estructura, Conciencia y Biografía de Clase (1991)	Oaxaca y Blinder Met. en 2 etapas de Heckman	71,7%	16%
Ullibarri, M (1996)	Enc. de Estructura, Conciencia y Biografía de Clase (1991)	Indice de Jenkins	98,2%	

¹⁹ El valor que se obtiene es de 13% si se utiliza como variable dependiente el salario/hora

²⁰ Los coeficientes de discriminación adquieren distintos valores dependiendo de la muestra utilizada y de si la muestra es sesgada o no. Así 18,5% (es para la E.D.S y muestra sesgada), 15,6% (es para la E.D.S y muestra no sesgada) , 38% (E. Piloto y muestra sesgada) y 15,7% (E. Piloto y muestra no sesgada)

²¹ Los valores de discriminación varían dependiendo estructura salarial, siendo 13,8% (est. salarial masculina), 12,4% (est. salarial femenina) y 13,7% (est. salarial neutral).

García, J. Hernández, P.J. López Nicolás, A. (2001)	Enc. de Estructura, Conciencia y Biografía de Clase (1991)	Regresión por cuantiles	90%	8% 13%²²
De la Rica, S. (2003)	Enc. de Estructura Salarial 1995	Oaxaca y Blinder Modelos de salarios (segregación)	52% 53% (dependien do de la muestra)	9,4%²³
Ugidos, A. y Gardeazabal, J (2005)	Enc. de Estructura Salarial 1995	Oaxaca y Blinder Regresión por cuantiles	98,6% percentil 9 57,5% percentil 99	* 24

Fuente: Elaboración propia

* De acuerdo con la literatura económica sobre el tema, el índice de discriminación salarial utilizados en esta tabla son el ID1 y el ID2. Las diferencias entre los distintos índices de discriminación son explicadas en el capítulo III de este informe.

De acuerdo con los estudios analizados, se entiende por **discriminación sexual en el mercado laboral**, la diferencia salarial entre hombres y mujeres que no puede explicarse por diferencias en la capacidad productiva. Hay que señalar que éste es un concepto muy restrictivo de discriminación, puesto que la discriminación también puede afectar a las decisiones por las que se adquiere esa capacidad productiva, pero al mismo tiempo en los diversos trabajos analizados, dependiendo del número de variables que se introduzcan para medir la productividad de los trabajadores los resultados que se han obtenido han sido muy distintos, lo cual confirma la idea de que la discriminación se mide como un residuo, con el riesgo de sobreestimación que ello implica.

Lo cierto es que **medir la capacidad productiva es en sí misma una tarea difícil** y los indicadores que se utilizan normalmente pueden resultar pobres al concepto que dicen representar. Así estos estudios tienen importantes limitaciones, puesto que resulta difícil incluir todas las variables que determinan las diferencias productivas entre los sexos. Ello conduce a dos tipos de problemas. Atañe el primero a que **se carece de información y de métodos de medición adecuados**, lo cual puede provocar **que el valor de la discriminación esté sobreestimado**, por ejemplo, resulta casi imposible reflejar el esfuerzo o la intensidad con la que las personas realizan sus trabajos ya que se carece de información y medición del mismo, y sin

²² Al medir la discriminación en distintos subgrupos, obtiene distintos valores así para el percentil₅₀ la discriminación es del 8%, mientras que para el percentil₉₀ el valor de la discriminación es del 13% del total, siendo las diferencias salariales de 12% y 15% respectivamente, es decir en el primer caso la discriminación explica 2/3 del diferencial salarial mientras que en el segundo explica un 90% del total

²³ Del total del valor un 5,2% es por segregación ocupacional y un 4,2% es por discriminación propiamente dicha.

²⁴ No se pueden introducir en la tabla todos los valores que se obtienen por percentiles y con las dos metodologías utilizadas. Dependiendo de la metodología utilizada, vemos que con Oaxaca la discriminación crece a medida que nos movemos de percentil, mientras que si utilizamos regresiones por cuantiles la discriminación se distribuye de manera no uniforme

embargo, parece lógico que variaciones en el esfuerzo realizado supongan cambios en los salarios recibidos, lo cual puede provocar que las estimaciones del valor de la discriminación estén sobreestimadas. Por ello, debe resaltarse que el etiquetar la parte que no es posible explicar como discriminatoria muchas veces no resulta convincente, puesto que dicha fracción podría ser debida a la imposibilidad de cuantificar todas las variables que determinan la existencia del diferencial salarial por razón de sexo.

Concierne **el segundo a una posible subestimación**, pues otras variables como **la educación o la elección del tipo de trabajo, pueden venir determinadas por un proceso de discriminación previa**, y por tanto, no pueden ser consideradas variables exógenas; es decir, dichas variables reflejarían una discriminación previa al mercado en contra de las mujeres. A pesar de todas las restricciones que mostraban estos estudios, todos ellos llegaban a la misma conclusión: es necesario acudir a la discriminación para poder explicar las diferencias que encontramos en el mercado laboral.

Todos los estudios presentados, salvo el de De la Rica (2003) y el de Ugidos y Gardeazábal (2005), descomponen la diferencia entre el salario medio de los hombres y de las mujeres. No obstante, la media no tiene por qué ser una medida que sea plenamente informativa de la distribución de los salarios. De hecho, solamente si la distribución de salarios de hombres y mujeres fuese idéntica excepto en el valor de la media, este tipo de análisis sería plenamente informativo. Sin embargo, no hay ninguna razón a priori que pueda justificar este supuesto. De hecho, de la Rica (2003) y Ugidos y Gardeazábal (2005), haciendo uso de regresiones cuantílicas analizan la discriminación salarial en distintos puntos de la distribución de salarios llegando a la conclusión que las diferencias salariales son mayores en los niveles altos de la distribución salarial.

Estos resultados son consistentes con lo que hasta ahora se conocía por los estudios de Neumark y McLennan (1995) o Kuhn (1987) acerca de la **propensión de las mujeres con más retribución a declarar ser víctimas de la discriminación en mayor medida que el resto de mujeres**. En ocasiones, se ha aducido que este resultado es debido a que las mujeres con nivel educativo superior a la media son capaces de detectar que están siendo discriminadas mientras que el resto de las mujeres no son conscientes de este trato diferenciador. Sin embargo, los datos apuntan a que, en realidad, la práctica discriminatoria podría adquirir mayor intensidad en las escalas más altas, lo **que vendría a corroborar el conocido fenómeno de “techo de cristal” o “glass-ceiling”**. La metáfora ha sido empleada tanto por los medios de comunicación²⁵ y los organismos públicos, como por las publicaciones académicas (Morrison et al²⁶, 1987, Segerman-Peck, 1991; Powell, 1991; Davidson y Cooper, 1992), para explicar que existe un muro infranqueable de procedimientos, estructuras, relaciones de poder, creencias etc, que dificulta el acceso de las mujeres a puestos de dirección. Las mujeres cualificadas “miran a través del techo de cristal y ven lo que son capaces de conseguir, pero las barreras invisibles les impiden atravesarlo.”

²⁵ La expresión “glass ceiling” se popularizó a partir de un artículo del *Wall Street Journal* de 1986, en el que se describían las barreras invisibles a las que se enfrentan las mujeres conforme se acercan a los niveles más altos de las jerarquías de las organizaciones.

²⁶ Uno de los primeros autores que utilizó la mencionada metáfora comentaba que el techo de cristal es “a transparent barrier that keep women from rising above a certain level in corporations... It applies to women as a group who are kept from advancing higher because they are women”.

3. El techo de cristal

Tomado literalmente, **el término “techo de cristal”** supone la existencia de una barrera que obstaculiza la movilidad vertical de las mujeres. Por debajo de esa barrera las mujeres progresan y ascienden, por encima de esa barrera la promoción no es posible. No obstante **en la mayoría de la literatura**, el techo de cristal es entendido como *una situación en la cual las desventajas que experimentan las mujeres con respecto a los hombres se intensifican a medida que ellas ascienden en la jerarquía organizativa* (Baxter y Wright 2000²⁷). Es decir, estos autores consideran que se trata de un patrón específico de desventaja que se manifiesta en las escalas más altas de la jerarquía organizativa de los puestos de trabajo. La acepción más literal considera que el techo de cristal es el indicador del nivel al cual las mujeres no pueden acceder, mientras que la segunda definición es más amplia y no trata de identificar el techo de cristal en un nivel determinado sino en las jerarquías más elevadas.

Esta segunda acepción ha sido la más utilizada. Independientemente de la definición utilizada, lo realmente importante es distinguir entre la discriminación en la promoción profesional de otras formas de discriminación, así como determinar si la intensidad de este tipo concreto de discriminación es mayor en los puestos de dirección y responsabilidad, ya que las medidas legislativas para solucionar el problema de la discriminación por razón de género en el mercado laboral tendrán un contenido distinto dependiendo del tipo y causa de la discriminación.

La literatura sobre este tema ha presentado diversas teorías que analizan el fenómeno del techo de cristal. Sin embargo los mecanismos que tratan de explicar este efecto son todavía desconocidos, debido a que muchas de estas teorías conducen a resultados contradictorios y no existen demasiados trabajos empíricos que cuantifiquen y expliquen el techo de cristal.

A partir de la literatura existente se observa que **existen diferentes formas de medir el techo de cristal**. Existe un primer grupo de trabajos que analizan dicho fenómeno centrándose en una profesión o sector concreto (Gibelman 2000; Mc Dowell, Singell y Ziliak 1999; Tang 1997; Jones y Makepeace 1996), mientras que un segundo grupo de artículos estudian el problema de manera más general, tomando como muestra toda la población activa de una economía. Los estudios del primer grupo tienen la ventaja de que cuentan con una información más detallada de la muestra y por tanto sus resultados pueden ser más precisos; sin embargo, los resultados que se obtienen no son generalizables al conjunto de la población; además, como señala Paulson (2002), el techo de cristal que experimentan las mujeres no es uniforme en el mercado laboral, de modo que son necesarios estudios que permitan medir el techo de cristal entre las distintas profesiones para poder determinar el diseño de las medidas legislativas que tratan de paliar el problema.

Las conclusiones que se pueden obtener a partir de estos estudios son escasas debido a la especificidad de los sectores estudiados. Aunque existe unanimidad sobre la existencia de mayores dificultades para las mujeres a la hora de acceder a los puestos de dirección, **no existe**

²⁷ Britton and Williams (2000) critican la definición de techo de cristal de Baxter and Wright porque consideran que el techo de cristal es algo más que una barrera a los puestos de una mayor jerarquía e implica también una barrera a obtener un mayor prestigio/ y o ingresos. Y además porque la definición ignora la posibilidad de que el techo de cristal exista también en los primeros niveles de las organizaciones. Respecto a la primera crítica los autores admiten que podrían utilizar el concepto en sentido más amplio, pero ello implicaría tener que utilizar adjetivos para distinguir entre techos de cristal y que con esa definición únicamente se están refiriendo a una dimensión del problema. Y respecto a la segunda crítica, consideran que en su definición nada impide que el techo de cristal en las promociones a directivo pueda ocurrir en los niveles más bajos de dirección.

acuerdo sobre el origen de esta diferencia; así, para algunos autores la variable explicativa más importante es la diferencia en experiencia laboral (Jones y Makepeace 1996), mientras que para otros las barreras en las estructuras, en los procedimientos, etc., en definitiva, el techo de cristal, tiene un poder explicativo mayor (Gibelman 2000; Mc Dowell, Singell y Zilliak 1999; Tang, 1997).

Respecto los estudios que utilizan muestras más amplias, son escasas las generalizaciones que se pueden realizar debido a las diferencias en las muestras y metodologías utilizadas, pero los datos corroboran que **existe techo de cristal en países como Alemania, Suecia o España** (Dolado y Llorens 2004; Albrecht, Bjorklund y Vroman 2003; Hultin 2003; Gang, Landon-Lane y Yun 2003; De la Rica y Felgueroso 2001; Groot y Van den Brink 1996), mientras que **dicho fenómeno parece que no se manifiesta en Estados Unidos, en donde se detecta simplemente la presencia de discriminación vertical:** las mujeres estadounidenses experimentan mayores dificultades para ascender en los puestos de trabajo que los hombres, pero esos obstáculos no son mayores a medida que se asciende en la jerarquía ocupacional.

De nuevo, se observa que **no existe unanimidad respecto al motivo de la existencia del techo de cristal**, ya que para ciertos autores la causa fundamental son las escasas posibilidades de promoción para las mujeres en los trabajos denominados como típicamente masculinos, o las diferencias existentes por parte del empresario a la hora de valorar las cualificaciones entre hombres y mujeres. Por el contrario, otros autores aducen precisamente lo opuesto, es decir, que en los trabajos considerados como típicamente masculinos, las posibilidades de promoción son iguales para ambos sexos y que en la mayoría de los casos las diferencias vienen determinadas por una menor experiencia laboral de las mujeres.

En definitiva, si queremos determinar el origen de las diferencias de resultados en el ámbito laboral entre hombres y mujeres, la solución no deber estar en afirmar que los defensores de la teoría del capital humano tienen razón ni que el diferencial salarial existente es debido exclusivamente a la discriminación en media o discriminación en la promoción, sino en tratar de plantear una solución, fruto de la combinación de ambas opciones. Es decir, **las diferencias existentes en el mercado de trabajo son el resultado en un porcentaje considerable de inversiones distintas en capital humano** por parte de los hombres y las mujeres, pero **hay una parte del diferencial que sólo se puede explicar partiendo de la discriminación.**

4. Teorías sobre el Origen de la Discriminación Salarial por Razón de Sexo en el Mercado Laboral

De igual forma que no hay unanimidad sobre el origen de las diferencias salariales, tampoco existe consenso sobre el origen de la discriminación en contra de las mujeres en el mercado laboral. Hay varias razones, tal y como señalan Mc Connell y Brue (1997) que tratan de explicar **la ausencia de una única teoría económica de la discriminación** aceptada por todos.

- En primer lugar, el interés de los economistas por explicar el fenómeno de la discriminación es relativamente reciente. El trabajo pionero en este campo *The economics of Discrimination* de Becker se publicó en 1957.
- En segundo lugar, la discriminación puede manifestarse de muchas maneras y adoptar distintas formas en cada grupo. Por ejemplo, originariamente, se estudió la discriminación racial llegando a la conclusión de que la causa fundamental de la misma

era un gusto en contra (aversión) de las personas de color por parte de los empresarios, de los empleados, o de los clientes que provocaba que los trabajadores recibieran salarios inferiores y/o fueran segregados. Estas teorías fueron extrapoladas y utilizadas para explicar la discriminación sexual, sin embargo, estas hipótesis se mostraron erróneas, o por lo menos insuficientes, para comprender la discriminación en contra de las mujeres y por ello surgieron teorías alternativas que tienen un mayor poder explicativo de la situación de las mujeres en el ámbito laboral.

- Por último, no debemos olvidar que las raíces de la discriminación son diversas y complejas y van más allá de los límites de la economía, y por ello una disciplina como la nuestra que basa su análisis en la conducta racional puede encontrarse con una gran desventaja a la hora de explicar un fenómeno que en muchas ocasiones se presenta como un comportamiento irracional.

Sin embargo, a pesar de todas las limitaciones, de la falta de unidad de criterio sobre las posibles causas de la discriminación, vamos a **analizar las distintas teorías explicativas** ya que dependiendo de cuál o cuáles sean las teorías con mayor poder explicativo, las políticas públicas para paliar esta situación pueden ser bien distintas.

4.1 Los modelos de preferencia por la discriminación

Estos modelos se basan en el trabajo seminal de Becker (1957). Su hipótesis básica es que, aun suponiendo que **el mercado de trabajo es un mercado perfectamente competitivo, y que las mujeres tienen las mismas características productivas que los hombres** (mismo grado de cualificación, experiencia, actitud ante el trabajo, etc.), **los salarios femeninos son inferiores a los masculinos** como consecuencia de **que los empleadores y/o los empleados y/o los clientes tienen unas preferencias tales que no les agrada relacionarse con trabajadores de otro sexo o raza.**

Por ejemplo, si en el caso de **empleadores**, éstos tienen una decidida preferencia por contratar hombres en una serie de ocupaciones, a pesar de estar disponibles mujeres con la misma cualificación, estarán actuando como si estas últimas fuesen menos productivas que los primeros. La devaluación de la productividad de las trabajadoras que llevan a cabo los empleadores es puramente subjetiva y es una manifestación de sus prejuicios. Así pues, cuanto mayores sean los prejuicios del empleador mayor será el descuento que realice de la productividad de las trabajadoras.

Para ilustrar los resultados de este aspecto y su efecto sobre los salarios femeninos, considérese primero el caso de una empresa representativa que practique esta discriminación. Supóngase que VPM es el valor de la productividad marginal del conjunto de los trabajadores de un determinado mercado de trabajo y de la cuantía en que esta productividad es devaluada subjetivamente para el caso de las trabajadoras. En este contexto, si W_M denota el salario de los hombres, el equilibrio del mercado para los trabajadores masculinos se alcanza cuando

$$(1) \quad VPM = W_M$$

Sin embargo, para las trabajadoras el equilibrio se alcanza tan solo cuando su salario (W_F) iguala a su valor subjetivo para las empresas:

$$(2) \quad VPM - d = W_F;$$

o, lo que es lo mismo,

$$(2') \quad VPM = W_F + d.$$

Dado que, por definición, el valor de la productividad marginal es el mismo para ambos sexos, igualando ambas ecuaciones se comprueba que

$$(3) \quad W_M = W_F + d;$$

o bien,

$$(3') \quad W_F = W_M - d.$$

En definitiva, W_F tiene que ser menor que W_M . El significado económico de ello es muy claro: si la productividad efectiva de las mujeres es devaluada por los empleadores, las trabajadoras deberán ofrecer sus servicios a unos salarios inferiores a los de los hombres para poder competir por los mismos trabajos.

Un resultado importante de este tipo de modelo es el de que el empresario no discriminador contratará trabajadoras hasta el punto en que el valor de su productividad marginal iguale a su salario, mientras que el discriminador dejará de contratar antes de este punto. Los discriminadores obtienen un beneficio inferior como consecuencia de sus prejuicios; es decir, los empleadores discriminadores actúan maximizando su utilidad (satisfaciendo sus preferencias hacia la discriminación) en lugar de sus beneficios.

Y dado que **las empresas maximizadoras de beneficios (no discriminadoras) son más eficientes que las discriminadoras**, se debería observar que **las primeras fuesen absorbiendo gradualmente a las segundas hasta hacerlas desaparecer del mercado**. En definitiva, **la competencia debería expulsar a las empresas discriminadoras del mercado**.

Por esta razón, **es más probable que la discriminación por parte de los empleadores persista en sectores que se encuentren escasamente sometidos a la competencia**. En efecto, si la empresa discriminadora tiene poder de mercado en su mercado de bienes, lo normal es que consiga obtener beneficios extraordinarios, y en una situación como ésta podrá sobrevivir incluso aunque no maximice beneficios.

Por otra parte, **los empleados** también pueden **discriminar basándose en los prejuicios personales**, y es que los propios trabajadores masculinos puede que eviten (porque les desagrade) situaciones en las que tengan que trabajar con mujeres. Por ejemplo, puede que se resistan a obedecer órdenes de una mujer, a colaborar con ellas, o a trabajar en actividades en donde las mujeres no estén confinadas en empleos de bajo estatus.

Si los trabajadores masculinos tienen prejuicios contra las mujeres, tenderán a abandonar o a evitar las empresas en las que se contrate y se promocione sobre una base no discriminatoria. De esta manera, las empresas que desean emplear a sus trabajadores de una forma no discriminatoria tendrían que pagar una prima salarial a los hombres (un diferencial salarial compensatorio) para mantenerlos en la empresa.

Sin embargo, la pregunta siguiente sería si los empleadores fuesen no discriminadores, ¿por qué habrían de pagar una prima salarial a los hombres para mantenerlos en la empresa cuando podrían contratar a mujeres igualmente cualificadas a un salario menor? Dicho de otra forma, ¿cómo puede persistir la discriminación por parte de los empleados si las empresas son organizaciones maximizadoras de beneficios (son no discriminadoras)? Una respuesta es que los hombres constituyen la fracción más numerosa de la fuerza de trabajo, de modo que sería difícil imaginar la producción sin ellos. Por otra parte, la presión de las mujeres para ser empleadas fuera de determinadas ocupaciones "tradicionales" es relativamente reciente, de forma que, en algunos casos, hombres contratados bajo una serie de promesas implícitas acerca de sus futuras posibilidades de promoción, deben ahora ajustarse a un nuevo conjunto de competidoras por los mismos puestos dentro de la empresa. Las empresas se dan cuenta de que la modificación de sus prácticas implica renegar de promesas hechas en el pasado, lo que

puede implicar una pérdida de moral entre los empleados (masculinos) con más antigüedad, y ello puede suponer unas costosas pérdidas para las empresas en términos de una menor productividad o un menor compromiso de sus trabajadores más antiguos. Así, puede suceder que las empresas traten de acomodar de alguna forma los prejuicios existentes entre sus empleados. En otras palabras, la discriminación femenina por parte de los empleados masculinos puede resultarle costosa a las empresas, pero también les resulta costoso desprenderse de ella²⁸.

Una tercera fuente de discriminación basada en los prejuicios es la proveniente de **los clientes de la empresa**. Puede que los **clientes prefieran ser atendidos por hombres en una serie de actividades y en otras por mujeres**. Si las preferencias de los clientes son tales que prefieren a los hombres en tareas que requieren una alta cualificación y responsabilidad (verbigracia, pilotos o cirujanos) y a las mujeres en trabajos que exijan menos responsabilidad (por ejemplo, azafatas, enfermeras), entonces tenderá a generarse una **segregación ocupacional que jugará en contra de las mujeres**. Asimismo, obsérvese que las mujeres que se empeñen en trabajar en actividades en las que los clientes prefieran hombres, deberán o bien aceptar un salario menor o bien tener una cualificación por encima de la media de la de los hombres. La razón de ello es que, como resultado de la preferencia de los clientes por los hombres, el valor para la empresa de las mujeres es inferior que el de los hombres con la misma cualificación.

Una de las implicaciones de la discriminación por parte de los clientes es que ello conducirá a la segregación en los lugares de trabajo, al menos en las ocupaciones que requieran un alto grado de contacto con el cliente. Las empresas que satisfagan las inclinaciones discriminatorias de sus clientes contratarán el grupo de trabajadores "preferido" (por ejemplo, los hombres y no las mujeres), les pagará salarios más elevados y cargará unos precios a sus clientes mayores que los de las empresas que contratan a todo tipo de trabajadores y no sirven a ninguna inclinación discriminatoria

La aceptación generalizada del **modelo** de Becker sobre discriminación es comprensible, dado que dicho modelo **solo requiere dos premisas**, las cuales parecen bastante razonables. Becker parte de las siguientes ideas: el origen de la discriminación es **un gusto individualizado** de los empresarios/ empleados/ clientes en contra de las mujeres; y segundo, **el mercado de trabajo es un mercado competitivo**. Si estas dos premisas fueran ciertas el modelo de Becker sería correcto por definición, ya que las empresas que tratan de maximizar los beneficios contratarían a los miembros de los grupos discriminados.

Sin embargo, aun cuando las premisas de Becker parecían razonables cuando el autor estableció su modelo, lo cierto es que las predicciones del modelo divergen notablemente de la realidad. Una **crítica** fundamental al modelo de Becker es **la persistencia de discriminación sexual a lo largo de los años**²⁹. De hecho, los progresos en la eliminación

²⁸ *Acerca de la evidencia empírica sobre discriminación por parte de los empleados véase, por ejemplo, Ragan y Tremblay (1988).*

²⁹ El propio Becker en su artículo sobre la discriminación escrito para la *Enciclopedia Internacional de Ciencias Sociales*, y publicado once años después de su libro reconocía que la discriminación no había desaparecido del mercado laboral incluso en el caso de las economías competitivas.

"En el siglo XIX algunos de los defensores más radicales de la economía de mercado competitiva creían que eventualmente su extensión y desarrollo eliminarían la mayor parte de la discriminación económica... desgraciadamente ello no ha sucedido aún: la discriminación existe y en ocasiones florece incluso en economías competitivas, como puede apreciarse en el ejemplo de los negros de los Estados Unidos".

BECKER, G. (1968): "Discrimination, economic", en *International Encyclopedia of the Social Sciences*, New York: Macmillan and Free Press, vol.4 pp: 208-210.

de la discriminación han sido modestos. El funcionamiento del mercado no ha conseguido eliminar los prejuicios de los discriminadores.

Se podría argumentar que los sectores discriminados han disfrutado y disfrutaron de ciertas mejoras en el mercado laboral, sin embargo, todo parece indicar que la mejora experimentada por las mujeres parece provenir de una mejora en la educación y en otras formas de inversión en capital humano por parte de los mismos y no de las fuerzas del mercado competitivo.

Otro problema adicional que de esta teoría es el hecho de que para Becker el origen de la discriminación, está en el "gusto por la discriminación", es decir, **se introducen motivos no económicos para explicar la existencia de discriminación y la generación de diferencias salariales** entre los grupos. Sin embargo, el autor pensaba que la discriminación podía erradicarse mediante los incentivos económicos que genera la presencia de diferencias salariales, por lo que cabe preguntarse ¿por qué habría de crear un grupo una situación en la que no se maximizaran los intereses efectivos? Sin duda, no para poder destruirla después.

Por último, volviendo al núcleo fundamental de la hipótesis de Becker sobre la existencia de discriminación, se basa en lo que él denomina como "gusto por la discriminación" en el sentido de que ciertas personas tienen reticencia a tener contactos con las minorías y con las mujeres y por esta razón dichos grupos no son contratados. En el caso de las mujeres son rechazadas para trabajar con los hombres por un supuesto rechazo hacia ellas, **estas mismas mujeres son las que forman una familia junto a los hombres que supuestamente las rechazan**. Por todas las limitaciones o deficiencias, se debe buscar una explicación alternativa que explique el motivo de la discriminación en el caso de las mujeres.

4.2 El poder de Mercado: El modelo del Monopsonio

La explicación de la discriminación a través del modelo del monopsonio se basa en el hecho de que ciertas empresas tienen poder de mercado en el mercado de trabajo. Está claro que el mercado de trabajo no es un mercado de competencia perfecta, y que este tipo de supuesto se emplea sólo con objeto de simplificar el análisis. En el caso de las empresas, éstas no son precio-aceptantes del salario de equilibrio en el mercado de trabajo, sino que, hasta cierto punto, tienen capacidad para influir en el salario al que contratan a sus trabajadores. Una forma de aproximar esta situación es utilizar el modelo del monopsonio (monopolio de demanda) para caracterizar la demanda de trabajo de las empresas.

De la teoría económica sobre el monopolio es bien conocido el resultado de que el monopolista, en la medida en que pueda segmentar su mercado, aumentará su beneficio si practica la discriminación de precios. En este caso, **el monopsonio encontrará ventajoso practicar la discriminación salarial entre grupos de trabajadores**; por ejemplo, entre hombres y mujeres. En particular, la **empresa tratará de pagar un salario menor al grupo de trabajadores que tenga la curva de oferta menos elástica o menos flexible** (Robinson 1933). De esta manera, para que de este modelo se derive un resultado de **discriminación salarial de la mujer es preciso que la curva de oferta de trabajo de las mujeres sea más inelástica que la de los hombres**. Este podría ser el caso, por las siguientes razones:

1. La movilidad laboral femenina puede ser menor que la masculina, tanto en términos de movilidad ocupacional como geográfica, como consecuencia, por ejemplo, de la existencia
-

del fenómeno de la segregación ocupacional (o sectorial), que concentra a las mujeres en determinadas ocupaciones o sectores; o del predominio de los casos en los que las mujeres casadas subordinan la localización geográfica de su trabajo a la elegida para el trabajo del marido.

2. Los costes de búsqueda de empleo de las mujeres pueden ser mayores que los de los hombres y ello también contribuye a que sea menor su movilidad. En efecto, supóngase que algunos empleadores –no todos- rechazan contratar mujeres como consecuencia de sus propios prejuicios (o de los prejuicios de sus empleados o de sus clientes), en tanto que ningún empleador rechaza contratar hombres. Las mujeres que estén inmersas en un periodo de búsqueda de empleo no pueden saber de antemano cuáles serán los empresarios que las rechazarán como consecuencia de sus prejuicios, por lo que tienen que tener que buscar con más esfuerzo y durante más tiempo que los hombres para generar un mismo número de propuestas de trabajo (tienen unos costes de búsqueda de empleo mayores). Y esa mayor dificultad en la búsqueda de un nuevo empleo haría que las mujeres fuesen más reacias a cambiar de trabajo; esto es, haría que las trabajadoras fuesen menos móviles laboralmente que los trabajadores masculinos.
3. Los trabajadores masculinos es posible que estén más sindicalizados que las trabajadoras³⁰. Cuando en el convenio de una empresa o sector se establece un determinado salario uniforme para todos los trabajadores (de una determinada cualificación), ello hace que la oferta de trabajo se vuelva totalmente elástica (horizontal) para ese salario pactado. El significado de esto es que el sindicato reduce la capacidad de la empresa monopsonista para explotar su poder de mercado. De esta manera, en las empresas en donde los hombres estén más sindicalizados que las mujeres, la oferta de trabajo de las mujeres será menos elástica que la de los hombres, de lo que se derivará un diferencial salarial desfavorable a las mujeres.

Las implicaciones de este modelo son sencillas:

- **Los salarios masculinos son mayores de lo que serían si no hubiera discriminación, los femeninos son menores que los masculinos y que los salarios que estarían vigentes si no existiese discriminación.**
- **Los beneficios de la empresa aumentan debido a la existencia de discriminación.** Cuando hay discriminación, la empresa contrata al mismo número de trabajadores, y como se supone que tanto las mujeres como los hombres son igualmente productivos, obtiene la misma producción total y el mismo ingreso total, sin embargo sus costes salariales se reducen ya que la reducción de los salarios de las mujeres supera el aumento de los salarios masculinos. Por tanto, este modelo a diferencia del de Becker, muestra que para el empresario es rentable discriminar, **el monopsonista discriminador discrimina porque obtiene más beneficios.**
- Además, si suponemos que hay competencia en el mercado de bienes y la empresa que contrata trabajadores no discrimina y sus rivales sí, tendrá unos costes de producción más altos y acabará siendo expulsada por sus rivales discriminadoras, precisamente el resultado opuesto al modelo del “gusto preferencia por la discriminación”. El corolario de lo anterior implica **que es necesaria la intervención del Estado para hacer frente a la**

³⁰ Este supuesto sólo sería válido para aquellos países que tienen un sistema de sindicalismo de taller cerrado (close shop) donde las mejoras obtenidas para los trabajadores sindicados no se amplían a otros trabajadores de su mismo rango. Por el contrario, en España tiene un sistema de taller abierto por el que las ventajas obtenidas por un sindicato son extensibles a todos los trabajadores incluidos dentro del ámbito correspondiente, independientemente de que estén afiliados o no al sindicato firmante.

discriminación ya que no existe necesariamente ninguna razón por la que las fuerzas del mercado tiendan a resolver el problema.

A pesar de que posteriores estudios han apoyado esta teoría [Madden (1973), Ferber, Loeb y Lowry (1976), y Booton y Lane (1985), aunque estos dos últimos sólo encontraron evidencia para mercados laborales particulares], lo cierto es que parece que este modelo no explica suficientemente la brecha salarial entre géneros. **La crítica fundamental al modelo** del monopsonio parte del supuesto de la elasticidad de la oferta de trabajo femenino menor que la masculina; **distintos estudios** aplicados en su mayoría a países desarrollados, entre estos el de Killinsworth (1983) **han arrojado resultados en los que se encuentra una alta sensibilidad de la mujer ante cambios en los salarios, incluso mayor a la de los hombres**. Muchas mujeres al experimentar reducciones en sus salarios pueden verse motivadas a desplazarse del mercado laboral hacia actividades del hogar, aunque estas últimas no estén relacionadas con ningún tipo de remuneración monetaria. El coste de oportunidad de permanecer en el mercado podría ser mayor si se tiene en cuenta por ejemplo la contratación de de empleadas de servicio y de niñeras o guarderías, entre otros.

El otro punto fundamental que se cuestiona de este modelo **es la existencia de un mercado de trabajo agregado de tipo monopsonístico**. Sobre este punto, Jane Humphries (1995) afirma que el modelo clásico de monopsonio puro no parece tener mucha aplicación empírica. Adicionalmente, Blau, Ferber y Winkler (1998) encuentran que la explicación de monopsonio es más aplicable a ocupaciones y mercados laborales específicos.

Sin embargo, algunos estudios han retomado el concepto de monopsonio. Manning (1994) y Burdett y Mortensen (1998) han establecido la idea de que cada empresa se enfrenta su propia curva de oferta laboral individual. También el estudio realizado por Barth y Dale-Olsen (1999), en el que se estiman las elasticidades de oferta laboral específicas de cada género a que se enfrenta cada empresa y concluyen que los hombres presentan una mayor sensibilidad a la prima salarial de la empresa específica, lo que puede incentivar a los empleadores a ejercer la política de discriminación monopsonística.

4.3 Teoría de la discriminación estadística

Existen distintos modelos de discriminación estadística. El primer modelo está basado en las diferencias medias de productividad entre los distintos grupos (hombres y mujeres, blancos y negros...). El segundo está basado en las diferencias en la varianza de la productividad de los grupos. Y el último, analiza las diferencias sobre fiabilidad de los tests u otros tipos de entrevistas como método para determinar la productividad de los miembros de los grupos.

El primer tipo de discriminación estadística existe cuando **cualquier individuo es juzgado sobre las características medias del grupo, o grupos a los cuales pertenece, en lugar de ser juzgado según sus propias características**. Los juicios son correctos y objetivos, en el sentido de que el grupo tiene realmente las características que se le atribuyen, pero los juicios son incorrectos con respecto a muchos de los individuos que pertenecen a ese grupo (Thurow, 1975)³¹.

En la discriminación estadística se suele partir de dos hechos:

- La probabilidad de que los hombres trabajen en el mercado de trabajo es superior a la probabilidad de que lo hagan las mujeres.

³¹ THUROW, L.(1975): *Generating Inequality*, New York: Basic Books, Inc. Publishers.

- El empresario obtiene un beneficio de esta mayor probabilidad.³²

Cualquier empresario que se enfrente con diferencias en las probabilidades de trabajo llevará a cabo la discriminación estadística, aún cuando existen millones de mujeres que participaran en el mercado de trabajo a tiempo completo durante todas sus vidas. *Ex ante*, el empresario no puede determinar qué mujeres serán trabajadoras a tiempo completo el resto de su vida y cuáles dejarán sus puestos de trabajo o se convertirán en trabajadoras a tiempo. Debido a que los empresarios suministran una preparación y formación a sus trabajadores, él va a estar dispuesto a invertir en aquellos trabajadores sobre los que exista una mayor probabilidad de que van a permanecer en el mercado de trabajo. Si el empresario decide invertir en las mujeres, puede que no pueda recuperar su inversión porque de acuerdo con las percepciones imperantes existe una mayor probabilidad de que las mujeres abandonen el puesto de trabajo a lo largo de sus vidas.

Así, la mujer que decide participar toda su vida en el mercado de trabajo está siendo dañada y se le está juzgando de acuerdo con las características medias del grupo al que pertenece. Sin embargo, la mujer que decide trabajar el menor periodo de tiempo posible, está siendo beneficiada puesto que se le está pagando por encima de lo que le correspondería. Como resultado, los sueldos inferiores deberían compensarse con los salarios excesivos, sin embargo es más probable que la mujer se vea infravalorada y que reciba un salario inferior, ya que el primer supuesto es más común que el segundo.

Así, cuando dos individuos están contratando y negociando las condiciones de un trabajo, aquella que sabe que tiene mayores probabilidades de enfermar, tomará medidas para mejorar su salud; de forma que la mujer probablemente tomará precauciones para evitar enfermedad, puesto que esta actitud le reporta mayores beneficios en forma de salarios más altos. Por el contrario, cuando a una trabajadora se le ofrece un sueldo inferior porque el empresario parte de la mayor probabilidad que la mujer tiene de enfermar, la mujer carece de todo incentivo para mejorar su salud. Como la determinación está basada en las características del grupo al que pertenece, las trabajadoras carecen de incentivos para tomar medidas óptimas de salud. Todo esto provoca que los incentivos individuales en capital humano se distorsionen y se pierdan numerosos recursos que las mujeres habían utilizado anteriormente en su formación en capital humano.

De igual forma, si los empresarios no quieren formar a las mujeres para los puestos de dirección basándose en el argumento de que las mujeres abandonarían sus puestos de trabajo para cuidar de sus hijos; los incentivos de las mujeres, que no tenían planeados tener hijos, para invertir en capital humano se verán dañados puesto que como los empresarios dan por hecho que ellas abandonarían los puestos de trabajo por sus hijos, éstas deciden tenerlos y ocuparse de su crianza aunque en principio esta idea no estuviera en sus planes. Por tanto, **las creencias iniciales de los empresarios condicionan los incentivos de la mujer, transformando en realidad lo que en principio sólo era válido como criterio orientador.**

Un **segundo tipo de discriminación estadística** se basa en **diferencias en la varianza entre dos grupos, en nuestro caso entre las mujeres y hombres, en lugar de diferencias en las**

³² A juicio de E. Phelps, la afirmación sobre estos hechos pueden provenir tanto de comprobaciones empíricas obtenidas de experiencias anteriores en la contratación de hombres y mujeres, como de creencias o consideraciones tradicionales sobre el comportamiento de la mujer con respecto al trabajo. Sin embargo, en la mayoría de los estudios se constata empíricamente la menor permanencia de la mujer en el mundo laboral, si bien los estudios que se toman como referencia están basados en un periodo durante el cual la mujer era considerada una mano de obra subsidiaria y no estaba plenamente integrada en el mercado laboral como ocurre en la actualidad.

PHELPS, E.(1972): "The Statistical Theory of Racism and Sexism", *American Economic Review*, pp. 659-661.

medias de productividad. Se parte del supuesto de que los hombres y las mujeres tienen como media en las características relevantes la misma productividad, pero la distribución de las mujeres tiene una mayor varianza, en el sentido de que los resultados de las mujeres son más extremos, algunas mujeres tienen puntuaciones muy altas mientras que otras poseen muy bajas. Si el coste de encontrar un indicador mejor de la productividad de los candidatos es muy elevado, los empresarios que sean adversos al riesgo preferirán aquellos miembros del grupo que manifieste una menor varianza incluso cuando la productividad media del otro grupo sea la misma que la del grupo elegido. Por el contrario, si los empresarios no son adversos al riesgo, y el valor esperado de la productividad de cada grupo es el mismo no tiene sentido incurrir para ellos en discriminación estadística.

Un **tercer modelo de discriminación estadística** se basa en la idea de que **existen diferencias de fiabilidad cuando se mide la productividad de grupos distintos** (hombres y mujeres) por medio de los tests u otros indicadores de determinación de la productividad. Ya que mientras que para un grupo las posibilidades de error de medición de la productividad son mínimas, y por tanto es buen indicador de su valor, para el otro grupo estos indicadores no son capaces de medir con precisión su productividad y es difícil encontrar métodos fiables que sirvan para determinar el valor de los miembros de este grupo. Si el coste de encontrar otros métodos que sean capaces de garantizar su fiabilidad como medio para medir la productividad de sus miembros es prohibitivo o simplemente más elevado, es razonable pensar que el empresario tenderá a contratar a los miembros del grupo para los cuales se pueden utilizar indicadores con mayor poder de predicción, es decir preferirá al primer grupo y llevará acabo discriminación en contra de los miembros de otro grupo.

Si se reconoce que las decisiones de los individuos sobre educación y formación son influidas por los beneficios que en el trabajo se espera obtener de las mismas, se puede construir un modelo en el que la información imperfecta dé lugar a un mercado de discriminación donde las consecuencias del modelo serán las siguientes:

- En primer lugar, los empresarios ofrecerán unos salarios más elevados a aquellos que obtuvieron unos resultados superiores en la realización de los test y unos salarios inferiores a los que obtuvieron un rendimiento inferior.
- Y en segundo lugar y resultado de lo anterior, los miembros del segundo grupo invertirán menos en educación y formación, porque cuando comparen los costes de su preparación y los beneficios esperados de la misma, éstos serán inferiores a lo que en realidad les hubieran correspondido como consecuencia de que el empresario que les juzga no es capaz de establecer con precisión su productividad a través de la utilización de entrevistas.

De todo ello se deduce que **si los costes de formarse para los miembros de grupos distintos son los mismos pero los beneficios son distintos, los miembros del segundo grupo invertirán menos en formación, lo que a largo plazo supone una menor productividad de estos trabajadores**, provocando una reducción en la eficiencia de la economía. Este tipo de discriminación provocará que estos individuos, en nuestro caso las mujeres, tiendan a invertir menos en aquellas formas que no son observables y más en aquellas otras que son capaces de revelar su productividad, tratando de alterar las decisiones de contratación de los empresarios.

Hay **varios aspectos de la discriminación estadística** que merecen ser señalados. En primer lugar, a diferencia de lo que ocurre en el modelo de gusto por la discriminación, **el empresario no resulta perjudicado por discriminar**, sino beneficiado. Un empresario obtiene más beneficios minimizando sus costes de contratación. Dado que la recogida de información sobre cada solicitante puede ser costosa, la aplicación de las características percibidas en un grupo a

los demandantes de empleo es un medio barato de seleccionar a los trabajadores. De forma que algunas economistas piensan que la teoría de la discriminación estadística donde los empresarios son considerados como “ganadores” es más razonable que el modelo del gusto por la discriminación que los concibe como “perdedores”. De tal modo, que **no existe ninguna razón convincente por la que la discriminación estadística disminuya necesariamente con el paso de tiempo.**

Por otro lado, **el modelo de la discriminación estadística no implica que los empresarios sientan un deseo o gusto por la discriminación.** Dicho de otra manera, el uso de la discriminación estadística no supone satisfacer un gusto por la discriminación, sino que implica el uso de indicadores para determinar la productividad cuando ésta no es fácilmente discernible. Sus decisiones pueden ser correctas, racionales y e incluso rentables por término medio. El problema estriba en que si las características medias de los hombres y mujeres convergen con el paso del tiempo, la aplicación de discriminación estadística puede resultarle más costosa a los empresarios. Si las mujeres adquieren un mayor nivel de capital humano, el empresario comete un doble error: contrata más hombres que no están cualificados y no contrata a mujeres que si están cualificadas. De tal manera que medio o largo plazo el empresario tendrá que replantearse sus concepciones sobre productividades medias de los distintos grupos a los que puede contratar.

Finalmente, señalamos una de las controversias más importantes de estos modelos de discriminación estadística. **No existe una constatación empírica robusta que corrobore la existencia de este tipo de discriminación contra las mujeres en el mercado laboral.** Así, economistas como Moro y Norman (2003)³³ señalan que no han encontrado ningún fundamento empírico que avale dicho modelo. En este sentido, se observa que las mujeres en la actualidad, adquieren una formación igual o superior a los hombres, lo que pone de manifiesto que no está tanto claro que se produzcan esas distorsiones en capital humano al menos en la etapa inicial de la carrera profesional de las mujeres. De igual forma autores como Levitt³⁴ (2003) muestran datos a partir de un programa de televisión concreto “the weakest link” que corrobora la existencia de discriminación estadística contra los hispanos aunque no obtiene confirmación de este tipo de discriminación para mujeres y negros.

4.4 El modelo de la concentración: la segregación ocupacional

Ya se ha destacado en el punto anterior que la segregación laboral es un factor que subyace en la menor elasticidad de la curva de oferta de trabajo femenina, aspecto, este último, que era condición necesaria para explicar la discriminación salarial femenina en el modelo de monopsonio. Sin embargo, los desarrollos en este campo van más allá, hasta el punto de que puede hablarse de una teoría de la discriminación basada en la segregación ocupacional, desarrollada por autores como Bergmann (1986), también llamada “modelo del amontonamiento” (crowding model).

La cuestión básica es por qué se da esa concentración de las mujeres en determinadas ocupaciones; **por qué los empleadores practican la segregación en el trabajo basada en la raza o en el sexo.** Una posible respuesta es que la productividad del trabajador se deriva del

³³ MORO, A. y NORMAN, P. (2003): “Empirical Implications of Statistical Discrimination on the Returns to Measures of Skills” http://www.econ.umn.edu/~amoro/Papers/empirical_implications_of_statistical_discrimination.pdf

³⁴ LEWITT, S.D. (2003): “Testing theories of discrimination: evidence from the weakest link”, *NBER Working Paper* N° 9449.

esfuerzo del grupo o del equipo en el que está integrado. Si las interacciones sociales en el trabajo son desfavorables, la productividad individual se puede ver resentida. Por ejemplo (como ya se ha visto en la versión del modelo de Becker de preferencia por la discriminación por parte de los empleados), algunos hombres se pueden sentir incómodos cuando son obligados a trabajar con mujeres o a recibir órdenes de ellas. Y así, como el objetivo del empresario es maximizar los beneficios, él puede decidir segregar en el trabajo a hombres y mujeres. Además, muchos empleadores tienen ideas preconcebidas acerca de las capacidades femeninas para determinadas actividades. Ejemplos de esto último son los pocos casos existentes de mujeres camioneras o taxistas o de mujeres vendedoras de coches.

Una variante de la teoría de la segregación ocupacional es la que tiene que ver con la existencia -señalada por algunos economistas- de **un mercado de trabajo dual**³⁵ El punto de partida de estas teorías es que los mercados de trabajo están segmentados de ciertas maneras y que, aunque cada parte del mercado funcione de acuerdo a la lógica de la teoría neoclásica, es difícil para los trabajadores pasar de una a otra.

De acuerdo con esta última hipótesis, el mercado de trabajo está dividido en dos sectores que no compiten entre ellos: un sector primario y uno secundario. **Los empleos del sector primario ofrecen salarios relativamente elevados, empleos estables, buenas condiciones de trabajo y oportunidades de promoción. Los empleos del sector secundario**, sin embargo, suelen ser **de bajos salarios, inestables, temporales** (precarios) **y con peores condiciones de trabajo** (de hecho se considera que las rentabilidades de la educación y la experiencia son prácticamente nulas en este sector). Un aspecto clave de este enfoque es que se considera que **la movilidad entre sectores es limitada**. Una vez relegados al sector secundario, los trabajadores pertenecientes a este sector son etiquetados como "inestables" y "no deseables" para actividades superiores, y ello hace que tengan pocas posibilidades de conseguir un empleo en el sector primario.

Así, **la discriminación puede ser el medio por el cual se distribuyen los trabajadores entre el mercado primario y el secundario**, de tal manera que los grupos socialmente discriminados entre los que se encuentran las mujeres se ven obligados a trabajar en el mercados secundario y una vez que aceptan un empleo de este sector pueden verse atrapados en él. De este modo las mujeres tenderán a ser excluidas del segmento primario del mercado de trabajo y a concentrarse en el segmento secundario, de forma que podría adaptarse fácilmente el modelo de mercado dual a la segregación ocupacional entre sexos dividiendo al mercado en ocupaciones masculinas y femeninas.

Según los partidarios de esta hipótesis, los mercados de trabajo están segmentados y aunque cada parte del mercado funcione de acuerdo a la lógica de la teoría neoclásica, es difícil para los trabajadores pasar de una a otra. Tradicionalmente, **una fracción importante de las mujeres trabajadoras han sido empleadas en el sector secundario, y ello ha conducido a una perpetuación de la discriminación contra ellas**. Las mujeres son discriminadas porque tienden (como grupo) a tener un historial laboral bastante inestable, pero este historial es él mismo el resultado de la imposibilidad/dificultad de acceder al sector primario.

Debemos tener en cuenta que **no existe unanimidad en cuanto a las causas de la discriminación que provoca la existencia de un mercado dual**, si bien todos autores lo consideran como parte de un proceso histórico. Algunos apuntan a razones de carácter

³⁵ Sobre este tema véanse los trabajos de Doeringer y Piore (1971) Bulow y Summers (1986); y Dickens y Lang (1988).

sociológico o político mientras que otros optan por razones de tipo económico. Piore (1980)³⁶ resume los argumentos que se esgrimen para explicar el origen del dualismo en cuatro:

- Primero, sostiene que los empleadores tienen un incentivo para considerar a los trabajadores como capital cuando han invertido en la formación del trabajador. Este argumento ha sido desarrollado por la teoría del capital humano e implica que la dualidad surge en la economía porque dicha dualidad es eficiente.
- Un segundo argumento sostiene que ciertos grupos ejercen una presión sobre los empleadores para asegurar sus puestos de trabajo. En este caso se tiende a relacionar la dualidad con la organización y actividades sindicales que imponen directamente restricciones al empleador a través de la actividad colectiva en el lugar de trabajo o a través del proceso legislativo y político.
- Una tercera explicación, muy relacionada con la anterior, considera la dualidad como el resultado del contrato nacional de empleo entre trabajadores y empleadores en el que estos últimos acuerdan estabilizar la variabilidad de los salarios y del empleo cambio de ciertas concesiones en el nivel de salarios.
- Por último, el cuarto argumento apunta que la dualidad se debe a los esfuerzos realizados por los empleadores para dividir lo que de otra forma sería una clase trabajadora unida y por tanto con mayor poder.

El resultado neto de la segregación ocupacional es evidente: **los hombres perciben unos salarios y unas rentas mayores a expensas de las mujeres**, sin embargo a diferencia de los modelos de discriminación, **las mujeres no reciben un salario inferior a su productividad**, el problema reside en que al estar confinadas en pocas ocupaciones y ser su oferta grande en relación con la demanda sus salarios serán bajo en comparación con los de los varones.

No podemos terminar el análisis de esta hipótesis sin señalar que los **dualistas no logran explicar el funcionamiento del aparato productivo si no es en relación al sistema social**. Así, aparecen como determinantes de la posición de las mujeres en el mercado de trabajo aquellos factores considerados como exógenos al propio sistema productivo.

También Humphries y Rubery³⁷ (1984) han criticado este modelo básico del mercado de trabajo dual por insinuar que **algunos grupos sociales sólo tienen un interés marginal por el trabajo** y se contentan con ocupar los puestos secundarios e inestables que el sistema económico considera conveniente crear produciéndose una "feliz coincidencia" de los deseos por el lado de la demanda y de la oferta y prevaleciendo la armonía entre la estructura social y la económica y quedando descartados los conflictos y las adaptaciones. En resumen, esta teoría comete el error de intentar explicar la estructura del empleo exclusivamente desde el lado de la demanda, para lo cual se recurre, no obstante, a factores del lado de la oferta, introducidos en la práctica como factores fortuitos que contribuirían a reforzar la tendencia de la segmentación del lado de la demanda.

³⁶ El propio Piore reconoce explícitamente que los trabajadores secundarios "derivan su principal identidad de roles sociales ajenos al lugar de trabajo". PIORE, M. (1980): "An Economic approach", en Berger y Piore, *Dualism and Discontinuity in Industrial Societies*. Cambridge University Press.

³⁷ HUMPHRIES, J. y RUBERY, J. (1984): "La autonomía relativa de la reproducción social: su relación con el sistema de producción" en BORDERIAS, CARRASCO y ALEMANY (comp): *Las mujeres y el trabajo. Rupturas conceptuales*, Economía crítica, Icaria, Barcelona.

Resumiendo **las teorías analizadas sería difícil poder concluir que sólo una de las hipótesis es válida para explicar la discriminación salarial y en la promoción de la mujer y que el resto deben ser excluidas como posibles explicaciones de la misma**. Lo cierto es que originariamente se estudió la discriminación racial llegando a la conclusión de que la causa fundamental de la misma era un gusto en contra (aversión) de las personas de color que provocaba que los trabajadores recibieran salarios inferiores y/o fueran segregados. Estas teorías más tarde fueron extrapoladas y utilizadas para explicar la discriminación sexual, sin embargo estas explicaciones se mostraron erróneas o por lo menos insuficientes para comprender la discriminación en contra de las mujeres ya que no parece que tenga sentido tendría poco sentido que los hombres compartieran sus vidas con ellas como esposas, parejas, madres... y en el ámbito laboral desarrollarán una aversión hacia las mismas que les llevara a discriminarlas en dicho ámbito. No negamos la posibilidad de que algunos individuos como los misóginos puedan haber desarrollado una aversión hacia las mujeres que les lleve a discriminarlas en todos los ámbitos, incluido el terreno profesional. Sin embargo, dudamos que el grueso de la discriminación que arrojan los datos de los estudios empíricos sea el resultado de una aversión de las mujeres.

Parece tener más sentido el afirmar que la discriminación experimentada por las mujeres en el ámbito laboral es fruto de los prejuicios y ausencia de información que los empresarios tienen acerca de las mujeres, lo que a su vez provoca una falta de incentivos por parte de las mujeres a comprometerse en el terreno laboral confirmando los prejuicios iniciales de los empresarios. **Es decir, la tesis que parece explicar de forma más coherente el origen de la discriminación en contra de las mujeres es la discriminación estadística**, que permite, a su vez, comprender tanto la persistencia de la misma en el mercado, como las diferencias de inversión en capital humano por parte de ambos sexos. Sin embargo, no debemos dejar de señalar que dicha hipótesis **no está exenta de problemas**, por un lado los escasos estudios empíricos existentes no confirman dicha teoría salvo para el caso de los hispanos, y por otro, tal como analizaremos en el apartado siguiente, algunas mujeres adquieren al menos en la fase inicial una formación por encima de la media precisamente para señalarse en el mercado. Quizás el problema estriba en que no podemos hablar de una única teoría explicativa para un grupo de mujeres que no es homogéneo.

Finalmente, para concluir este primer apartado sobre revisión de las teorías sobre diferencias salariales, vamos a **resumir los principales rasgos de las teorías que tratan de explicar la discriminación por razón de sexo en el mercado de trabajo**, resaltando la hipótesis fundamental así como las principales conclusiones con el fin de que cuando se avance en los siguientes capítulos del informe tengamos una idea clara de cuáles son las tesis más explicativas.

TEORÍA	ORIGEN	HIPÓTESIS	RASGOS	RESULTADOS	DEFICIENCIAS
<p>GUSTO POR LA DISCRIMINACIÓN</p>	<p>Becker (1957)</p>	<p>Existe discriminación porque los empresarios/ los trabajadores/ los clientes tienen unas preferencias tales que no les agrada relacionarse con trabajadores de otro sexo o raza.</p>	<p>El discriminador no está maximizando beneficios, satisface un gusto por la discriminación.</p> <p>Parte de un mercado competitivo de bienes y servicios.</p> <p>Este tipo de discriminación puede generar:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Diferencias salariales hb/mujer - Segregación ocupacional - Ambas 	<p>El mercado puede resolver la discriminación ya que las empresas que discriminan experimentan un aumento de costes laborales respecto a las que no discriminan.</p> <p>No es necesaria por tanto la intervención del Estado para resolver el problema</p>	<p>La persistencia de discriminación sexual a lo largo de los años</p> <p>Se introducen motivos no económicos para explicar la existencia de discriminación y la generación de diferencias salariales</p> <p>Las mujeres son rechazadas y sin embargo son al mismo tiempo esposas, parejas o madres de aquellos que las discriminan.</p>
<p>MODELO MONOPSONISTA</p>	<p>Robinson (1933)</p>	<p>Hombres y mujeres igualmente productivos, el empresario pagará salarios más bajos a las mujeres, basándose en el supuesto de que estas últimas poseen una curva de oferta laboral menos elástica que la de los hombres</p>	<p>Es preciso que la curva de oferta de trabajo de las mujeres sea más inelástica que la de los hombres. Sin embargo, Podría ser:</p> <ul style="list-style-type: none"> - menor movilidad geográfica y ocupacional de las mujeres - mayores costes de búsqueda <p>Este tipo de discriminación genera diferencias salariales, pero sobretodo segregación ocupacional</p>	<p>Sal. masc. > que si no discriminación</p> <p>Sal. fem < Sal.masc < que si no disc.</p> <p>Los beneficios de la empresa aumentan por la discriminación.</p> <p>Es necesaria la intervención del Estado para resolver el problema</p>	<p>Controversia en los resultados de os estudios empíricos: unos señalan que la oferta de trabajo de las mujeres es más elástica incluso que la de los hombres. Otros los salarios de los hombres más sensibles a los cambios en las primas.</p> <p>El modelo del monopsonio puro no tiene mucha aplicación práctica, sólo aplicable a ocupaciones y mercados laborales específicos.</p>

<p>DISCRIMINACIÓN ESTADÍSTICA</p>	<p>Phelps (1972)</p>	<p>Las mujeres son juzgadas por las características medias de su grupo (se las considera menos productivas como media que los hombres) lo que provoca que el empresario discrimine a las mismas ante la falta de información individualizada de cada trabajadora</p>	<p>Este tipo de discriminación genera mayor desempleo femenino, diferencias salariales y segregación.</p> <p>Existen tres modelos posibles de discriminación estadística:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Basado en las diferencias medias de productividad entre hombres y mujeres 2. Basado en diferencias en la varianza de la productividad de los grupos. 3. Basado en las diferencias sobre fiabilidad de los tests u otros tipos de entrevistas como método para determinar la productividad de hombres y mujeres 	<p>El empresario no resulta perjudicado por discriminar, si no beneficiado.</p> <p>Distorsiones en capital humano. (menores inversiones del óptimo por parte de las mujeres)</p> <p>No existe ninguna razón convincente por la que la discriminación estadística disminuya necesariamente con el paso de tiempo.</p>	<p>No existe una constatación empírica robusta que corrobore la existencia de este tipo de discriminación contra las mujeres en el mercado laboral</p> <p>No se observan reducciones de inversión en capital humano, a veces situación opuesta, sobrecualificación de las mujeres</p>
<p>EL MODELO DE LA CONCENTRACIÓN</p>	<p>Bergmann (1986) Doreinger y Piore (1971)</p>	<p><i>Modelo de la concentración</i></p> <p>Se utiliza la segregación ocupacional para explicar la concentración de la mujer o en pocos puestos de trabajo, lo que genera exceso oferta de trabajo por parte de las mujeres y una reducción de sus salarios.</p> <p>Mercado dual: el mercado esta dividido en dos:</p> <ul style="list-style-type: none"> - m. primario (trabajos estables y con posibilidad de mejorar en la escala profesional), ocupado por hombres - m. secundario (trabajos inestables), ocupado por mujeres 	<p>Esta hipótesis afirma que a discriminación lleva a las mujeres a concentrarse en unas pocas ocupaciones dado que se les excluye de muchas otras, dando lugar:</p> <ul style="list-style-type: none"> - segregación ocupacional - a diferencias salariales 	<p>Exceso de oferta femenina en un número reducido de ocupaciones, reducción de salarios femeninos</p> <p>Diferencias en productividad debido a la concentración en ocupaciones, de ahí que los sal. masculinos > que los femeninos.</p> <p>Por tanto los salarios femeninos remuneran su productividad que por la concentración en un número reducido de ocupaciones es menor que la productividad de los hombres</p>	<p>La hipótesis incurre en un razonamiento circular ya que trata de explicar la discriminación a partir de la segregación cuando la segregación es una manifestación o resultado de la discriminación y a su vez trata de explicar la segregación de los grupos utilizando como argumento la discriminación.</p> <p>Por otro lado, no es capaz de explicar por qué las mujeres forman parte de ese mercado secundario.</p>

CAPÍTULO 2. ANÁLISIS DESCRIPTIVO DE LA DESIGUALDAD SALARIAL ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN LA COMUNIDAD DE MADRID, A PARTIR DEL USO DE LAS PRINCIPALES FUENTES ESTADÍSTICAS.

Tras haber revisado en el capítulo anterior los principales argumentos teóricos y trabajos empíricos relativos al tema de la desigualdad salarial por razones de sexo, en este capítulo se realiza un análisis descriptivo de la desigualdad salarial por razones de sexo en la CAM y en España.

El capítulo comienza ofreciendo los datos referidos a las brechas salariales en contra de las mujeres para los casos de la CAM -el 69,14%- y del conjunto de España -el 71,12%-, así como su desglose en función de una serie de variables como tramos de edad, antigüedad, etc.

Este resultado desigual en materia de salarios es, en parte, consecuencia directa de una serie de factores que sirven para explicar las diferencias en los niveles de productividad de los distintos trabajadores; y, en parte, consecuencia de la existencia de discriminación salarial pura por razones de sexo, en el sentido de que ante dos trabajadores, mujer y hombre, idénticos en términos de sus características y su productividad, el empleador pagaría un salario menor a la mujer.

El resto del capítulo se centra en analizar la primera parte, destacando el hecho de que en Madrid y en España se detectan desigualdades entre mujeres y hombres en los siguientes ámbitos:

- en los niveles de capital humano
- en el tipo de estudios realizados (segregación educacional de género)
- en el tipo de ocupación realizada (segregación ocupacional de género)
- en las condiciones de trabajo (la calidad del empleo)
- en la promoción profesional.

Estas situaciones de desigualdad son, a su vez, consecuencia de:

- la existencia de conductas discriminatorias contra las mujeres (en la formación ofertada por las empresas, en la asignación de tareas, en la promoción, etc.)
- la auto-limitación de las trabajadoras.

Este segundo caso tiene que ver con las diferencias en las preferencias o estilos de vida entre determinados grupos de trabajadoras, acerca del trabajo remunerado y el trabajo doméstico. Por ejemplo, las trabajadoras con una mayor inclinación hacia el hogar/familia tienden a invertir menos en capital humano, a trabajar a tiempo parcial, a sacrificar oportunidades de promoción a cambio de disponer de un buen horario, etc. Sobre este tema también se ofrecerán algunos indicadores para Madrid y para España.

Nótese que la parte de la brecha salarial madrileña que no quedara explicada por todas estas razones es lo que sería atribuido a la existencia de discriminación salarial pura, y eso es lo que se estima en el análisis econométrico del capítulo tercero.

2.1 Introducción

En el capítulo anterior se han revisado los principales argumentos teóricos y los principales trabajos empíricos relativos al tema de la desigualdad salarial por razones de sexo. Siguiendo las orientaciones proporcionadas por esta literatura, en este capítulo se realizará un análisis descriptivo de la desigualdad salarial por razones de sexo en la Comunidad de Madrid.

El capítulo se abre con el **epígrafe 2.2**, en el que, a partir de la Encuesta de Estructura Salarial, se ofrecen algunos de los principales datos correspondientes a la brecha salarial en contra de las mujeres para el caso de la CAM, y la comparación de éstos con los del conjunto de España.

Este resultado desigual en materia de salarios es, en parte, una consecuencia directa de una serie de factores³⁸ que sirven para explicar las diferencias en los niveles de productividad de los distintos trabajadores y, por tanto, las diferencias salariales que se dan entre los mismos; y, en parte, una consecuencia de la existencia de discriminación salarial pura por razones de sexo, en el sentido de que ante dos trabajadores, mujer y hombre, idénticos en términos de sus características y su productividad, el empleador pagaría un salario menor a la mujer.

En el resto de los epígrafes de este capítulo se revisan los datos referentes a los factores que explican la desigualdad salarial a partir de las diferencias promedio en la productividad entre mujeres y hombres³⁹, que se pueden agrupar en los siguientes:

El primero es el relativo a las desigualdades existentes en los niveles promedio de capital humano que alcanzan las mujeres y los hombres. El **epígrafe 2.3** se dedicará a comprobar en qué medida los datos revelan que los niveles de formación, de experiencia profesional y de antigüedad –que son algunos de los principales indicadores del capital humano de los trabajadores- difieren entre mujeres y hombres en la CAM.

El segundo factor es el concerniente a la segregación educacional (cuál es el tipo de estudios o carreras que predominantemente deciden realizar las mujeres y los hombres), que será abordado en el **epígrafe 2.4**.

El tercer factor, estrechamente relacionado con el anterior, es el correspondiente a la segregación ocupacional por razones de género. Los principales datos sobre este fenómeno se presentan en el **epígrafe 2.5**.

El cuarto factor (**epígrafe 2.6**) tiene que ver con las desigualdades que se dan en las condiciones de trabajo: las mujeres experimentan en promedio mayores niveles de precariedad e inestabilidad en el empleo que los hombres.

Finalmente, en el **epígrafe 2.7** se presentan algunos indicadores que muestran en qué medida las mujeres se promocionan menos profesionalmente que los hombres.

Los resultados para estos cinco factores que contribuyen, en parte, a explicar la desigualdad salarial entre mujeres y hombres se derivan tanto de aspectos relacionados con la elección de los individuos como de aspectos relacionados con la discriminación (en la formación proporcionada a los trabajadores, en las tareas asignadas, en la promoción, etc.) practicada por los empleadores. Con referencia al primero de ellos resultan importantes las diferencias que puede haber respecto de las preferencias, o estilos de vida, entre determinados grupos de trabajadores, acerca del trabajo remunerado y el trabajo doméstico, pues esto incide en aspectos tan relevantes como cuál es la distribución de tareas que realizan las parejas en lo referente al

³⁸ Factores que actúan simultáneamente, y que además se relacionan entre ellos.

³⁹ La porción de desigualdad salarial no explicada por estos factores se atribuiría a discriminación salarial pura.

trabajo dentro y fuera del hogar. En el **epígrafe 2.8** se ofrecerán algunos indicadores que pueden estar captando el efecto de estas diferencias en las preferencias y algunos indicadores de cómo distribuyen su tiempo en este ámbito las mujeres y los hombres.

Para finalizar el capítulo, en el **epígrafe 2.9** se hace una breve referencia a la forma en que aparecería la discriminación salarial pura en el presente análisis.

Antes de cerrar esta introducción es preciso hacer una **aclaración metodológica**. Para la realización de este análisis descriptivo se van a utilizar las principales fuentes estadísticas existentes en España para el estudio de los fenómenos sociolaborales: la Encuesta de Estructura Salarial (2002), el Censo de Población de 2001, el Panel de Hogares de la Unión Europea (2000); la Estadística de la Enseñanza Universitaria en España (curso 2002-2003), la Encuesta de la Calidad de Vida en el trabajo (2003), la Encuesta de la Población Activa (2º trimestre de 2005) y la Encuesta de Empleo del Tiempo (2002-2003). Las fuentes son diversas y los años disponibles son variados. Sin embargo esto no tiene por qué ser un problema, al menos por dos razones:

- En primer lugar, porque, al tratarse de un análisis descriptivo, no es necesario que todas las cifras provengan de una misma base de datos homogénea y, a cambio, al utilizarse las bases de datos más apropiadas para cada variable se enriquece el estudio.
- En segundo lugar, dado que se está tratando con una serie de variables que tienen un marcado carácter estructural (no cambian sensiblemente de un año a otro), ello hace posible utilizar datos comprendidos entre 2001 y 2005 sin menoscabo del rigor en el análisis.

En cualquier caso, recuérdese que en el capítulo 3, en el que se realizará un análisis econométrico para tratar de determinar en qué medida la desigualdad salarial se atribuye a la existencia de discriminación salarial pura, sí se empleará una base de datos homogénea (el Panel de Hogares de la Unión Europea)

2.2 La brecha salarial entre mujeres y hombres en la Comunidad de Madrid

Es claro que -en mayor o menor medida y en todas las economías- en el mercado laboral las mujeres obtienen en promedio un peor resultado en materia de salarios que los hombres: existe una importante brecha salarial (o "gap" salarial) en contra de las mujeres. **En el caso de la CAM**, de acuerdo con la Encuesta de Estructura Salarial de 2002⁴⁰, **la brecha salarial es del 69,14%**, tal y como indican la tabla 1.a y 1.b; es decir, en promedio en la CAM las mujeres asalariadas

⁴⁰ La Encuesta de Estructura Salarial (EES) se realizó por primera vez para el año 1995 y recientemente se han presentado los datos de la segunda de ellas, la del año 2002. Es una encuesta que contando a partir del 2002 tendrá una de periodicidad cuatrienal. La EES española la realiza el INE en el marco de la Unión Europea con criterios comunes de metodología y contenidos. Esta encuesta investiga la distribución de los salarios en función de una gran variedad de variables como son el sexo, la ocupación, la rama de actividad, la antigüedad, o el tamaño de la empresa. La principal ventaja de esta encuesta es la amplia muestra que utiliza: el tamaño muestral es de 23.156 cuentas de cotización a la Seguridad Social (centros de trabajo) y 231.401 trabajadores. El principal inconveniente es que el ámbito poblacional está formado por todos los asalariados que trabajen en empresas de 10 o más trabajadores pertenecientes a la industria, la construcción y los servicios, por lo que quedan excluidos, por tanto, los asalariados de la agricultura y la administración pública así como el personal doméstico.

obtienen un salario que es un 69,14% del salario que obtienen los hombres asalariados. Esta brecha es ligeramente superior a la obtenida para el conjunto de España (el 71,12%)⁴¹.

Si se examina el **salario medio anual según los tramos de edad** de los trabajadores (véase la figura 1 que refleja los datos de la CAM) se pueden comprobar dos aspectos:

- La forma del gráfico de los salarios respecto de los intervalos de edad tiene forma de U invertida, tanto para las mujeres como para los hombres. Esta forma de U invertida constituye una regularidad empírica bien conocida en economía laboral, y está relacionada con el hecho de que la cima de la carrera profesional de los individuos se suele producir entre los cuarenta y los cincuenta.
- Si bien la curva de las mujeres tiene la misma forma que la de los hombres, aquella se va quedando cada vez más baja respecto de la curva de los hombres conforme ascendemos en los tramos de edad. Esto significa que **la brecha salarial de las mujeres respecto de los hombres aumenta conforme se asciende en los tramos de edades**, tal y como muestra el perfil decreciente de las columnas de la parte de abajo de la figura 1. La principal razón de este aumento de la brecha salarial parece que estriba - como se comprobará más adelante- en el hecho de que para los intervalos de edad más altos el capital humano promedio de las mujeres es significativamente menor que el los hombres⁴², lo que se correspondería con unos niveles de productividad y unos salarios relativamente menores para las mujeres.

Por lo que respecta a la relación entre el **salario medio anual y la antigüedad** de los trabajadores en la empresa (figura 2), se ha escogido tan sólo un intervalo de edad, para eliminar la posible relación positiva existente entre la edad del individuo y su antigüedad en la empresa; el intervalo es el de 40-49 años, fase central de la vida profesional de los trabajadores, que además permite considerar situaciones de antigüedad de hasta 20 años. Como cabría esperar, con los datos de la CAM se obtiene una clara relación creciente entre los salarios y la antigüedad, tanto para las mujeres como para los hombres. Por su parte, ahora **la brecha salarial parece mostrar una tendencia decreciente a medida que se consideran intervalos de antigüedad más largos**. La explicación de esto último puede tener que ver con el hecho de que las mujeres, como se verá más adelante, tienen en promedio una posición más precaria y más sujeta a interrupciones en el empleo que los hombres. Dicho de otra forma: ¿por qué es tan elevada la brecha salarial en el primer intervalo de antigüedad considerado? Una parte de los trabajadores con 40-49 años y menos de un año de antigüedad están en esta situación porque han cambiado de empresa para mejorar su retribución; es decir, como una forma de promoción profesional. Pero la mayoría de ellos están en esta situación porque previamente estaban en desempleo, porque pertenecen al "segundo mercado" -caracterizado por una alta precariedad e inestabilidad en el empleo-, o porque habían efectuado alguna interrupción en su vida laboral. Pues bien, como se mostrará más adelante, las mujeres tienen una posición en el empleo más precaria e inestable que la de los hombres, registran tasas de desempleo mayores y son casi exclusivamente las que realizan interrupciones en la vida laboral con objeto de ocuparse del

⁴¹ Estas cifras de la brecha salarial difieren de las consideradas en el análisis econométrico que se realiza en el capítulo 3. Ello es debido a que se trata de dos fuentes de datos diferentes: la EES y el PHOGUE. Dado que la EES es quizás la fuente más utilizada para cuantificar los niveles salariales, no hemos querido dejar de emplearla en este estudio, y nos parece que esta parte dedicada al análisis descriptivo nos brinda la oportunidad de hacerlo.

⁴² Además, debido a que hasta hace poco tiempo era frecuente que las mujeres interrumpieran su vida laboral al tener hijos, las mujeres de los intervalos de edad más altos, en promedio, acumulan menos antigüedad que los hombres (según la ECVT el porcentaje de asalariadas que tienen más de 10 años de antigüedad en su empresa es del 32,6%, mientras que ese mismo porcentaje para los hombres es del 42,9%), y menor antigüedad promedio implica menores salarios medios.

hogar o de la familia. Por el contrario, a medida que se asciende en los intervalos de antigüedad considerados se van recogiendo grupos de asalariadas y asalariados más homogéneos en términos de unas condiciones laborales menos precarias e inestables.

En la figura 3 se presenta la relación entre el **salario medio** de los trabajadores madrileños y los **percentiles de ingresos** en los que ambos se sitúan. Como antes, se ha escogido tan sólo el tramo de edad de 30-39 años para eliminar el efecto de la edad de los individuos. Se constata que a medida que se asciende en los percentiles de ingresos se incrementa exponencialmente el salario medio de mujeres y hombres, conclusión que resulta obvia, ya que se trata de percentiles de renta salarial. Lo interesante en este caso es destacar que **no se observa asociación alguna entre la brecha salarial y el percentil de ingresos**: salvo para el percentil más bajo en el que la brecha es más alta de lo normal, en el resto de los casos la brecha salarial se sitúa en torno al 78%. Una posible interpretación del dato del percentil 10 –relacionada con la mayor precariedad/inestabilidad laboral de las mujeres– es que en las parejas con frecuencia el empleo de la mujer aparece como subsidiario o complementario del de su cónyuge (por ejemplo el marido tiene un empleo a tiempo completo y estable que es la fuente principal de ingresos del hogar mientras que la esposa tiene un empleo a tiempo parcial que es una fuente secundaria de ingresos), con lo que en los tramos más bajos de la distribución salarial de las mujeres se pueden observar situaciones de ingresos salariales que difícilmente serían compatibles con el papel de cabeza de familia de un hogar.

En la figura 4 se muestran los **salarios medios y los niveles de formación** de los asalariados madrileños, escogiendo asimismo el intervalo de edad de 30-39 años para eliminar el efecto de la edad. En ella quedan patentes dos aspectos:

- En línea con lo que sugiere la teoría del capital humano, a medida que se consideran más años de educación aumenta la productividad y el salario promedio de los trabajadores (mujeres y hombres).
- Como indica la parte de abajo de la figura 4, en la CAM **la brecha salarial mujer-hombre se reduce substancialmente al ascender desde niveles de formación muy bajos hasta niveles como el bachillerato, y luego se estabiliza**. En efecto, para el grupo de asalariados sin estudios el salario medio de las mujeres representa tan sólo un 30% del de los hombres, para el grupo con educación primaria esta cifra es del 62,76%, y para el grupo de lo bachilleres es del 75,1%. La interpretación de este resultado puede estar relacionado con la mayor precariedad laboral relativa de las mujeres dentro del grupo de trabajadores no cualificados; y a que dentro del grupo de trabajadores no cualificados las ocupaciones feminizadas (como limpiadora) con frecuencia llevan asociados salarios menores que las ocupaciones masculinizadas (como operario industrial).

Por último, en las tablas 1.a y 1.b se recogen los **salarios medios según diversos tipos de ocupaciones**. Puesto que la Clasificación Nacional de Ocupaciones ordena las ocupaciones en gran medida utilizado el criterio de “mayor a menor nivel” de las mismas, se observa una clara tendencia general a una reducción en los salarios a medida que se desciende en la lista de Grupos Principales de Ocupaciones, y no se observa, en principio, ninguna tendencia en cuanto a las brechas mujer-hombre dentro de cada una de ellas.

En cuanto a las diferencias entre los resultados de la CAM y los del conjunto de España, como se puede comprobar en la tabla 1, **los resultados referentes a las brechas salariales son bastante similares**, y es que la diferencia estriba en los niveles salariales (de mujeres y hombres) que son mayores en Madrid que en España.

Tabla 1.a. Ganancia media anual bruta en euros. Comunidad de Madrid, Año 2002

CAM	Mujeres (Euros)	Hombres (Euros)	Brecha muj/hom
TOTAL	18.348,83	26.538,04	69,14
GRUPOS DE EDAD			
De 20 a 29 años	14.130,52	16.872,29	83,75
De 30 a 39 años	20.218,33	26.181,27	77,22
De 40 a 49 años	21.753,17	32.978,00	65,96
De 50 a 59 años	19.656,53	33.948,26	57,90
60 y más años	17.096,95	30.192,31	56,63
ANTIGÜEDAD EN LA EMPRESA (grupo de edad 40-49 años)			
Menos de 1 año de antigüedad	9.413,82	18.641,20	50,50
De 1 a 3 años de antigüedad	16.045,63	26.395,59	60,79
De 4 a 10 años de antigüedad	21.876,35	33.059,22	66,17
De 11 a 20 años de antigüedad	27.012,11	38.663,24	69,87
PERCENTILES DE RENTA (grupo de edad 30-39 años)			
Percentil 10	7.473,11	10.834,53	68,97
Percentil 25	10.946,52	13.900,21	78,75
Percentil 50	16.160,46	20.892,64	77,35
Percentil 75	25.362,11	31.598,53	80,26
Percentil 90	37.561,28	47.563,05	78,97
NIVEL DE ESTUDIOS (grupo de edad 30-39 años)			
I. Sin estudios	4.980,93	13.461,62	37,00
II. Educación primaria	10.373,53	16.527,92	62,76
III. Educación secundaria I	12.200,23	16.908,88	72,15
IV. Educación secundaria II	18.504,73	24.640,44	75,10
V. Formación profesional de	14.956,14	22.023,86	67,91
VI. Formación profesional de	18.934,83	24.041,22	78,76
VII. Diplomados universitarios	23.638,76	34.176,56	69,17
VIII. Licenciados, ingenieros	30.820,15	42.063,32	73,27
OCUPACIÓN (Grupos Principales CNO-94)			
A. Dirección de las Administraciones Públicas y de empresas de 10 o más asalariados	55.092,10	73.226,93	75,23
D. Profesiones asociadas a Titulaciones de 2º y 3er Ciclo Universitario y afines	31.148,99	44.965,62	69,27
E. Profesiones asociadas a una Titulación de 1er Ciclo Universitario y afines	22.654,48	34.815,98	65,07
F. Técnicos y profesionales de apoyo	23.581,86	32.600,16	72,34
G. Empleados de tipo administrativo	14.802,96	20.255,50	73,08
H. Trabajadores de los servicios de restauración y de servicios personales	12.855,27	14.673,63	87,61
J. Trabajadores de los servicios de protección y seguridad	15.407,50	17.567,72	87,70
K. Dependientes de comercio y asimilados	12.129,64	16.231,11	74,73
L. Trabajadores cualificados en la agricultura y en la pesca	-	15.121,01	-
M. Trabajadores cualificados de la construcción, excepto los operadores de máquina	13.672,64	16.630,07	82,22
N. Trabajadores cualificados industrias extractivas, metalurgia, y asimilados	19.192,11	20.216,57	94,93
P. Trabajadores cualificados industrias artes gráf., textil-confección, artesanos y asimilados	13.054,68	18.931,81	68,96
Q. Operadores instalaciones industriales, maquinaria fija; montadores y ensambladores	13.839,69	20.012,33	69,16
R. Conductores y operadores de maquinaria móvil	11.147,84	19.075,11	58,44
S. Trabajadores no cualificados en servicios (excepto transportes)	8.335,84	12.691,95	65,68
T. Peones de la agricultura, pesca, construcción, industrias manufactureras y transportes	9.058,89	12.810,42	70,72

Nota: Salarios medios anuales brutos en euros, en empresas de 10 o más trabajadores de la industria, los servicios y la construcción. Año 2002.

Fuente: Encuesta de Estructura Salarial 2002

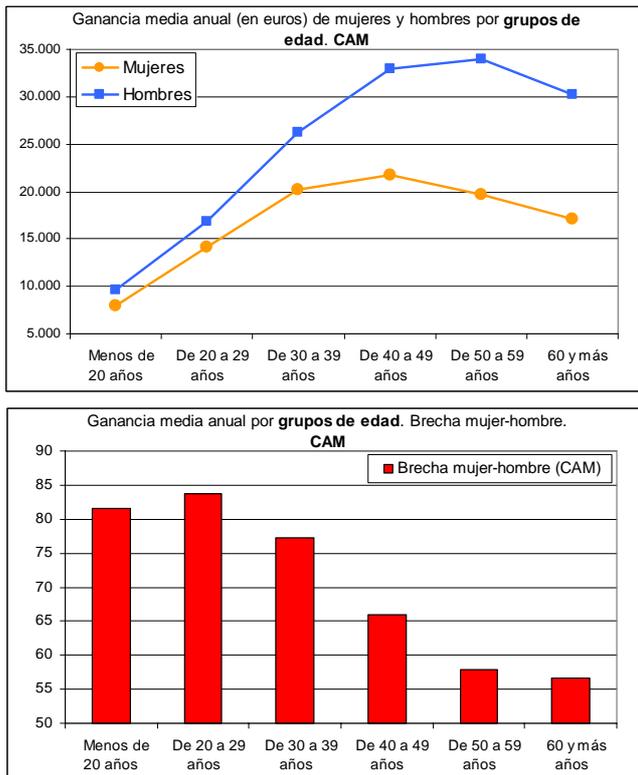
Tabla 1.b. Ganancia media anual bruta en euros. España, Año 2002

ESPAÑA	Mujeres (Euros)	Hombres (Euros)	Brecha muj/hom
TOTAL	15.767,56	22.169,16	71,12
GRUPOS DE EDAD			
De 20 a 29 años	12.807,39	15.514,60	82,55
De 30 a 39 años	16.691,07	21.403,46	77,98
De 40 a 49 años	17.962,67	25.856,57	69,47
De 50 a 59 años	17.564,26	28.359,39	61,93
60 y más años	15.394,84	25.858,00	59,54
ANTIGÜEDAD EN LA EMPRESA (grupo de edad 40-49 años)			
Menos de 1 año de antigüedad	10.261,10	16.034,44	63,99
De 1 a 3 años de antigüedad	13.103,50	20.834,82	62,89
De 4 a 10 años de antigüedad	16.974,39	24.987,91	67,93
De 11 a 20 años de antigüedad	23.240,14	30.293,73	76,72
PERCENTILES DE RENTA (grupo de edad 30-39 años)			
Percentil 10	6.543,76	10.726,21	61,01
Percentil 25	10.001,61	13.078,35	76,47
Percentil 50	13.966,89	17.571,48	79,49
Percentil 75	20.945,10	25.244,64	82,97
Percentil 90	29.098,97	36.384,00	79,98
NIVEL DE ESTUDIOS (grupo de edad 30-39 años)			
I. Sin estudios	8.213,71	14.279,82	57,52
II. Educación primaria	10.191,84	15.856,50	64,28
III. Educación secundaria I	11.486,21	16.763,60	68,52
IV. Educación secundaria II	16.842,99	22.938,64	73,43
V. Formación profesional de	14.219,56	20.358,07	69,85
VI. Formación profesional de	17.150,76	22.946,39	74,74
VII. Diplomados universitarios	21.407,02	28.897,29	74,08
VIII. Licenciados, ingenieros	26.236,48	35.695,59	73,50
OCUPACIÓN (Grupos Principales CNO-94)			
A. Dirección de las Administraciones Públicas y de empresas de 10 o más asalariados	42.369,76	57.444,94	73,76
D. Profesiones asociadas a Titulaciones de 2º y 3er Ciclo Universitario y afines	27.174,95	37.891,07	71,72
E. Profesiones asociadas a una Titulación de 1er Ciclo Universitario y afines	22.591,43	30.588,25	73,86
F. Técnicos y profesionales de apoyo	21.062,37	29.368,54	71,72
G. Empleados de tipo administrativo	14.453,94	20.921,84	69,09
H. Trabajadores de los servicios de restauración y de servicios personales	12.004,06	14.835,54	80,91
J. Trabajadores de los servicios de protección y seguridad	13.860,31	16.475,20	84,13
K. Dependientes de comercio y asimilados	11.896,16	17.630,63	67,47
L. Trabajadores cualificados en la agricultura y en la pesca	11.990,12	14.836,30	80,82
M. Trabajadores cualificados de la construcción, excepto los operadores de máquina	13.166,15	15.907,34	82,77
N. Trabajadores cualificados industrias extractivas, metalurgia, y asimilados	17.344,93	20.324,95	85,34
P. Trabajadores cualificados industrias artes gráf., textil-confección, artesanos y asimilados	11.875,68	15.794,23	75,19
Q. Operadores instalaciones industriales, maquinaria fija; montadores y ensambladores	13.126,42	19.913,93	65,92
R. Conductores y operadores de maquinaria móvil	11.816,40	17.377,03	68,00
S. Trabajadores no cualificados en servicios (excepto transportes)	8.385,81	13.333,65	62,89
T. Peones de la agricultura, pesca, construcción, insdustrias manufactureras y transportes	10.460,78	12.823,62	81,57

Nota: Salarios medios anuales brutos en euros, en empresas de 10 o más trabajadores de la industria, los servicios y la construcción. Año 2002.

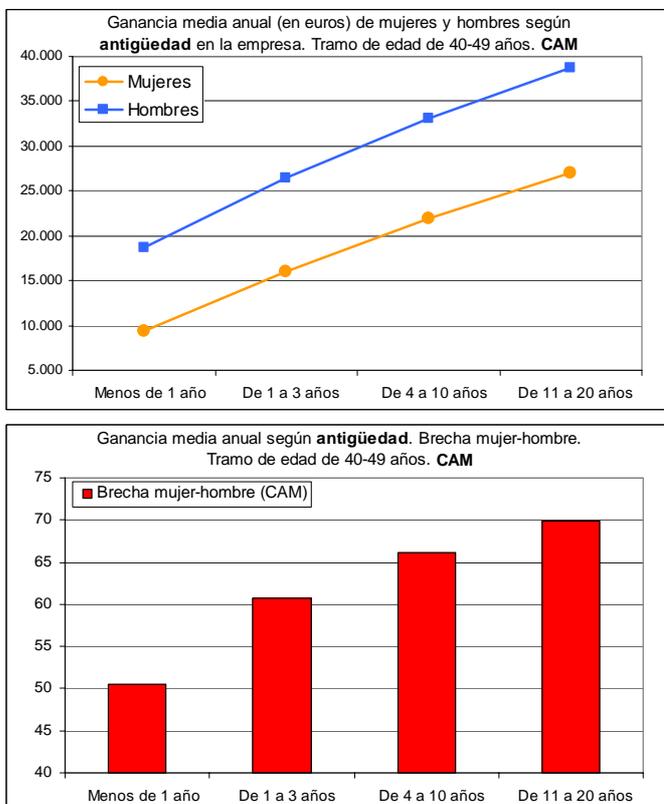
Fuente: Encuesta de Estructura Salarial 2002

Figura 1. Ganancia media anual y grupos de edad. Comunidad de Madrid, año 2002



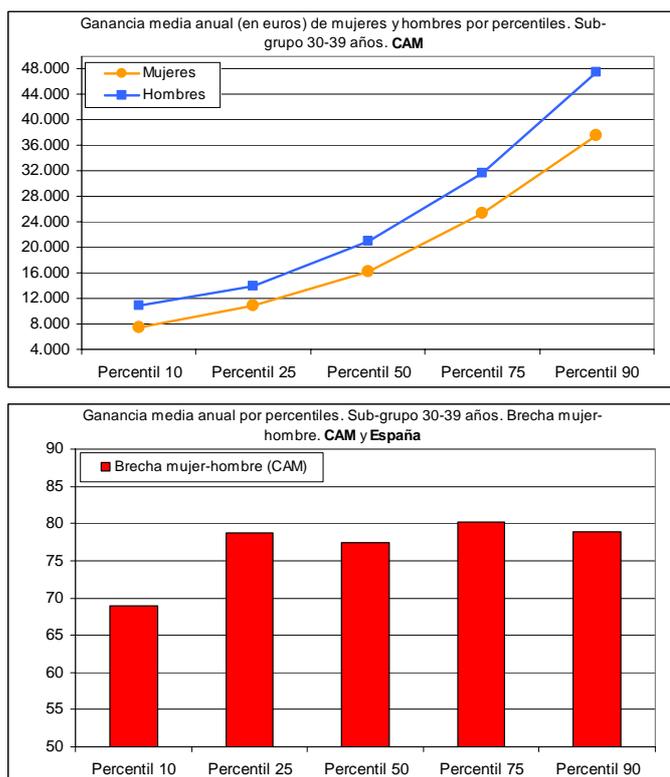
Fuente: Encuesta de Estructura Salarial 2002

Figura 2. Ganancia media anual y antigüedad. Comunidad de Madrid, año 2002



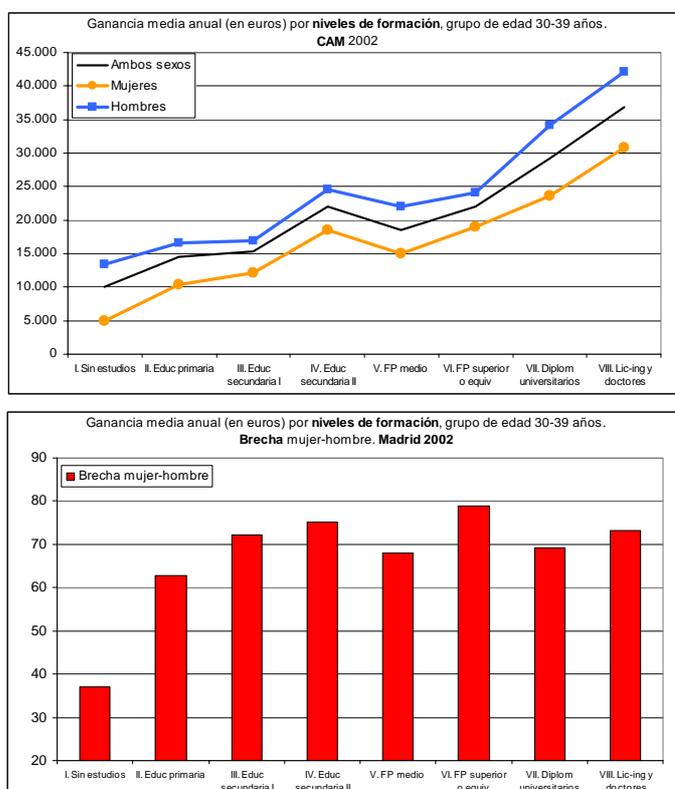
Fuente: Encuesta de Estructura Salarial 2002

Figura 3. Ganancia media anual y percentiles de ingreso. C.A.M., año 2002



Fuente: Encuesta de Estructura Salarial 2002

Figura 4. Ganancia media anual y niveles de formación. C.A.M., año 2002



Fuente: Encuesta de Estructura Salarial 2002

2.3 La desigualdad en los niveles de capital humano en la Comunidad de Madrid

Como se afirmaba al comienzo de este capítulo, la desigualdad salarial de género es el resultado directo de una serie de factores que influyen en la productividad de los trabajadores. El primero es el relativo a las desigualdades existentes en los niveles promedio de capital humano que alcanzan las mujeres y los hombres.

La cuantificación de los niveles de capital humano de los trabajadores es una tarea compleja, pues las fuentes que permiten la acumulación del capital humano son diversas y por ello no existe ningún indicador preciso y completo del mismo. Sin embargo es posible aproximar los niveles de capital humano utilizando una serie de indicadores de los niveles de conocimientos adquiridos por los trabajadores. Algunos de los indicadores más importantes se considera que son el *nivel de formación*, *la experiencia profesional* y *la antigüedad en la empresa de los trabajadores*. Los tres van a ser comentados a continuación.

a) La desigualdad en los niveles de estudios

Si el beneficio de invertir en capital humano se percibe como menos rentable por parte de las mujeres que por parte de los hombres –porque las primeras anticipan futuras interrupciones en su vida laboral por razones familiares o situaciones de discriminación en su contra-, ello puede conducir a que las mujeres decidan invertir (en promedio) menos en educación que los hombres⁴³, con lo cual ellas obtendrían en promedio un menor salario que ellos. A continuación se intentará comprobar en qué medida los datos revelan que esas diferencias en los niveles de estudios se producen en la CAM.

En la tabla 2 se recogen los niveles de estudios de la población en edad de trabajar⁴⁴, tanto para la CAM como para el conjunto de España⁴⁵. Los datos se ofrecen en porcentajes verticales (concentración) de mujeres y hombres en cada nivel de formación, y provienen del Censo de Población de 2001. Si se examina la ratio mujer hombre para el total de individuos se constata que ésta baja conforme se asciende en el nivel de estudios (con la excepción de las diplomaturas): por ejemplo, en la CAM, en el grupo de “sin estudios” el porcentaje de mujeres supera en un 34,16% al porcentaje de hombres en ese mismo grupo, mientras que para el caso de las licenciaturas el porcentaje de mujeres licenciadas representa tan sólo el 89% del porcentaje de hombres licenciados.

Sin embargo, cuando se distingue por tramos de edad el resultado cambia drásticamente. Por un lado, los porcentajes de mujeres y hombres de la tabla 2 revelan un claro aumento general del nivel de estudios conforme baja la edad de los censados; por otro, esa mejora es relativamente más intensa para el caso de las mujeres, de manera que las ratios mujer-hombre para el tramo de edad de 25-29 años son claramente favorables a las mujeres: a diferencia de los otros

⁴³ Asimismo, esas diferencias en los niveles de capital humano también podrían deberse, en parte, a que las empresas inviertan menos en la formación de sus empleadas que en la de sus empleados, lo cual constituiría una situación de discriminación. Por otra parte, la elección de invertir menos en capital humano que se acaba de mencionar también está condicionada por desigualdades previas relacionadas con factores culturales, estereotipos y roles asignados por la sociedad a mujeres y hombres.

⁴⁴ Se utiliza la población con 16 años o más y no la población ocupada o asalariada, porque en el primer caso se está recogiendo lo que aquí interesa, que es cuánto tienden a invertir en formación las mujeres y los hombres, independientemente de que luego se elija ser población activa o no.

⁴⁵ Dada su mayor importancia, nos estamos centrandos en la inversión en educación formal que realizan los individuos. Sin embargo no hay que olvidar que la inversión en educación también la pueden proporcionar las empresas a través de los cursos que proporcionan a sus empleados. En cualquier caso, los datos de la EPA y de la ECVT parecen indicar que en España no se dan diferencias apreciables en esta materia entre mujeres y hombres.

intervalos de edad, para el tramo de 25-29 años la ratio mujer-hombre se incrementa conforme se asciende en el nivel de estudios.

La gran progresión que han experimentado los niveles de estudio de las mujeres se muestra con más claridad en la figura 5, correspondiente a la CAM. En ella aparecen representados los porcentajes de mujeres en cada nivel de estudios para tres intervalos de edad. Obsérvese, por ejemplo, que en el intervalo de edad de 25-29 años las mujeres que tienen niveles de formación iguales o superiores al bachillerato está en torno al 70%, mientras que en el intervalo de edad de 75-84 años las mujeres que tienen estudios primarios o inferiores está en torno al 80%.

En este mismo sentido, merece la pena observar la figura 6, correspondiente a la CAM, en la que aparecen, arriba, los porcentajes de mujeres y hombres con estudios universitarios y, abajo, las correspondientes ratios mujer-hombre, distinguiendo en ambos casos por grupos de edad. En la parte de arriba se observa que las curvas de mujeres y hombres se cortan aproximadamente en el intervalo de edad de 35-44 años. A su izquierda la curva de las mujeres queda por encima de la de los hombres (lo que tiene su correspondencia en unas ratios mujer-hombre por encima de 100) y a su derecha sucede lo contrario. Este resultado pone de manifiesto el hecho bien conocido de que tanto **en Madrid como en el conjunto de España, las tasas de matriculación en estudios universitarios de las mujeres superan desde hace tiempo a las de los hombres.**

En vista de lo que se acaba de comentar parece que, **en la actualidad, la hipótesis planteada anteriormente de que las mujeres podrían tener menores incentivos (en promedio) a invertir en capital humano, parece que queda rechazada en la CAM y en el conjunto de España,** si se emplean los datos de niveles de formación alcanzados, y lo que observaríamos sería una cualificación cada vez mayor por parte de las mujeres que envían como "señal" a los empresarios para evitar ser discriminadas, al menos en los estadios iniciales de acceso al mercado laboral.

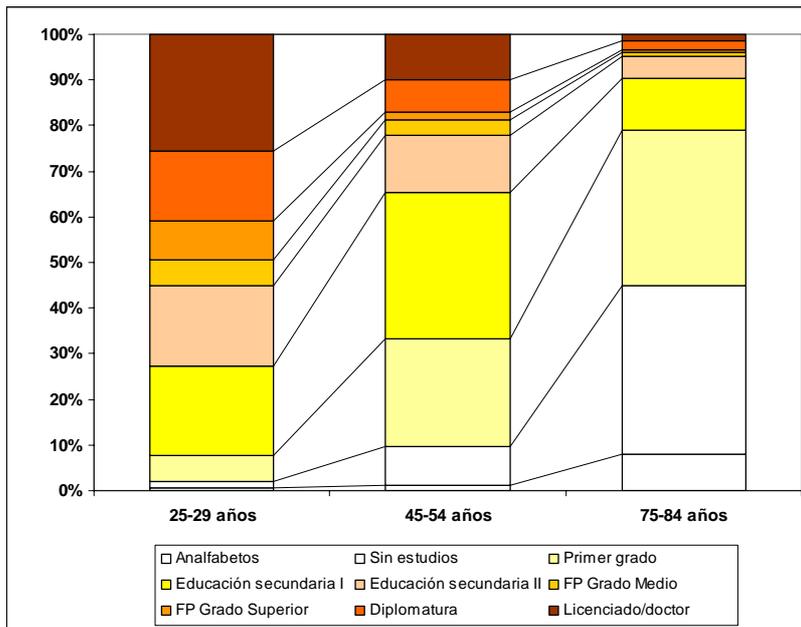
Tabla 2. Niveles de estudios de la población igual o mayor a los 16 años. CAM, año 2001.

CAM	Mujeres (%)				Hombres (%)				Ratio mujer-hombre			
	TOTAL	25-29	45-54	75-84	TOTAL	25-29	45-54	75-84	TOTAL	25-29	45-54	75-84
Analfabetos	2,36	0,54	1,14	7,98	1,11	0,60	0,87	3,56	212,61	90,00	131,03	224,16
Sin estudios	11,35	1,44	8,49	37,01	8,46	1,83	6,39	33,04	134,16	78,69	132,86	112,02
Primer grado	18,44	5,55	23,63	34,11	16,34	7,86	19,35	31,29	112,85	70,61	122,12	109,01
ESO, EGB, Bachill. Elemental	24,22	19,83	32,04	11,31	25,82	25,38	27,80	11,90	93,80	78,13	115,25	95,04
Bachillerato Superior	15,42	17,43	12,65	4,77	16,03	17,30	14,20	6,16	96,19	100,75	89,08	77,44
FP Grado Medio	4,07	5,78	3,17	0,80	4,79	6,29	3,73	1,32	84,97	91,89	84,99	60,61
FP Grado Superior	4,05	8,40	1,69	0,52	6,02	9,80	4,38	1,64	67,28	85,71	38,58	31,71
Diplomatura	8,46	15,42	7,33	2,04	7,81	11,62	7,81	3,41	108,32	132,70	93,85	59,82
Licenciatura	10,92	24,86	8,91	1,31	12,27	18,73	13,66	5,69	89,00	132,73	65,23	23,02
Doctorado	0,73	0,75	0,94	0,15	1,36	0,59	1,81	2,00	53,68	127,12	51,93	7,50

ESPAÑA	Mujeres (%)				Hombres (%)				Ratio mujer-hombre			
	TOTAL	25-29	45-54	75-84	TOTAL	25-29	45-54	75-84	TOTAL	25-29	45-54	75-84
Analfabetos	3,46	0,53	1,59	11,15	1,55	0,64	1,04	5,15	223,23	82,81	152,88	216,50
Sin estudios	13,96	1,72	11,32	38,96	11,58	2,46	9,34	37,99	120,55	69,92	121,20	102,55
Primer grado	23,37	8,22	29,45	35,98	22,79	12,01	26,01	36,08	102,54	68,44	113,23	99,72
ESO, EGB, Bachill. Elemental	25,68	25,29	32,25	8,74	28,5	31,36	30,08	10,19	90,11	80,64	107,21	85,77
Bachillerato Superior	11,26	14,57	8,50	2,29	12,03	14,29	10,79	3,72	93,60	101,96	78,78	61,56
FP Grado Medio	4,23	6,97	3,15	0,62	4,74	7,11	3,60	0,95	89,24	98,03	87,50	65,26
FP Grado Superior	4,17	10,75	1,61	0,27	5,59	10,46	4,14	0,93	74,60	102,77	38,89	29,03
Diplomatura	7,4	15,47	6,80	1,39	5,85	9,82	6,37	1,97	126,50	157,54	106,75	70,56
Licenciatura	6,1	16,00	4,87	0,55	6,67	11,50	7,60	2,46	91,45	139,13	64,08	22,36
Doctorado	0,37	0,49	0,47	0,05	0,68	0,37	1,03	0,55	54,41	132,43	45,63	9,09

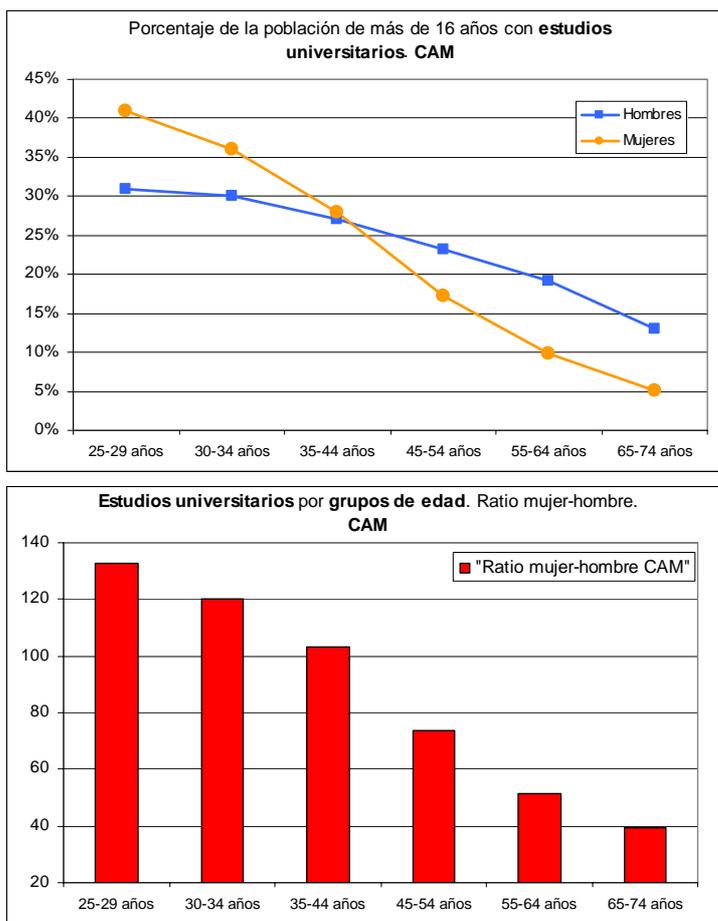
Fuente: Censo de Población 2001

Figura 5. Niveles de estudios de las mujeres por grupos de edad en la CAM



Fuente: Censo de Población 2001

Figura 6. Porcentaje de la población con estudios universitarios por grupos de edad en la CAM



Fuente: Censo de Población 2001

b) La desigualdad en la experiencia y en la antigüedad

En la primera parte de la tabla 3 se recogen los datos de la **experiencia profesional** bruta de los asalariados de la CAM y del conjunto de España, de acuerdo con los datos del Panel de Hogares de la Unión Europea (PHOGUE)⁴⁶. Se trata de una variable “bruta” porque recoge tan sólo el número de años transcurridos desde que el trabajador se incorporó al mercado laboral hasta el momento en que se realizó la encuesta (año 2000). Puesto que a esa cifra no se le deducen los periodos de tiempo en que el trabajador ha podido estar alejado del empleo (por hallarse en paro, por baja por maternidad, por abandono transitorio del empleo para cuidar de los hijos pequeños, etc.), debe ser considerada como una estimación al alza de la verdadera experiencia profesional de los trabajadores, y particularmente de las trabajadoras, puesto que las interrupciones en el empleo por razones familiares son realizadas en su gran mayoría por ellas.

Como se puede ver, **a medida que se consideran intervalos más largos de experiencia profesional** el porcentaje (vertical) de mujeres se reduce en relación al de los hombres, tanto en Madrid como para el conjunto de España, con lo que **las ratios mujer-hombres descienden** hasta alcanzar respectivamente las cifras de 58,15 y 55,40 para el intervalo de más de 30 años de experiencia. Este resultado es una clara manifestación de la progresiva incorporación de las mujeres al mercado laboral a través de las generaciones más jóvenes, lo que hace que la concentración relativa de las mujeres sea mayor en los primeros intervalos y menor en los últimos.

Por lo que respecta a la **antigüedad en la empresa**, obsérvese que en el caso del primer intervalo (“menos de 5 años de antigüedad”) las concentraciones de las mujeres y los hombres son muy similares en la CAM, mientras que la de las mujeres es inferior en el caso del conjunto de España. En el caso del segundo intervalo el porcentaje vertical de mujeres es sensiblemente superior tanto en Madrid como en España. Y, como cabía esperar a partir de lo visto con respecto a la experiencia, en el intervalo de “más de 11 años” de antigüedad el porcentaje de mujeres es sensiblemente menor al de los hombres –sobre todo en Madrid-, con lo que las ratios mujer-hombre quedan en 72,12 y 76,82 en Madrid y España, respectivamente.

En definitiva, tanto para Madrid como para el conjunto de España se observan unos niveles medios de experiencia profesional y de antigüedad inferiores para el caso de las mujeres, fruto de la progresiva y relativamente reciente incorporación de la mujer al mercado laboral. Y dado que la experiencia profesional incrementa el nivel de capital humano, este resultado apunta a que, en media, las mujeres tenderían a tener unos menores niveles de capital humano que los hombres, si bien esta diferencia se iría suavizando con el paso del tiempo.

⁴⁶ Se trata de la muestra ampliada del PHOGUE español del año 2000. Sobre las características de esta encuesta véase el capítulo 3, ya que ésta es la que sirve de base de datos para el análisis econométrico que allí se realiza.

Tabla 3. Porcentajes de asalariados en los diferentes intervalos de experiencia y antigüedad. Año 2000.

CAM	Mujeres (%)	Hombres (%)	Ratio muj./hom.
EXPERIENCIA PROFESIONAL (bruta)			
Menos de 5 años	17,27	12,05	143,31
Entre 5 y 10 años	25,50	22,05	115,65
Entre 11 y 20 años	24,41	22,75	107,30
Entre 21 y 30 años	18,55	18,61	99,69
Más de 30 años	14,27	24,54	58,15
ANTIGÜEDAD EN LA EMPRESA			
Menos de 5 años	40,59	39,51	102,73
Entre 5 y 10 años	18,10	14,89	121,57
Más de 11 años	29,71	41,19	72,12
ESPAÑA			
EXPERIENCIA PROFESIONAL (bruta)			
Menos de 5 años	21,25	13,01	163,27
Entre 5 y 10 años	20,38	15,79	129,11
Entre 11 y 20 años	27,03	26,68	101,32
Entre 21 y 30 años	19,01	22,27	85,35
Más de 30 años	12,33	22,25	55,41
ANTIGÜEDAD EN LA EMPRESA			
Menos de 5 años	38,05	41,46	91,77
Entre 5 y 10 años	18,50	15,20	121,69
Más de 11 años	27,95	36,38	76,82

Fuente: Panel de Hogares de la Unión Europea (PHOGUE), muestra ampliada del año 2000.

2.4 La segregación en el tipo de estudios

El examen de las diferencias en la educación de los trabajadores no se agota con el análisis de los *niveles* de estudios que alcanzan las mujeres y los hombres. Tan importante o más que esto es el tema de cuál es el tipo de estudios o carreras que predominantemente deciden realizar las mujeres y los hombres, dentro de cada nivel de estudios (por ejemplo, la carrera de enfermería es elegida de manera muy predominante por las mujeres, mientras que la de ingeniería técnica de sistemas es elegida mayoritariamente por los hombres); y en qué medida las titulaciones que eligen las mujeres conducen a salarios menores que las que eligen los hombres.

En este apartado se aborda este fenómeno, centrando la atención en el caso de los estudios universitarios. Para ello se utilizarán los últimos datos disponibles de la Estadística de la Enseñanza Universitaria en España, correspondientes a los alumnos matriculados en el curso 2002-2003, que elabora el INE.

Se van a considerar dos indicadores (véase la tabla 4):

La **participación** de las mujeres (hombres) en cada una de las carreras, que es el porcentaje horizontal de alumnas (os) en cada una de las carreras; por ejemplo, para la *i-ésima* carrera, la participación de las mujeres se define como:

$$\frac{\text{alumnas en la carrera } i}{\text{total de estudiantes en la carrera } i} \times 100$$

La **concentración** de las mujeres (hombres) en la *i-ésima* carrera, que indica la fracción -o porcentaje vertical- de alumnas (os) que se sitúa en la ocupación *i*; por ejemplo, para el caso de las mujeres:

$$\frac{\text{alumnas en la carrera } i}{\text{total de alumnas universitarias}} \times 100$$

Además las 67 carreras consideradas se van a dividir en carreras feminizadas, masculinizadas e integradas en términos de género. Ello exige la elección de una variable de agrupación y de un umbral que permitan clasificar a las carreras en cada una de estas tres categorías. En este estudio la variable de agrupación va a ser la **participación**, y el umbral seleccionado es el **70%**⁴⁷ (aunque también se ofrecerá el dato del 80%), de manera que se definen las tres agrupaciones de la siguiente forma:

- Las **carreras feminizadas** son aquellas en las que la participación de las mujeres es mayor al 70%; es decir, son aquellas carreras en las que el porcentaje de mujeres supera el 70%.
- Las **carreras masculinizadas** son aquellas en las que la participación de los hombres es mayor al 70%.
- Las **carreras integradas** en términos de género son aquellas en las que la participación de las mujeres/hombres está comprendida entre el 30 y el 70%.

Por último, como se puede ver en la tabla 4, el conjunto de 67 carreras se divide entre cuatro sub-grupos correspondientes a diplomaturas, escuelas técnicas, licenciaturas y escuelas técnicas superiores.

En cuanto a lo que revelan los datos de la tabla 4, merece la pena comentar algunos de ellos:

- **En las carreras de primer ciclo universitario es en donde se dan los mayores niveles de segregación:** en la mayoría de las diplomaturas e ingenierías técnicas se dan porcentajes de mujeres/hombres por encima del 70%, e incluso dentro de este grupo en muchas de ellas -sobre todo en las diplomaturas- se supera el 80%. Destacan los casos de las diplomaturas en Logopedia y Terapia Ocupacional, en las que, para el caso de la CAM, las participaciones de las mujeres son respectivamente del 95,62% y del 88,39%. También destacan casos clásicos, como Enfermería, en donde el porcentaje de mujeres sigue siendo muy alto –el 86,11%-, y que es muy significativo ya que esta titulación absorbe el 2,74% del total de alumnas universitarias (véase la columna de concentración). Para el caso de las escuelas técnicas destaca la situación de Ingeniería

⁴⁷ En este caso el umbral seleccionado –el 70%- es un umbral absoluto, en el sentido de que no tiene en cuenta que la participación de las mujeres (hombres) no es exactamente del 50% del total de estudiantes: en la CAM y en el conjunto de España las mujeres representan, respectivamente, el 51,66% y el 53,65% del total de estudiantes. Nótese que la cifra del 70% es un 40 por cien mayor que la cifra del 50%. Si se quisieran mantener estas proporciones en el caso de un umbral relativo se podría establecer que las carreras feminizadas fueran aquellas en las que la participación de las mujeres fuesen un 40% mayor a su participación en el total de estudiantes, de manera que para la CAM serían carreras feminizadas aquellas en las que el porcentaje de mujeres fuera mayor del 72,32% (y del 75,11% en España). En la literatura sobre segregación se han empleado los dos tipos de umbrales. Por ejemplo, en un trabajo anterior que realizamos sobre segregación ocupacional (véase Albert y otros 2004), definimos como ocupaciones feminizadas aquellas en las que la participación de las mujeres superara en un 25% a la participación de las mujeres en el empleo total. En este estudio elegimos el umbral del 70% por su simplicidad, su significado intuitivo e, incluso, por su significado normativo: presupone que es deseable que se tienda hacia la paridad de hombres y mujeres en las diferentes carreras (se considera deseable la referencia del 50%). Sobre este tema véase el capítulo 5 de Anker (1998).

Técnica de Sistemas, en donde el porcentaje de hombres matriculados en ella es del 83,39% en la CAM.

- **En los estudios de segundo ciclo hay más carreras segregadas en el caso de las ingenierías**, en donde 7 de las 12 titulaciones recogidas están masculinizadas, destacando el caso de Ingeniería Informática, en la que la participación de los hombres es del 82,45% en la CAM, y en la que se concentra el 5,57% de los hombres matriculados en la universidad, mientras que esta cifra tan sólo es del 1,11% para las mujeres.
- **Todas las carreras feminizadas corresponden a diplomaturas y licenciaturas mientras que todas las carreras masculinizadas corresponden a escuelas técnicas**, con la única excepción de Cc. de la Actividad Física y Deporte que es la única licenciatura masculinizada. Este es un hecho bien conocido en los mercados laborales de los países desarrollados, que parece que tan sólo cambia muy lentamente. Es cierto que existen titulaciones como Arquitectura que han pasado de estar masculinizadas a estar integradas en términos de género, pero, en lo esencial, el patrón de estudios feminizados y masculinizados se mantiene⁴⁸.
- En cuanto a las carreras integradas en términos de sexo, la tabla 5 sirve de ayuda para comprobar que **tanto en la CAM como en el conjunto de España hay más carreras integradas que segregadas**. Así, en la CAM aparecen 35 titulaciones integradas y 31 titulaciones segregadas. Además la concentración de estudiantes en las carreras integradas es elevada: un 59,16% de las alumnas y un 54,59 de los alumnos están matriculados en carreras integradas. A este respecto destaca el caso de la licenciatura de Derecho, en la que se concentran un 10,98% de las alumnas y un 9,47% de los alumnos.
- ¿Es mayor el grado de feminización de las carreras feminizadas que el grado masculinización de las carreras masculinizadas? Como muestra la tabla 5, tanto en términos del número de carreras segregadas como de la concentración de alumnos en las mismas, dichos grados de segregación son bastante similares, con algunas ligeras diferencias entre la CAM y el resto de España: en la CAM el porcentaje de mujeres matriculadas en carreras feminizadas es del 30,98% mientras que para el conjunto de España esta cifra es del 36,26%; y en la CAM el porcentaje de hombres matriculados en carreras masculinizadas es del 36,29% mientras que para el conjunto de España esta cifra es del 32,78%⁴⁹.
- Nótese que, de manera predominante, **las titulaciones masculinizadas conducen a ocupaciones en las que se alcanzan unos salarios medios mayores que las ocupaciones a las que conducen las titulaciones feminizadas** (por ejemplo, el salario medio de los ingenieros es mayor que el de los pedagogos, los filólogos o los historiadores del arte)⁵⁰.

⁴⁸ En un trabajo sobre segregación en los estudios que acabamos de realizar (véase Albert y otros 2005) mostramos que para el conjunto de España los niveles de segregación en las carreras universitarias han aumentado ligeramente a lo largo de la década que transcurre entre 1992-2002.

⁴⁹ Estas diferencias entre la CAM y el conjunto de España parece que están relacionadas sobre todo con la estructura de ocupaciones que existe en estos dos ámbitos, puesto que la diferencia señalada se observa igualmente con los estudiantes de los dos sexos (es decir, los porcentajes de hombres y mujeres en carreras masculinizadas son mayores en la CAM que en España, etc.).

⁵⁰ Por ejemplo, en este sentido Malkiel y Malkiel (1971) señalan que los años de escolaridad no reflejan necesariamente la rentabilidad de la inversión, y concluyen que las personas con formación en matemáticas y

- En definitiva, la feminización y masculinización de una cantidad significativa de carreras - que es un fenómeno que tiene que ver con los patrones sociales imperantes en torno al papel que juegan las mujeres y los hombres en la sociedad- sigue siendo un factor muy importante a la hora de explicar la desigualdad de los resultados alcanzados por las mujeres y los hombres en el mercado laboral.

estadística pueden encontrar un mayor número de puestos con salarios altos que los que se han formado, por ejemplo en literatura inglesa.

Tabla 4. Segregación de género en los estudios universitarios. Alumnos matriculados en las diferentes carreras en el curso 2002-2003

	CAM				ESPAÑA			
	Mujeres		Hombres		Mujeres		Hombres	
	Participación (a) (%)	Concentración (b) (%)						
TOTAL CARRERAS	51,66	100,00	48,34	100,00	53,65	100,00	46,35	100,00
Total diplomaturas	69,35	22,49	30,65	10,62	69,17	30,44	30,83	15,71
Logopedia	95,62	0,20	4,38	0,01	93,55	0,27	6,45	0,02
Terapia Ocupacional	88,39	0,63	11,61	0,09	88,64	0,27	11,36	0,04
Trabajo Social	86,85	1,46	13,15	0,24	86,38	1,88	13,62	0,34
Enfermería	86,11	2,74	13,89	0,47	84,87	3,39	15,13	0,70
Nutrición Humana y Dietética	84,39	0,26	15,61	0,05	84,20	0,22	15,80	0,05
Educación Social	81,97	0,58	18,03	0,14	81,37	1,27	18,63	0,34
Turismo (Dipl.)	78,40	1,20	21,60	0,35	77,03	2,19	22,97	0,75
Maestro	76,24	6,08	23,76	2,02	73,37	8,60	26,63	3,61
Bibliotecología y Documentación	74,37	0,86	25,63	0,32	71,21	0,43	28,79	0,20
Relaciones Laborales	67,08	1,45	32,92	0,76	66,97	3,68	33,03	2,10
Óptica y Optometría	64,90	0,75	35,10	0,44	68,62	0,38	31,38	0,20
Gestión y Admón. Pública	60,47	0,62	39,53	0,44	63,78	0,67	36,22	0,44
Fisioterapia	60,13	1,90	39,87	1,34	65,32	0,94	34,68	0,58
Podología	59,41	0,33	40,59	0,24	62,82	0,15	37,18	0,10
Cc. Empresariales	50,01	3,06	49,99	3,27	53,20	5,89	46,80	6,00
Estadística	47,65	0,38	52,35	0,45	51,74	0,21	48,26	0,23
Total escuelas técnicas	26,08	6,51	73,92	19,71	25,49	7,28	74,51	24,65
Ing. Téc. Agrícola	45,62	0,60	54,38	0,77	44,07	1,31	55,93	1,93
Ing. Téc. Forestal	41,45	0,36	58,55	0,55	38,37	0,34	61,63	0,63
Arquitectura Técnica	34,87	1,02	65,13	2,04	33,98	1,05	66,02	2,37
Ing. Téc. Topográfica	28,77	0,19	71,23	0,50	31,94	0,17	68,06	0,42
Ing. Téc. de Obras Públicas	27,81	0,45	72,19	1,25	28,90	0,35	71,10	1,00
Ing. Téc. Informática de Gestión	26,85	1,03	73,15	2,99	26,33	1,19	73,67	3,85
Ing. Téc. Aeronáutica	25,42	0,31	74,58	0,97	25,42	0,05	74,58	0,17
Ing. Téc. de Telecomunicación	22,92	0,94	77,08	3,37	20,52	0,48	79,48	2,14
Ing. Téc. Industrial	21,35	0,94	78,65	3,71	19,14	1,53	80,86	7,49
Ing. Téc. Diseño Industrial	17,97	0,04	82,03	0,18	39,79	0,22	60,21	0,38
Ing. Téc. Informática de Sistemas	16,61	0,63	83,39	3,39	13,90	0,60	86,10	4,27
Total licenciaturas	59,19	61,79	40,81	45,54	59,86	56,49	40,14	43,84
Pedagogía	86,56	1,15	13,44	0,19	82,41	2,08	17,59	0,51
Traducción e Interpretación	82,35	0,58	17,65	0,13	81,01	0,83	18,99	0,23
Psicología	80,81	4,85	19,19	1,23	75,94	5,66	24,06	2,08
Filología	75,50	3,76	24,50	1,31	75,03	4,71	24,97	1,81
Historia del Arte	75,45	1,60	24,55	0,56	73,75	1,54	26,25	0,64
Farmacia	75,17	2,61	24,83	0,92	73,49	1,93	26,51	0,81
Medicina	70,37	2,44	29,63	1,10	67,74	2,52	32,26	1,39
Publicidad y Relaciones Públicas	69,10	1,67	30,90	0,80	70,21	0,98	29,79	0,48
Veterinaria	68,26	0,65	31,74	0,32	63,71	0,80	36,29	0,53
Sociología	68,23	1,43	31,77	0,71	60,44	1,02	39,56	0,77
Cc. Biológicas	67,82	2,56	32,18	1,30	65,15	2,53	34,85	1,57
Humanidades	67,76	0,50	32,24	0,26	62,39	0,80	37,61	0,56
Bellas Artes	65,15	0,93	34,85	0,53	62,84	1,01	37,16	0,69
Cc. Ambientales	64,98	1,35	35,02	0,78	62,46	0,94	37,54	0,65
Periodismo	64,80	3,57	35,20	2,07	64,51	1,33	35,49	0,85
Cc. Químicas	64,28	2,24	35,72	1,33	60,59	2,38	39,41	1,79
Cc. Políticas y de la Admón.	56,84	1,16	43,16	0,94	52,23	0,68	47,77	0,72
Comunicación Audiovisual	56,15	1,75	43,85	1,46	57,46	0,72	42,54	0,62
Odontología	55,96	1,47	44,04	1,24	61,51	0,52	38,49	0,37
Derecho	55,34	10,98	44,66	9,47	56,16	10,11	43,84	9,14
Cc. Geológicas	54,68	0,45	45,32	0,40	52,34	0,33	47,66	0,35
Cc. Matemáticas	50,05	0,84	49,95	0,90	52,06	0,74	47,94	0,79
Admón. y Direcc. de Empresas	48,14	6,99	51,86	8,05	50,96	6,41	49,04	7,15
Geografía e historia	46,86	1,54	53,14	1,86	46,13	2,19	53,87	2,96
Economía	44,52	3,16	55,48	4,21	46,57	2,39	53,43	3,17
Filosofía	42,89	0,47	57,11	0,67	41,17	0,50	58,83	0,83
Cc. Físicas	31,59	0,68	68,41	1,57	30,00	0,50	70,00	1,34
Cc. Actividad Física y Deporte	26,14	0,41	73,86	1,24	26,94	0,34	73,06	1,06
Total Esc. Téc. Superiores	28,98	9,21	71,02	24,13	29,79	5,79	70,21	15,81
Ing. Química	61,01	0,46	38,99	0,32	51,75	0,80	48,25	0,86
Ing. Agrónoma	45,83	0,98	54,17	1,24	41,76	0,50	58,24	0,80
Arquitectura	44,20	2,36	55,80	3,19	43,23	1,52	56,77	2,31
Ing. de Montes	42,92	0,41	57,08	0,58	39,05	0,17	60,95	0,30
Ing. Geólogo	38,39	0,07	61,61	0,12	36,42	0,04	63,58	0,07
Ing. Naval y Oceánico	25,79	0,15	74,21	0,45	25,15	0,03	74,85	0,11
Ing. de Cam., Can. y Puert.	24,89	0,74	75,11	2,39	26,58	0,36	73,42	1,15
Ing. Aeronáutica	24,49	0,47	75,51	1,55	24,49	0,07	75,51	0,26
Ing. de Telecomunicaciones	24,36	1,02	75,64	3,38	25,37	0,61	74,63	2,09
Ing. de Minas	23,24	0,25	76,76	0,90	25,04	0,09	74,96	0,32
Ing. Industrial	22,21	1,19	77,79	4,44	21,42	0,99	78,58	4,22
Ing. Informática	17,55	1,11	82,45	5,57	17,62	0,61	82,38	3,30

Nota: Se han sombreado los casos de las titulaciones segregadas en Madrid, más oscuro para el umbral del 80% y más claro para el del 70%.

Fuente: Estadística de la Enseñanza Universitaria en España, INE

Tabla 5. Indicadores del grado de segregación de género en las carreras universitarias

CAM				
		Nº carreras	Concentración (%)	
			Mujeres	Hombres
Carreras feminizadas	participación mujer > 80%	9	12,43	2,55
	participación mujer > 70%	16	30,98	9,12
Carreras integradas	participación mujer 30%-70%	35	59,16	54,59
Carreras masculinizadas	participación hombre > 80%	3	1,78	9,14
	participación hombre > 70%	15	9,86	36,29
ESPAÑA				
		Nº carreras	Concentración (%)	
			Mujeres	Hombres
Carreras feminizadas	participación mujer > 80%	8	10,22	2,23
	participación mujer > 70%	16	36,26	12,61
Carreras integradas	participación mujer 30%-70%	35	55,94	54,60
Carreras masculinizadas	participación hombre > 80%	3	2,74	15,06
	participación hombre > 70%	15	7,81	32,78

Fuente: Estadística de la Enseñanza Universitaria en España, INE

2.5 La segregación ocupacional por razones de género

La segregación educacional que se acaba de analizar en el epígrafe anterior es probablemente el principal determinante de **la segregación ocupacional por razones de sexo**. Esta concentración de las mujeres y los hombres en diferentes ocupaciones constituye un hecho empírico fundamental de la distribución del empleo, **es uno de los campos más significativos en los que se manifiesta la desigualdad de género en el mercado laboral** y, por eso mismo, está estrechamente relacionada con la desigualdad salarial entre mujeres y hombres.

Para examinar el grado de segregación ocupacional existente en la CAM y en el conjunto de España se va a utilizar el Censo de Población de 2001, ya que permite el mayor grado de desagregación posible: el de la Clasificación Nacional de Ocupaciones (CNO-93) a tres dígitos, que recoge 207 ocupaciones.

Se va a proceder igual que antes para el caso de la segregación educacional. Se considera la participación y la concentración de las mujeres (hombres) en cada una de las ocupaciones, **y se distingue entre ocupaciones feminizadas, masculinizadas e integradas**, definidas de la misma forma que antes. No obstante, en este caso se va a añadir un indicador adicional, que es el índice de disimilitud (ID).

En la tabla 6 se muestran las 20 ocupaciones más feminizadas, las 20 más masculinizadas y las 20 más integradas en términos de sexo. De la información que proporciona esta tabla más la proporcionada por la tabla 7 –complementaria de la tabla 6- se pueden extraer los siguientes resultados:

- Entre las **ocupaciones más feminizadas en la CAM destaca**, en primer lugar, la correspondiente a "Empleados del hogar", en donde la participación de las mujeres es del 95,55% y en donde se concentra el 6,49 del total de ocupadas. Además destacan ocupaciones como las de "Auxiliares de enfermería y asimilados", "Enfermeros", "Diplomados en trabajo social" y "Profesores de enseñanza primaria e infantil". Entre las

ocupaciones más masculinizadas se pueden destacar las de “Jefes de taller de vehículos de motor”, “Mineros, canteros, pegadores y labrantes de piedras”, “Trabajadores en hormigón armado, enfoscadores, ferrallistas y asimilados”, “Albañiles y mamposteros”, “Profesionales en navegación aeronáutica”, “Ingenieros técnicos”, “Dirección general y presidencia ejecutiva”⁵¹, etc. Entre las ocupaciones *integradas en términos de género* se encuentran: “Auxiliares contables y financieros”, “Profesionales en organización y administración de empresas”, “Profesionales administrativos de aduanas, tributos y asimilados que trabajan en tareas propias de las AAPP”, “Veterinarios”, “Profesionales en ciencias naturales”, “Profesores de enseñanza secundaria”, etc.

- **Las ocupaciones más feminizadas se corresponden, fundamentalmente, con el sector servicios**, mientras que **las más masculinizadas se corresponden**, sobre todo, con actividades desarrolladas en la **industria**.
- **Las ocupaciones más feminizadas tienen una serie de características que son bastante consistentes con los estereotipos que existen en la sociedad sobre la mujer**, tales como su delicadeza y sensibilidad, su destreza manual, especialmente con los dedos, sus ventajas para realizar actividades de cuidado de personas y relacionadas con tareas domésticas, su mayor predisposición para recibir órdenes, etc.
- **Tanto en Madrid como en el conjunto de España es mayor el porcentaje de hombres situados en las ocupaciones masculinizadas** (el 59,33% en Madrid) **que el de mujeres situadas en ocupaciones feminizadas** (el 36,26% en Madrid). Sin embargo, como muestra la tabla 7, ese 36,26% de mujeres en ocupaciones feminizadas se corresponde tan sólo con **12 ocupaciones feminizadas**, mientras que el 59,33% de hombres en ocupaciones masculinizadas se corresponde nada menos que con **116 ocupaciones masculinizadas**, de donde se desprende que la segregación ocupacional femenina existente se concentra en unas pocas ocupaciones, a diferencia de la masculina que se distribuye entre un conjunto más amplio de actividades. Además, en este mismo sentido, se puede comprobar que **los hombres se distribuyen más homogéneamente a lo largo de todas las ocupaciones que las mujeres**: incluso en las ocupaciones más feminizadas aparecen porcentajes significativos de hombres, mientras que en las ocupaciones más masculinizadas prácticamente no aparecen mujeres. Esta **mayor concentración relativa de las mujeres en las ocupaciones feminizadas implica que los efectos adversos de la existencia de un importante nivel de segregación ocupacional recaigan en mayor medida sobre las mujeres**, las cuales quedan excluidas de hecho de un volumen significativo de ocupaciones. Este fenómeno, además de comportar un elemento importante de rigidez e ineficiencia en el mercado laboral, implica una situación injusta para las mujeres, ya que no existe igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres a la hora de elegir la ocupación a desempeñar: el espacio de elección de los hombres es prácticamente toda la gama de ocupaciones existentes en la economía, mientras que el espacio de elección de las mujeres es más reducido.
- Como ya se señaló anteriormente al hablar de la segregación educacional, **parece que las ocupaciones masculinizadas conducen predominantemente a unos salarios medios mayores que los de las ocupaciones feminizadas**. Por ejemplo, la ocupación

⁵¹ Estas tres últimas ocupaciones no vienen en la tabla 5, porque ésta tan sólo recoge las 20 ocupaciones más masculinizadas, mientras que si se definen las ocupaciones masculinizadas como aquellas en las que el porcentaje de hombres supera el 70%, el número de éstas asciende a 116.

feminizada con más nivel profesional de las recogidas en el Censo es la de "Farmacéuticos", seguida probablemente de la de "Profesores de enseñanza primaria e infantil", mientras que algunas de las ocupaciones masculinizadas con más nivel profesional son "Dirección general y presidencia ejecutiva" (que son los puestos directivos más altos y mejor remunerados de la jerarquía empresarial) e "Ingenieros superiores".

A la hora de analizar el fenómeno de la segregación ocupacional por razones de sexo resulta útil el empleo de algún índice de segregación. El que se va a utilizar en este estudio es el **índice de disimilitud** (*index of dissimilarity*), desarrollado por Duncan y Duncan (1955), y que de ahora en adelante se denotará por ID⁵².

El ID se define como la suma a lo largo de todas las ocupaciones del valor absoluto de las diferencias entre los porcentajes verticales de mujeres y los porcentajes verticales de hombres en cada ocupación, todo ello dividido por dos⁵³. Es decir,

$$\frac{1}{2} \sum_i \left| \frac{\text{Mujeres en la ocupación } i}{\text{empleo total femenino}} - \frac{\text{Hombres en la ocupación } i}{\text{empleo total masculino}} \right|$$

El ID puede tomar valores que abarcan desde 0 (no segregación; las mujeres están distribuidas entre ocupaciones en las mismas proporciones que los hombres) hasta 1 (segregación completa; cada ocupación es completamente masculina o femenina).

Una de las interpretaciones que se le puede dar al *ID* es que mide el porcentaje de mujeres (o de hombres) que sería necesario que cambiasen de ocupación para que las mujeres estuviesen distribuidas entre ocupaciones en las mismas proporciones que los hombres⁵⁴. Por ejemplo, un ID de 0,45 significa que sería necesario que el 45% de las mujeres (o de los hombres) cambiasen de ocupación para que mujeres y hombres estuvieran distribuidos en las mismas proporciones.

En la tabla 7 figuran los índices de similitud de la CAM y de España, para el total de ocupados y para varios sub-grupos de tramos de edad. Puesto que los índices de similitud de Madrid y del

⁵² El ID no es el único índice de segregación disponible en la literatura sobre segregación ocupacional de género. De hecho, la cuestión de cuál de los diversos índices propuestos permite cuantificar mejor el nivel de segregación es aún hoy día objeto de debate (véase Anker 1998, cap. 5). De entre esos otros índices alternativos cabe destacar el índice de Karmel y MacLachlan (1988) y el índice de Blackburn, Siltanen y Jarman (1995). Sin embargo, se opta aquí por el ID por su sencillez, su significado altamente intuitivo y su amplia utilización en la mayoría de los estudios sobre segregación ocupacional.

⁵³ Obsérvese también que el ID es la suma a lo largo de todas las ocupaciones del valor absoluto de las diferencias entre los *indicadores de concentración* de mujeres y hombres, todo ello dividido por dos.

⁵⁴ Por ejemplo, en una economía hipotética con tres ocupaciones,

(1) Ocupación	(2) Mujeres	(3) Hombres	(4) = (2) - (3) Diferencias en valor absoluto
A	30%	50%	20%
B	20%	30%	10%
C	50%	20%	30%
Suma:	100%	100%	60%

ID=60%/2=30% ó 0,3. Obsérvese, en efecto, que para que la distribución de las mujeres entre ocupaciones fuese la misma que la de los hombres, una cantidad de mujeres equivalentes al 30% del total de ocupadas debería abandonar la ocupación C y dirigirse, un 10% a la ocupación B y un 20% a la ocupación A. De forma equivalente, para que la distribución de los hombres entre ocupaciones fuese la misma que la de las mujeres, una cantidad de hombres equivalentes al 20% del total de los hombres debería abandonar la ocupación A para dirigirse a la ocupación C, y una cantidad de hombres equivalente al 10% de los ocupados debería abandonar la ocupación B y dirigirse a la C; en suma, el 20%+10%=30% de los hombres deberían cambiar de ocupación.

conjunto de España son respectivamente de 0,4781 y 0,4877, esto permite afirmar que **el nivel de segregación ocupacional por razones de sexo es ligeramente menor en Madrid que en el conjunto de España.**

Por otra parte la utilidad del cálculo de IDs por tramos de edad estriba en que puede ayudar a conocer cómo evoluciona el ID a lo largo del tiempo. En efecto, si el ID tiende a descender a medida que se consideran intervalos de edad más bajos, eso se podría interpretar como una tendencia a la reducción de la segregación con el paso del tiempo que, lógicamente, iría repercutiendo en mayor medida en las generaciones de trabajadores que se han incorporado más recientemente al mercado laboral. Los datos de la tabla 7 y la figura 7 muestran un resultado diferente en Madrid y en el conjunto de España: **en Madrid tiende a decrecer el ID a medida que se consideran grupos de edad más jóvenes, mientras que para el conjunto de España no se observa tendencia alguna**⁵⁵; es decir, **en Madrid se habría dado una tendencia hacia la reducción de la segregación ocupacional por razones de sexo.**

⁵⁵ En los estudios realizados sobre la evolución de la segregación ocupacional en España no se desprende que haya existido una clara tendencia ni al aumento ni a la reducción en la segregación ocupacional de género, lo que es coherente con el resultado obtenido aquí para España, el cual contrasta con la favorable evolución observada para Madrid. En cualquier caso, la confirmación de este último resultado exigiría de un estudio específico más detallado.

Tabla 6. Ocupaciones más feminizadas, más masculinizadas y más segregadas, en la CAM y en España. Año 2001. Clasificación CNO-93 a tres dígitos

	CAM				ESPAÑA			
	Mujeres		Hombres		Mujeres		Hombres	
	Participación (%)	Concentración (%)						
TOTAL	41,67	100,00	58,33	100,00	38,21	100,00	61,79	100,00
20 OCUPACIONES MÁS FEMINIZADAS (CAM)								
911 - Empleados del hogar	93,55	6,49	6,45	0,32	94,96	4,15	5,04	0,14
511 - Auxiliares de enfermería y asimilados	86,05	3,06	13,95	0,35	86,38	3,41	13,62	0,33
272 - Enfermeros	84,24	1,89	15,76	0,25	82,01	2,20	17,99	0,30
513 - Peluqueros, especialistas en tratamiento de belleza y trabajadores asimilados	83,57	1,56	16,43	0,22	83,91	1,75	16,09	0,21
293 - Diplomados en trabajo social	80,61	0,33	19,39	0,06	82,42	0,37	17,58	0,05
281 - Profesores de enseñanza primaria e infantil	78,80	2,88	21,20	0,55	74,45	3,69	25,55	0,78
321 - Técnicos en educación infantil y educación especial	78,16	0,03	21,84	0,01	78,29	0,03	21,71	0,01
912 - Personal de limpieza de oficinas, hoteles y otros trabajadores asimilados	76,93	6,51	23,07	1,39	79,30	6,20	20,70	1,00
451 - Empleados de información y recepcionistas en oficinas	75,93	2,44	24,07	0,55	70,33	1,38	29,67	0,36
214 - Farmacéuticos	73,97	0,54	26,03	0,14	68,19	0,40	31,81	0,11
341 - Profesionales de apoyo de la gestión administrativa, con tareas administrativas generales	73,38	9,90	26,62	2,57	68,27	6,63	31,73	1,91
452 - Empleados de agencias de viajes, recepcionistas en establec. distintos de oficinas y telefonistas	73,17	0,62	26,83	0,16	68,30	0,33	31,70	0,09
460 - Cajeros, taquilleros y otros empleados asimilados en trato directo con el público	69,87	1,59	30,13	0,49	67,85	1,58	32,15	0,46
252 - Archiveros, bibliotecarios y profesionales asimilados	69,58	0,28	30,42	0,09	66,36	0,14	33,64	0,04
243 - Sociólogos, historiadores, filósofos, filólogos, psicólogos y asimilados	69,30	0,80	30,70	0,25	69,91	0,51	30,09	0,14
836 - Operadores de máquinas para fabricar productos textiles artículos de piel y de cuero	68,43	0,40	31,57	0,13	60,37	1,42	39,63	0,58
282 - Profesores de educación especial	67,47	0,29	32,53	0,10	69,55	0,35	30,45	0,09
440 - Auxiliares administrativos con tareas de atención al público no clasificados anteriormente	67,35	4,64	32,65	1,61	66,20	4,91	33,80	1,55
512 - Trabajos, que se dedican al cuidado de personas y asimilados (excepto auxiliares de enfermería)	67,22	1,18	32,78	0,41	64,50	1,24	35,50	0,42
430 - Auxiliares administrativos sin tareas de atención al público no clasificados anteriormente	66,42	4,87	33,58	1,76	64,75	3,54	35,25	1,19
20 OCUPACIONES MÁS INTEGRADAS (CAM)								
222 - Profesores de enseñanza secundaria	58,60	1,85	41,40	0,94	54,83	2,23	45,17	1,14
223 - Otros profesionales de la enseñanza	56,38	0,56	43,62	0,31	58,32	0,53	41,68	0,24
295 - Otros profesionales de las AAPP que no pueden ser clasificados en apartados anteriores	56,14	0,47	43,86	0,26	48,88	0,23	51,12	0,15
501 - Cocineros y otros preparadores de comidas	55,87	1,90	44,13	1,07	57,86	2,17	42,14	0,98
533 - Dependientes y exhibidores en tiendas, almacenes, quioscos y mercados	54,56	7,01	45,44	4,17	63,34	9,95	36,66	3,56
515 - Mayordomos, ecónomos y asimilados	54,51	0,05	45,49	0,03	56,73	0,06	43,27	0,03
291 - Diplomados en contabilidad y grad. sociales y técnicos de empresas y actividades turísticas	53,01	0,38	46,99	0,24	52,15	0,31	47,85	0,18
211 - Profesionales en ciencias naturales	52,67	0,21	47,33	0,13	48,85	0,11	51,15	0,07
241 - Profesionales en organización y administración de empresas	50,31	0,60	49,69	0,43	48,75	0,30	51,25	0,19
401 - Auxiliares contables y financieros	50,17	2,14	49,83	1,52	45,47	1,63	54,53	1,21
342 - Profesionales administrativos de aduanas, tributos y asimilados que trabajan en tareas propias de las AAPP	49,94	0,17	50,06	0,12	50,57	0,19	49,43	0,12
213 - Veterinarios	48,83	0,09	51,17	0,07	38,45	0,09	61,55	0,09
351 - Consignatarios y agentes en la contratación de mano de obra	48,77	0,06	51,23	0,05	42,14	0,04	57,86	0,03
161 - Gerencia de empresas de hospedaje sin asalariados	48,67	0,02	51,33	0,02	53,18	0,04	46,82	0,02
531 - Modelos de moda, arte y publicidad	48,07	0,17	51,93	0,13	46,20	0,15	53,80	0,11
212 - Médicos y odontólogos	48,03	1,17	51,97	0,90	42,52	1,03	57,48	0,86
283 - Profesorado técnico de formación profesional	47,99	0,30	52,01	0,23	44,72	0,32	55,28	0,25
410 - Empleados de bibliotecas, servicios de correos y asimilados	47,08	0,73	52,92	0,58	51,23	0,81	48,77	0,48
849 - Otros montadores y ensambladores	47,03	0,03	52,97	0,02	58,26	0,06	41,74	0,03
253 - Diversos profesionales de las AAPP que no pueden ser clasificados en apartados anteriores	47,01	0,32	52,99	0,25	46,29	0,16	53,71	0,12
20 OCUPACIONES MÁS MASCULINIZADAS (CAM)								
825 - Jefes de taller de imprenta, encuademación y fabricación de productos de papel	6,45	0,00	93,55	0,00	13,33	0,00	86,67	0,00
714 - Otros trabajadores de las obras estructurales de construcción	6,42	0,01	93,58	0,09	9,91	0,01	90,09	0,06
960 - Peones de la construcción	6,01	0,17	93,99	1,90	5,56	0,31	94,44	3,26
001 - Escala superior	5,88	0,02	94,12	0,18	7,49	0,01	92,51	0,07
734 - Jefes de equipos de mecánicos y ajustadores de equipos eléctricos y electrónicos	5,69	0,03	94,31	0,34	6,73	0,05	93,27	0,41
791 - Trabajadores que tratan la madera y asimilados	5,69	0,02	94,31	0,23	7,64	0,04	92,36	0,31
711 - Albañiles y mamposteros	5,59	0,29	94,41	3,45	4,13	0,37	95,87	5,30
761 - Mecánicos y ajustadores de maquinaria	5,57	0,19	94,43	2,29	4,85	0,25	95,15	3,07
724 - Pintores, barnizadores, empapeladores y asimilados	5,56	0,09	94,44	1,15	5,18	0,11	94,82	1,20
722 - Fontaneros e instaladores de tuberías	5,51	0,09	94,49	1,16	4,85	0,09	95,15	1,07
950 - Peones de la minería	5,06	0,00	94,94	0,01	7,90	0,01	92,10	0,10
701 - Encargados y jefes de equipo en obras estructurales de la construcción	4,93	0,06	95,07	0,87	4,06	0,06	95,94	0,83
702 - Jefes de taller y encargados de trabajadores de acabado de edificios	4,59	0,01	95,41	0,12	3,95	0,01	96,05	0,10
854 - Operadores de otras máquinas móviles	4,23	0,04	95,77	0,72	3,82	0,06	96,18	0,99
731 - Jefes de taller y encargados de moldeadores, soldadores montadores de estructuras metálicas y afines	4,21	0,01	95,79	0,14	3,83	0,01	96,17	0,19
712 - Trabajadores en hormigón armado, enfoscadores, ferrallistas y asimilados	3,89	0,03	96,11	0,60	3,77	0,05	96,23	0,82
855 - Marineros de cubierta de barco y asimilados	3,70	0,00	96,30	0,01	5,37	0,00	94,63	0,05
752 - Herreros, elaboradores de herramientas y asimilados	3,70	0,04	96,30	0,72	4,51	0,06	95,49	0,73
742 - Mineros, canteros, pegadores y labrantes de piedras	3,32	0,00	96,68	0,02	4,43	0,01	95,57	0,18
732 - Jefes de taller de vehículos de motor	2,51	0,01	97,49	0,21	3,64	0,01	96,36	0,18

Nota: ocupados de 16 años o más

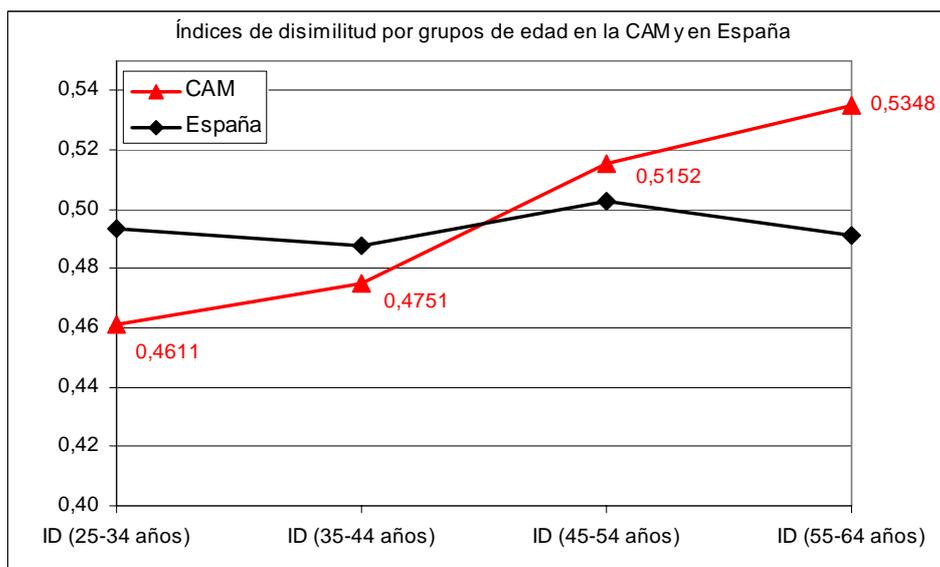
Fuente: Censo de Población 2001

Tabla 7. Indicadores del grado de segregación ocupacional por razones de sexo

CAM				
		Nº ocupaciones	Concentración (%)	
			Mujeres	Hombres
Ocupaciones feminizadas	participación mujer > 80%	5	13,33	1,20
	participación mujer > 70%	12	36,26	6,58
Ocupaciones integradas	participación mujer 30%-70%	79	49,43	34,10
Ocupaciones masculinizadas	participación hombre > 80%	83	7,32	44,71
	participación hombre > 70%	116	14,31	59,33
ÍNDICE DE DISIMILITUD (ID)				
ID (total)		0,4781		
ID (25-34 años)		0,4611		
ID (35-44 años)		0,4751		
ID (45-54 años)		0,5152		
ID (55-64 años)		0,5348		
ESPAÑA				
		Nº ocupaciones	Concentración (%)	
			Mujeres	Hombres
Ocupaciones feminizadas	participación mujer > 80%	5	11,88	1,02
	participación mujer > 70%	9	23,19	3,17
Ocupaciones integradas	participación mujer 30%-70%	81	61,57	33,98
Ocupaciones masculinizadas	participación hombre > 80%	89	8,06	48,88
	participación hombre > 70%	117	15,23	62,85
ÍNDICE DE DISIMILITUD (ID)				
ID (total)		0,4877		
ID (25-34 años)		0,4935		
ID (35-44 años)		0,4880		
ID (45-54 años)		0,5029		
ID (55-64 años)		0,4913		

Fuente: Censo de Población 2001

Figura 7. Índices de disimilitud por grupos de edad en la CAM y en España. Año 2001



Fuente: Censo de Población 2001

2.6 Las desigualdades entre mujeres y hombres en las condiciones de trabajo

Es claro que tanto para la CAM como para el conjunto de España existen importantes desigualdades en contra de las mujeres en las condiciones de trabajo: las mujeres experimentan una mayor temporalidad, absorben casi todo el trabajo a tiempo parcial existente, están más concentradas en el sector público, y tienen menores niveles de experiencia y antigüedad que los hombres. Todos estos son aspectos que afectan directa o indirectamente a los resultados salariales de las mujeres.

Y es que se puede afirmar que la evolución a lo largo de los últimos 30 años de la integración de la mujer en el mercado de trabajo español ha sido muy favorable, con unos ritmos importantes y sostenidos de incorporación a la actividad y al empleo (la tasa de actividad femenina respecto de la población igual o mayor a 16 años pasa del 28,13% en 1977 al 46,5% en el 2º trimestre de 2005); pero, no obstante, partiendo de unos niveles iniciales de participación muy bajos, y teniendo en cuenta que dicha acelerada incorporación de la mujer al mercado laboral ha venido acompañada de la generación de unas tasas de paro y de unas situaciones de precariedad en el trabajo mucho mayores para ellas que para los hombres.

Para analizar dicha precariedad laboral femenina en la CAM se va a recurrir a la Encuesta de la Población Activa (EPA), utilizando los datos del segundo trimestre de 2005⁵⁶. Además en este caso se comparará el caso de Madrid con los del resto de comunidades autónomas españolas (excepto Ceuta y Melilla).

Empezando por la situación profesional, en la tabla 8 se puede comprobar el hecho bien conocido de que **las mujeres tienen una presencia muy inferior a la de los hombres en las situaciones de empleador y de autónomo**. Sin embargo, dado que este estudio tiene por objeto el análisis de la discriminación salarial, interesa particularmente el caso de los asalariados. En este sentido resulta muy relevante el hecho de que **el porcentaje de mujeres asalariadas del sector público es muy superior al de hombres asalariados en el mismo**: en Madrid el porcentaje de mujeres que son asalariadas en el sector público es del 19,9% mientras que el de hombres es del 12,8%, con lo que la ratio mujer-hombre se sitúa en 155,47. Una probable explicación de este resultado (sobre el que se volverá más adelante) es la persistencia, en muchos casos, de una división sexual del trabajo en la que es la mujer la que se ocupa relativamente más de las responsabilidades del hogar y de los hijos. Por esta razón las mujeres (en promedio) preferirían trabajar en ocupaciones, como las del sector público, en las que normalmente existen mejores condiciones de horarios y permisos que permiten compatibilizar mejor las responsabilidades familiares y profesionales.

Como se puede ver en la figura 8, en donde se recogen todas las CCAA, la mencionada mayor presencia de las mujeres en el sector público es un fenómeno que se da en todas ellas. Además cabe destacar que en **Madrid la intensidad con la que se da este fenómeno es similar a la del conjunto de España: la ratio-mujer-hombre es de 155,47 para la primera y de 156,1 para la segunda** (véase la tabla 8).

⁵⁶ En el primer trimestre de 2005 la metodología de la EPA ha experimentado una serie de modificaciones: se utiliza un nuevo cuestionario; se han incorporado nuevas variables exigidas por Eurostat; se ha disminuido el número de preguntas que se formulan; y se ha reconocido la nueva realidad demográfica y laboral de nuestro país debida al aumento del número de extranjeros residentes. Todos estos cambios han afectado a los resultados, en algunos casos de manera importante, y particularmente en el caso de comunidades, como la de Madrid, en donde más se ha notado el aumento de la inmigración. Los cambios provocan una ruptura en las series de algunas variables de la EPA, por lo que las comparaciones directas entre los datos del año 2005 y los de años anteriores han de tomarse con reservas. Como orientación general, cabe señalar que la EPA 2005 recoge mejor situaciones de ocupación esporádica, como son los trabajos de unas pocas horas a la semana, los de corta duración, los que se realizan ayudando a otro miembro del hogar sin remuneración reglamentada (ayudas familiares), etc. Esto redundará en un aumento de ocupación, más dedicación a tiempo parcial y el incremento de los 'ocupados subempleados'.

En cuanto al **tipo de jornada laboral**, en la tabla 8 se observa, en primer lugar, que con carácter general el empleo a tiempo parcial es utilizado por un porcentaje relativamente pequeño de la población ocupada de Madrid y de España comparado con los países de nuestro entorno⁵⁷.

En segundo lugar, **el trabajo a tiempo parcial se concentra fundamentalmente en el grupo de las trabajadoras**: en Madrid un 22,7% de las ocupadas lo hace con jornada a tiempo parcial, mientras que en el caso de los hombres ese porcentaje es tan solo del 4,3%⁵⁸.

En tercer lugar, al comparar los datos de la CAM con los del conjunto de España, se observa, por un lado, que **la incidencia del trabajo a tiempo parcial es menor en la CAM que en el conjunto de España**; y, por otro, que no se dan grandes diferencias entre las ratio mujer-hombre para esta variables entre Madrid y España, como también corrobora la figura 9, en donde se recogen los datos de todas las CCAA.

En cuarto lugar, un aspecto que sería interesante conocer –aunque sea muy aproximadamente– es en qué medida el empleo a tiempo parcial existente responde a una relativa preferencia de las mujeres por él⁵⁹. Cuando se les pregunta a los encuestados por qué trabajan a tiempo parcial, entre aquéllos que responden que trabajan a tiempo parcial “por cuidado de niños o de adultos enfermos, incapacitados o mayores” o “por obligaciones familiares” -que se puede interpretar que trabajan a tiempo parcial porque satisface sus preferencias de conciliar la vida laboral con la familiar- se encuentran muchas más mujeres (el 27,6% de las que trabajan a tiempo parcial en España el 2º tr. 2005) que hombres (el 3,34%), lo que confirma en parte la hipótesis de que son ellas las que más prefieren en mayor medida este tipo de jornada, con objeto de hacer compatibles sus vidas profesionales y familiares.

Por lo que respecta al **tipo de contrato** que tienen los asalariados –indefinido o temporal- los datos de la tabla 8 ponen de manifiesto, en primer lugar, la elevada temporalidad del empleo asalariado existente en España (un 33,3% del conjunto de los asalariados tiene contrato temporal en el 2º trimestre de 2005)⁶⁰, una cifra muy superior a la de otros países de nuestro entorno. En segundo lugar, esta temporalidad afecta más al grupo de mujeres asalariadas, con un 35,5% de ellas con contrato temporal en España, mientras que para los hombres el porcentaje es del 31,6%.

En el caso de Madrid llama la atención el hecho de que la excesiva temporalidad de las personas asalariadas es menor que en el conjunto de España (el 28,7% para el conjunto de los asalariados en Madrid). No obstante, cuando se examinan las diferencias entre la temporalidad de las mujeres y los hombres en Madrid sigue dándose al caso de que **la temporalidad afecta más a las mujeres (31,3%) que a los hombres (26,4%)**⁶¹, y además esa

⁵⁷ Según la OCDE, en la Unión Europea de los 15 los porcentajes de mujeres y hombres que trabajan a tiempo parcial en 2004 son, respectivamente, del 31,2% y del 6,6%.

⁵⁸ Este es uno de los resultados que se ha visto marcadamente afectado por los cambios metodológicos de la EPA 2005. En 2005 los porcentajes de trabajo a tiempo parcial se incrementan notablemente respecto de los valores pasados. Por ejemplo, para el conjunto de 2004, en la CAM, los porcentajes de ocupados a tiempo parcial eran tan sólo del 14% para las mujeres y del 2,2% para los hombres.

⁵⁹ Como consecuencia de la ya citada persistencia de una división sexual del trabajo en la que es la mujer la que se ocupa relativamente más de las responsabilidades del hogar y los hijos.

⁶⁰ Este resultado también se ha visto incrementado al alza como consecuencia de los cambios metodológicos de la EPA 2005 y de la consideración en la misma de la mayor presencia de inmigrantes en la fuerza laboral. Así, para el conjunto de 2004 el porcentaje de asalariados temporales en España era del 30,6%.

⁶¹ Como consecuencia de que la CAM es de las comunidades en las que más ha crecido la población inmigrante, y de que ésta suele estar sujeta a una mayor precariedad laboral, las modificaciones de la EPA 2005 han comportado un fuerte aumento de la temporalidad en Madrid. En efecto, según la metodología anterior, para el conjunto de 2004

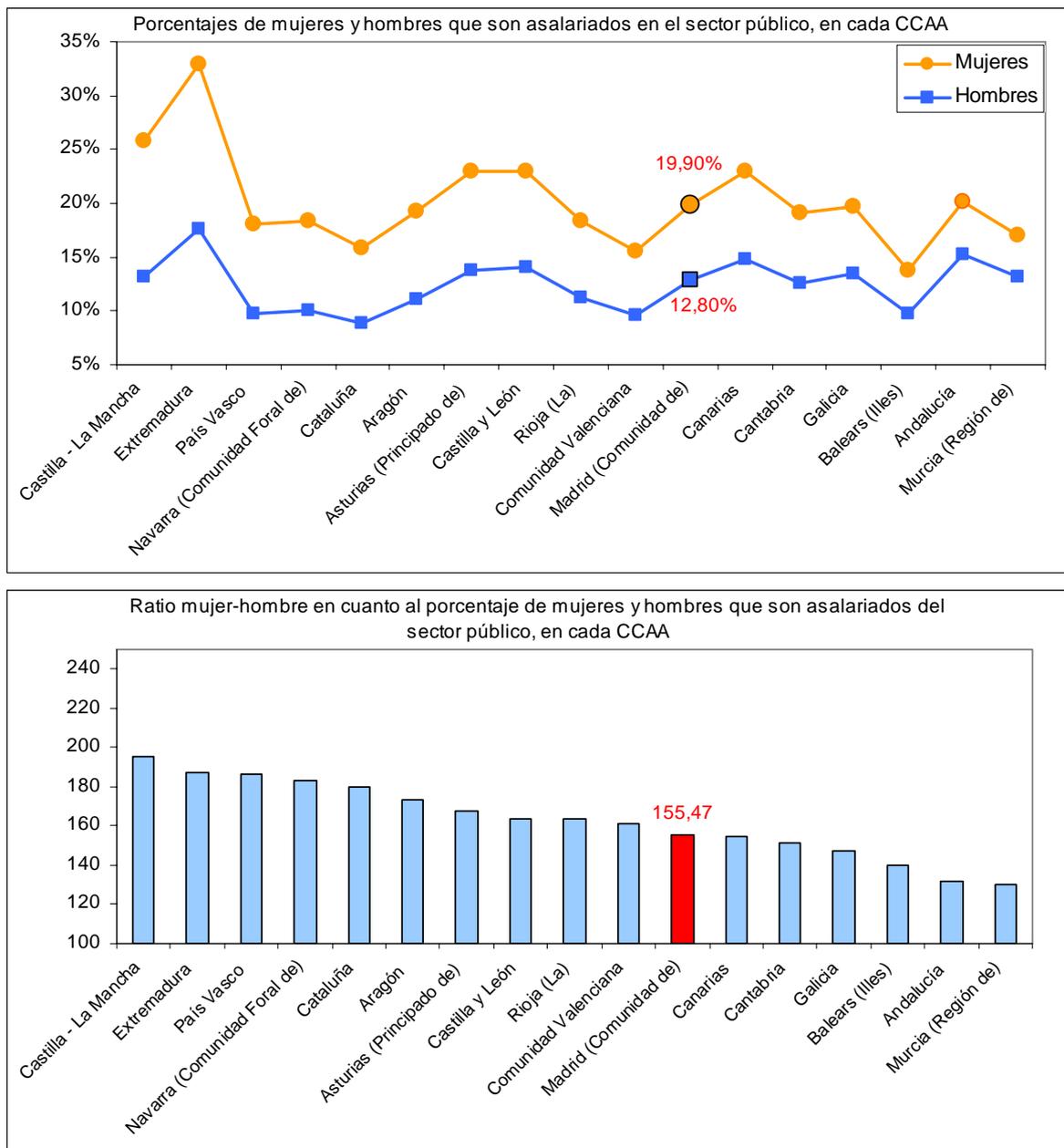
diferencia es ahora ligeramente más intensa que para el conjunto de España; en efecto, **las ratio mujer-hombre madrileña y española son respectivamente 118,56 y 112,34**. En este mismo sentido, en la figura 10, en donde se muestran los valores de las 17 comunidades autónomas, se puede ver que **los datos de temporalidad de Madrid son de los más bajos**, mientras que en lo relativo a las ratio mujer-hombre, la madrileña está ligeramente por encima de la media.

los porcentajes de asalariados temporales en Madrid eran respectivamente del 24,2% y del 17,8% para mujeres y hombres.

Tabla 8. Indicadores de las condiciones de trabajo. Madrid y España, 2º trimestre 2005

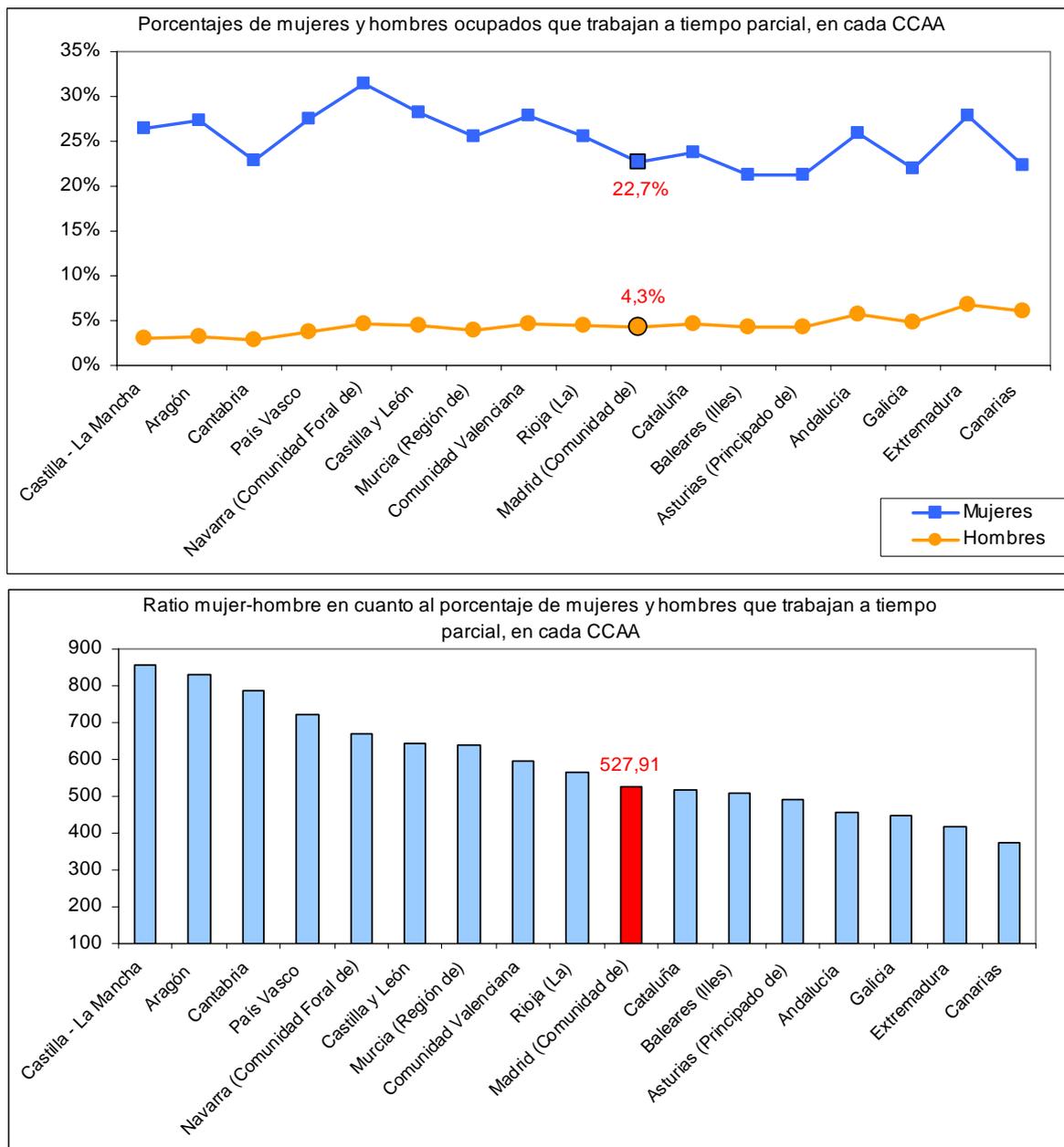
CAM	Mujeres (%)	Hombres (%)	Ratio muj./hom.
TASA DE ACTIVIDAD (población entre 16-64 años)	66,0	84,9	77,74
TASA DE EMPLEO (población entre 16-64 años)	61,4	79,0	77,72
TASA DE PARO	6,9	6,8	101,47
SITUACIÓN PROFESIONAL			
Empleador	1,7	4,3	39,53
Empresario sin asalariados/trabj. Independiente	5,2	9,5	54,74
Miembro de cooperativa	0,1	-	-
Ayuda familiar	1,2	0,8	150,00
Asalariado sector público	19,9	12,8	155,47
Asalariado sector privado	71,6	72,5	98,76
TIPO DE JORNADA (de los ocupados)			
Jornada completa	77,3	95,7	80,77
Jornada parcial	22,7	4,3	527,91
ASALARIADOS POR TIPO DE CONTRATO			
Contrato indefinido			
Total	68,7	73,6	93,34
Sector privado	66,5	71,1	93,53
Sector público	76,6	87,8	87,24
Contrato temporal			
Total	31,3	26,4	118,56
Sector privado	33,5	28,9	115,92
Sector público	23,4	12,2	191,80
ESPAÑA	Mujeres (%)	Hombres (%)	Ratio muj./hom.
TASA DE ACTIVIDAD (población entre 16-64 años)	59,3	82,2	72,14
TASA DE EMPLEO (población entre 16-64 años)	52,0	76,1	68,33
TASA DE PARO	12,2	7,3	167,12
SITUACIÓN PROFESIONAL			
Empleador	3,1	6,5	47,69
Empresario sin asalariados/trabj. Independiente	8,7	12,4	70,01
Miembro de cooperativa	0,3	0,5	60,00
Ayuda familiar	2,5	1,1	227,27
Asalariado sector público	19,2	12,3	156,10
Asalariado sector privado	66,0	67,1	98,36
TIPO DE JORNADA (de los ocupados)			
Jornada completa	75,1	95,3	78,80
Jornada parcial	24,9	4,7	529,79
ASALARIADOS POR TIPO DE CONTRATO			
Contrato indefinido			
Total	64,5	68,4	94,30
Sector privado	62,9	66,1	95,16
Sector público	70,0	80,8	86,63
Contrato temporal			
Total	35,5	31,6	112,34
Sector privado	37,1	33,9	109,44
Sector público	30,0	19,2	156,25

Figura 8. Asalariados en los sectores privado y público, por CCAA, 2º trimestre 2005



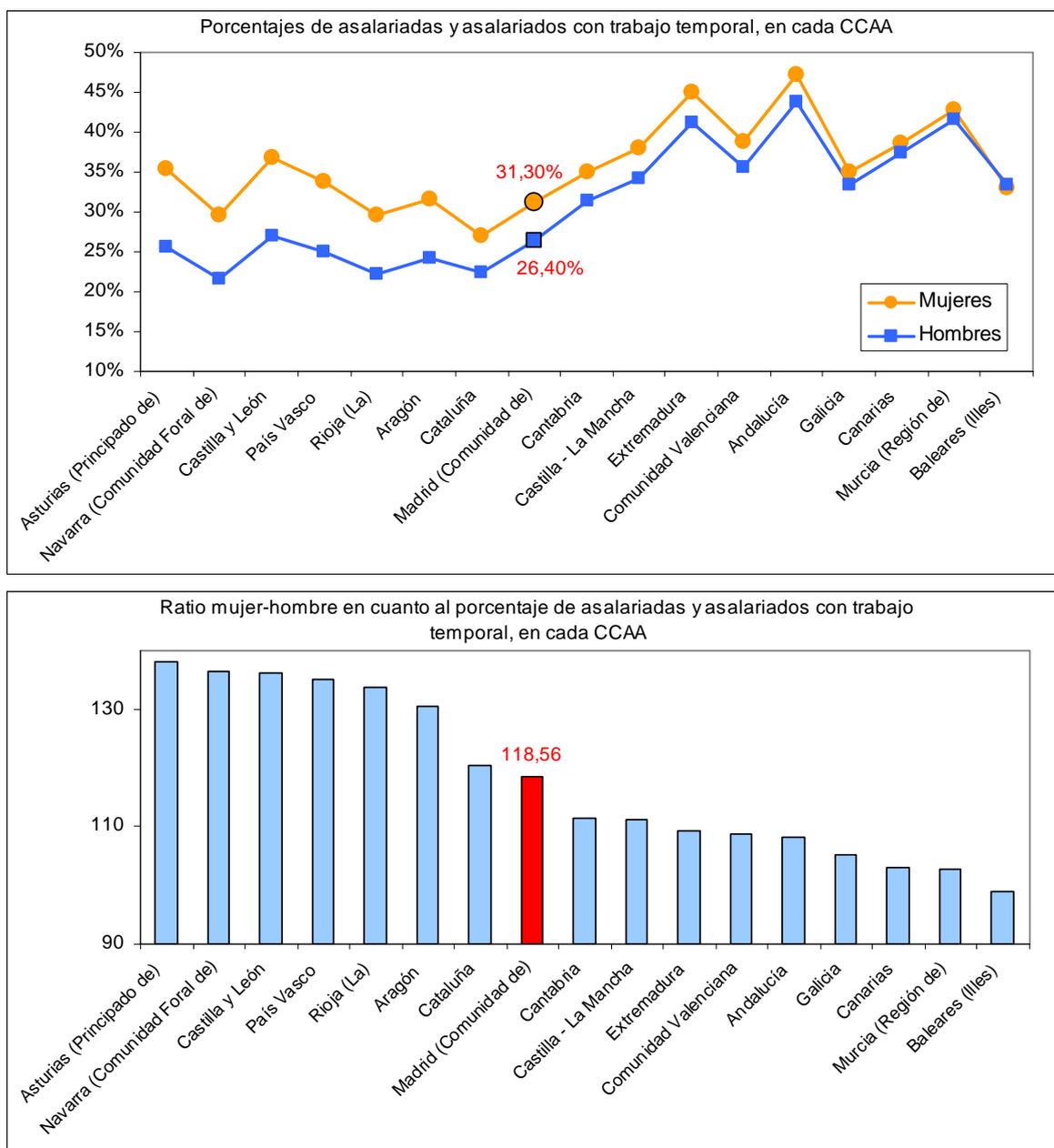
Fuente: EPA

Figura 9. Porcentajes de ocupados a tiempo parcial por CCAA, 2º trimestre 2005



Fuente: EPA

Figura 10. Porcentajes de asalariados con contrato temporal por CCAA, 2º trimestre 2005



Fuente: EPA

2.7 Las desigualdades en la promoción profesional

En este epígrafe se presentan algunos indicadores que muestran en qué medida las mujeres se promocionan profesionalmente menos que los hombres.

La desigualdad en la promoción profesional se explica, en parte, por la acción los factores señalados en los epígrafes anteriores: si en promedio las mujeres acumulan menos capital humano, se orientan en mayor medida hacia tipos de estudios y ocupaciones que conllevan menores posibilidades de desarrollo profesional y están sujetas a una mayor precariedad laboral, parece claro que encontrarán más dificultades para ascender en sus trabajos, y menores ascensos significan menores incrementos salariales. Pero también, en parte, esta desigualdad en la promoción puede deberse a la presencia directa de conductas discriminatorias por parte de los empleadores, tal y como sugiere la hipótesis del “techo de cristal” analizada en el primer capítulo.

Para ilustrar este fenómeno en la CAM y en el conjunto de España se va a recurrir a la Encuesta de la Calidad de Vida en el Trabajo (ECVT) de 2003⁶² y al Censo de Población de 2001.

Una de las ventajas de la ECVT es que pregunta a los encuestados por aspectos relacionados con la posición que ocupan en la jerarquía de su empresa u organización. En la tabla 9 y en la figura 11 se distinguen tres categorías profesionales para el grupo de los asalariados: **empleado, supervisión y dirección**. En la CAM la mayoría de mujeres y hombres se sitúan en el grupo de empleados. Sin embargo, es mayor el porcentaje del total de mujeres que son empleadas que el de hombres que son empleados, de modo que la ratio mujer-hombre queda en este caso en 116,53. **A su vez, conforme se asciende de categoría hacia los niveles de supervisión y dirección caen sustancialmente los porcentajes de ambos sexos, pero dicha caída es muy superior para las mujeres que para los hombres**, de manera que las ratio mujer-hombre caen hasta 59,16 y 29,66 para supervisión y dirección, respectivamente.

Un segundo indicador del nivel que ocupan los trabajadores en la empresa, también proveniente de la ECVT, es el de **“número de personas que supervisa”** (véase la figura 12). En este caso se distinguen tres categorías: “no supervisa a nadie”, “supervisa entre 1 y 10 personas” y “supervisa a 11 o más personas”. Los resultados para la CAM son muy similares a los anteriores, destacando, de nuevo, que **a medida que aumenta en el número de personas que se supervisa baja drásticamente la presencia relativa de las mujeres**.

Con los dos indicadores anteriores se intentaba aproximar la posición que ocupan los trabajadores a lo largo de toda la jerarquía de las organizaciones. Sin embargo también suscita mucho interés –por ejemplo en los estudios sobre el techo de cristal- el conocer la posición que ocupan las mujeres y los hombres en los niveles más altos de las organizaciones. Con este fin, en la tabla 9 y la figura 13, a partir del Censo de 2001 y de la ya citada Clasificación Nacional de Ocupaciones CNO-93 a tres dígitos, se recogen los datos de la presencia de mujeres y hombres en tres ocupaciones de dirección dentro de las empresas: **“Dirección de áreas y departamentos especializados”, “Dirección de departamento de producción” y “Dirección general y presidencia ejecutiva”**. Como se puede ver, en la CAM, de nuevo, las

⁶² La Encuesta de la Calidad de Vida en el Trabajo es elaborada anualmente por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Sus principales objetivos son: investigar la calidad de vida del ocupado en su trabajo; obtener información sobre la situación laboral del ocupado y de su entorno familiar, incluyendo la trayectoria laboral y los procesos de integración y promoción laboral; y obtener los datos sociodemográficos del ocupado. El ámbito geográfico de esta encuesta es todo el territorio nacional, con excepción de Ceuta y Melilla. El ámbito poblacional queda delimitado por la población ocupada de 16 y más años que reside en viviendas familiares. El tamaño de la muestra de 2003 es de 6020 trabajadores ocupados.

concentraciones de trabajadores de ambos sexos en estos niveles son muy bajas (parte de arriba de la figura), pero, a su vez, son notablemente inferiores para el caso de las mujeres; además, **a medida que se asciende en la categoría directiva baja aún más la presencia relativa de las mujeres**, tal y como indica la caída de las ratios mujer-hombre.

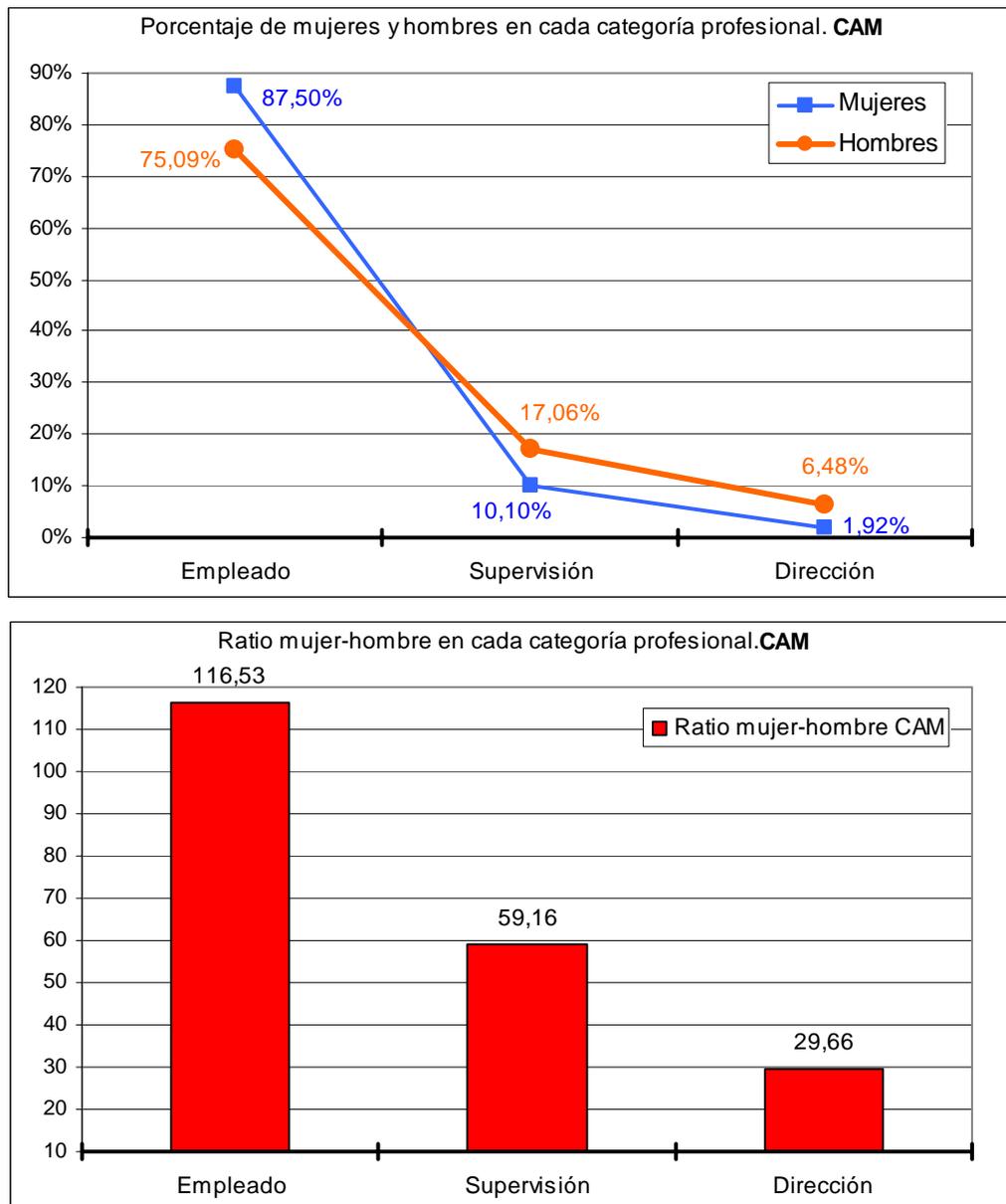
Por lo que respecta a la comparación de la CAM con el conjunto de España, estos indicadores revelan una situación bastante parecida, si bien se puede destacar que **la tendencia a la disminución de la presencia relativa de las mujeres conforme se asciende en la jerarquía empresarial se produce con más intensidad en el caso de Madrid**. Esta diferencia podría estar relacionada con el hecho de que en Madrid se concentran las sedes de muchas grandes empresas, habiendo más proporción de directivos que en otras comunidades, con lo que se manifestarían en mayor medida los problemas de ya comentados de desigualdad en la promoción.

Tabla 9. Indicadores de promoción profesional

CAM	Mujeres (%)	Hombres (%)	Ratio muj./hom.
CATEGORÍA PROFESIONAL			
Empleado	87,50	75,09	116,53
Supervisión (capataz, encargado, jefe de taller)	10,10	17,06	59,16
Dirección	1,92	6,48	29,66
NÚMERO DE PERSONAS QUE SUPERVISA (directa o indirectamente)			
Ninguna	88,40	78,55	112,55
Entre 1 y 10 personas	10,12	14,39	70,34
11 o más personas	1,47	7,06	20,85
DIRECTIVOS EMPRESARIALES			
Dirección de áreas y departamentos especializados	1,57	2,32	67,70
Dirección de departamento de producción	1,10	2,56	43,02
Dirección general y presidencia ejecutiva	0,28	1,03	27,18
ESPAÑA	Mujeres (%)	Hombres (%)	Ratio muj./hom.
CATEGORÍA PROFESIONAL			
Empleado	89,57	80,71	110,99
Supervisión (capataz, encargado, jefe de taller)	8,68	15,79	54,95
Dirección	1,40	2,95	47,61
NÚMERO DE PERSONAS QUE SUPERVISA (directa o indirectamente)			
Ninguna	90,05	82,20	109,55
Entre 1 y 10 personas	7,67	12,12	63,31
11 o más personas	2,28	5,68	40,10
DIRECTIVOS EMPRESARIALES			
Dirección de áreas y departamentos especializados	0,88	1,30	67,89
Dirección de departamento de producción	0,63	1,45	43,40
Dirección general y presidencia ejecutiva	0,18	0,57	31,24

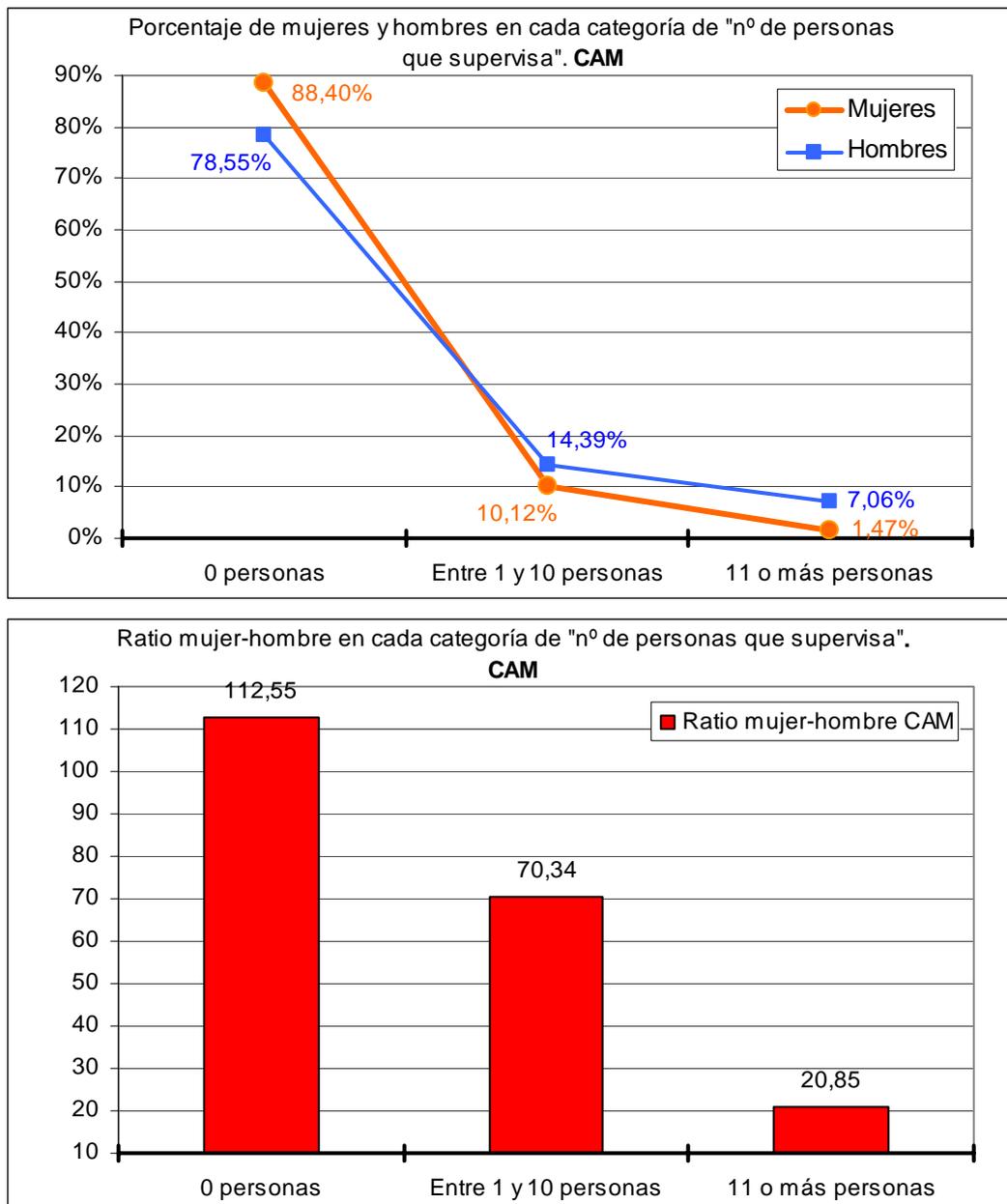
Fuente: ECVT para "Categoría profesional" y "Nº de personas que supervisa" y Censo de Población de 2001 para "Directivos empresariales".

Figura 11. Presencia de mujeres y hombres en cada nivel profesional. CAM



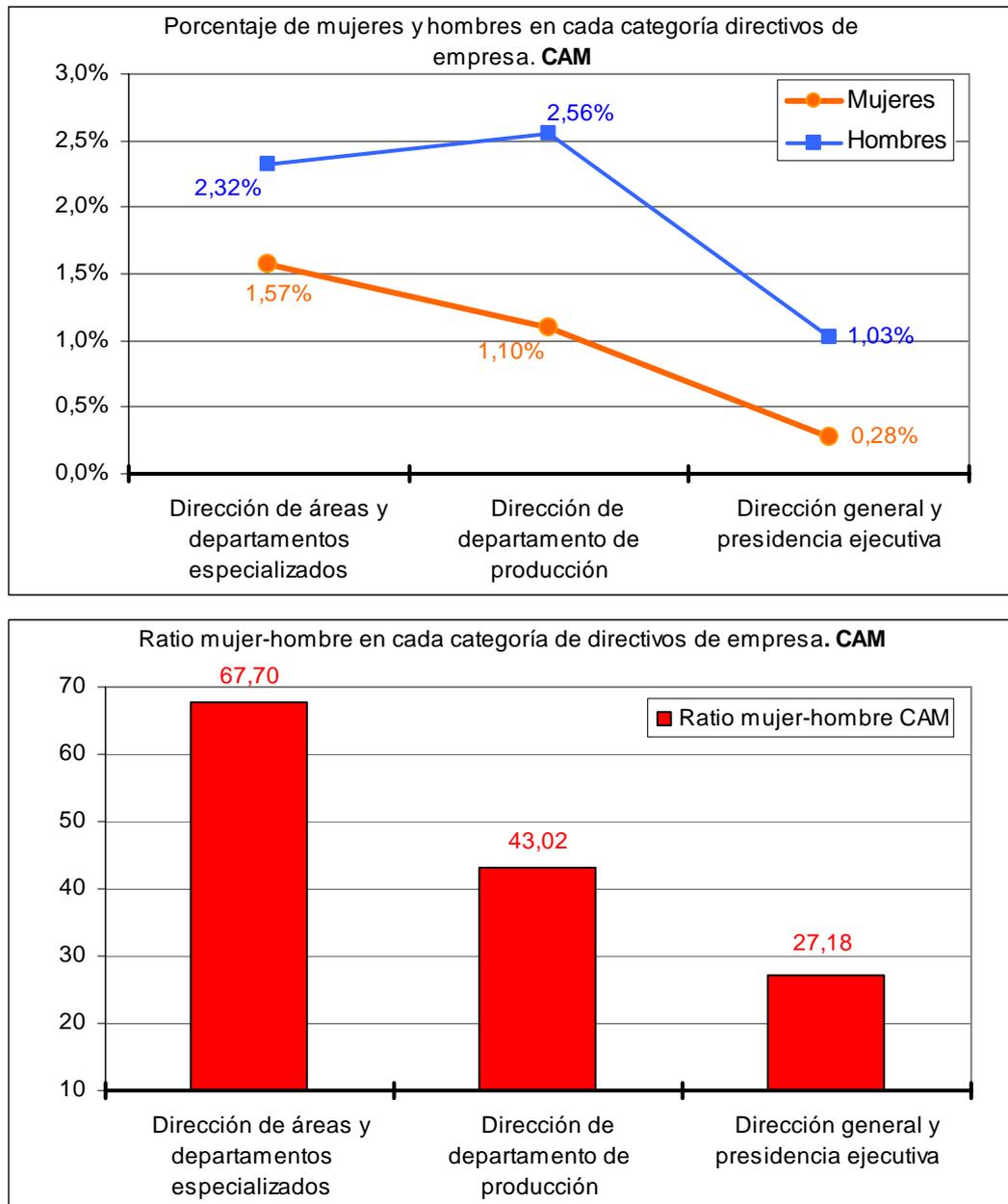
Fuente: ECVT

Figura 12. Presencia de mujeres y hombres según el número de personas supervisadas. CAM



Fuente: ECVT

Figura 13. Presencia de mujeres y hombres en los puestos directivos. CAM



Fuente: Censo de Población de 2001

2.8 Factores culturales, estereotipos, división sexual del trabajo y consiguiente auto-limitación profesional de las mujeres

Al realizar en los epígrafes anteriores la exposición de los factores que contribuyen a explicar la desigualdad salarial entre las mujeres y los hombres se han citado, tanto aspectos relacionados con la **auto-limitación profesional** que practican muchas mujeres, como aspectos relacionados con la discriminación practicada por los empleadores.

Con referencia al primero de estos aspectos -la auto-limitación profesional- es fundamental analizar las posibles **diferencias que puede haber entre las preferencias** de determinados grupos de trabajadores acerca del trabajo remunerado y el doméstico: unas personas dan prioridad relativa al trabajo fuera del hogar y otras dan prioridad relativa al trabajo dentro del hogar, mostrando estas últimas, por ejemplo, una mayor inclinación por todos los aspectos que permitan compatibilizar la vida laboral y el trabajo doméstico (y particularmente el cuidado de los hijos)⁶³. Puesto que hoy por hoy, en grandísima medida, esta dualidad se da dentro del grupo de las trabajadoras, nos referimos aquí a la auto-limitación profesional de las *mujeres*, lo cual nos permite afirmar, sin pérdida de generalidad, que, en parte, las diferencias salariales existentes entre las mujeres y los hombres tienen su origen en unas preferencias, o estilos de vida, relativamente inclinados hacia las responsabilidades del hogar de una parte de las trabajadoras, las cuales habrían tomado una serie de decisiones previas (nivel y tipo de estudios, ocupación, condiciones de trabajo, etc.) que conducen a unos menores niveles promedio de productividad del trabajo, y, por tanto, a unos menores niveles salariales⁶⁴.

El problema es que estas diferencias en las preferencias individuales no son fácilmente observables (en la literatura sobre este tema se denominan "variables no observables"), y por ello las principales macroencuestas sociolaborales, como la EPA, difícilmente pueden recoger una variable tan importante como ésta.

No obstante, se pueden emplear algunas variables que, de manera muy imperfecta (pues se basan en decisiones ya tomadas que no se derivan tan sólo de las preferencias sino también de las restricciones⁶⁵ a las que se enfrentan los individuos) pueden utilizarse como indicadores de

⁶³ Sobre este tema véase Hakim (2000).

⁶⁴ No se debe olvidar, como se mencionó en la introducción del informe, que esas decisiones previas están en buena medida basadas en **desigualdades previas**, basadas en la persistencia de estereotipos tradicionales -en muchos casos claramente sexistas- respecto de los papeles de las mujeres y los hombres en la sociedad, los cuales influyen decisivamente en las preferencias de los individuos. En efecto, tanto las diferencias en los estilos de vida como incluso las conductas discriminatorias dependen, en última instancia, de aspectos relacionados con estereotipos e influencias culturales, como los que asignan tradicionalmente un papel preponderante a la mujer en las responsabilidades del hogar y a los hombres en el trabajo remunerado, los que consideran que existen algunas carreras universitarias y algunas ocupaciones más apropiadas para las mujeres que para los hombres, etc. En todos estos casos la desigualdad empieza a fraguarse en la educación más temprana de niñas y niños y va afectando, a través de los factores descritos en los epígrafes anteriores, a toda la trayectoria vital y profesional que siguen los individuos.

⁶⁵ Como ya se comentó para el caso del capital humano, las elecciones individuales también pueden estar basadas en la anticipación de las consecuencias adversas de una posible situación de discriminación futura. En este caso no serían las diferencias en las preferencias sino las diferencias en las restricciones (con las que se enfrentan los individuos a la hora de tomar sus decisiones) las que explicarían las desiguales decisiones que toman, en promedio, determinados grupos de individuos. Asimismo, y como señala el modelo de Becker de asignación del tiempo del hogar, aunque se supongan unas mismas preferencias para los dos miembros de la pareja, por razones de eficiencia se puede convenir que uno de ellos se centre relativamente en el trabajo fuera del hogar y que el otro lo haga en el trabajo en el hogar; aquí, de nuevo, las diferencias estarían en las restricciones del problema de optimización y no en las preferencias.

esas preferencias promedio de las mujeres y de los hombres respecto del trabajo dentro y fuera y del hogar. Ofrecer datos de algunos de estos indicadores es lo que se hace en este epígrafe.

Para ello se van a emplear una serie de datos provenientes de la *ECVT de 2003* y de la *Encuesta de Empleo del Tiempo (EET) de 2002-2003*.

De las dos primeras cuestiones recogidas en la tabla 10, provenientes de la ECVT, se pueden intentar extraer, indirectamente, algunos aspectos relativos a las preferencias de mujeres y hombres.

En primer lugar, si las trabajadoras declaran en mayor medida que los trabajadores que *preferirían* trabajar en el **sector público** que en el **privado**, esto se puede interpretar en el sentido de que ellas, en promedio, tienen unas preferencias más marcadas que las de ellos por compatibilizar las responsabilidades profesionales y familiares, pues esa compatibilización es más probable conseguirla en el sector público, dadas las condiciones relativamente favorables de trabajo (en horarios, permisos, etc.) que se dan en él.

Esta relativa preferencia de las mujeres por el trabajo en el sector público se corrobora con los resultados de la tabla 10. En ella aparece la pregunta "dónde preferiría trabajar, en el sector privado o en el sector público". Para el caso de los ocupados madrileños (hombres), al margen de que muy mayoritariamente trabajen en el sector privado como se vio en el epígrafe 2.6, se reparte prácticamente a partes iguales la cantidad de ellos que preferirían trabajar en los sectores público y privado. Para el caso de las ocupadas madrileñas, a pesar de que como se vio en el epígrafe 2.6 tan sólo un 23,44% de ellas trabaja en el sector público, el 58,77% declara que preferiría trabajar en el sector público y tan sólo un 29,73% declara que preferiría el sector privado. En fin, **tanto las ocupadas como los ocupados encuestados desearían trabajar en el sector público en mayor proporción a lo que sucede en la realidad, pero esta diferencia es mucho más acusada en el caso de las mujeres.**

En segundo lugar, si se da una mayor **sobrecapitalización** en el caso las mujeres que en el de los hombres⁶⁶, ello podría deberse, en parte, a que las empresas conceden menos oportunidades a las mujeres que a los hombres, pero también es muy probable que se deba a que son las mujeres las que con más frecuencia *deciden* sacrificar oportunidades de promoción profesional, dentro o fuera de su empresa, a cambio de mantener unas buenas condiciones de trabajo en términos de horarios, horas extra, etc., que hagan compatibles el trabajo con las responsabilidades familiares (o con el trabajo del marido).

En la tabla 10 también **se confirma la existencia de una mayor sobrecapitalización en el caso de las ocupadas, tanto madrileñas como españolas.** A la pregunta de cuál es la "relación entre el puesto de trabajo y la formación" que tienen los trabajadores, son relevantes los porcentajes de mujeres y hombres que contestan que "el puesto es más bajo que mi formación". Sin embargo es relativamente superior el porcentaje de mujeres que declara que se da esa circunstancia: las ratio mujer-hombre para esta contestación son 145,63 y 166,17 en Madrid y España, respectivamente.

Las otras dos cuestiones incluidas en la tabla 10 abordan el tema de cómo se distribuyen las tareas del hogar entre mujeres y hombres. En este caso, la constatación de la persistencia de ciertos grados de división sexual del trabajo de tipo tradicional también será considerada, en parte, como una consecuencia de las diferencias en las preferencias (promedio) de mujeres y hombres, las cuales reflejarían que prevalecen estereotipos y mentalidades de tipo tradicional respecto del papel de las mujeres y los hombres en la familia y en la sociedad.

⁶⁶ Aquí sobrecapitalización significa que el trabajador tiene un puesto en la empresa de un nivel inferior al que le correspondería a partir de su nivel de formación (o capital humano).

La primera de estas cuestiones relativas al reparto de tareas se realiza, de nuevo, a partir de la ECVT. En ella se intenta ver **cómo se distribuyen las tareas del hogar** en el caso de las ocupadas y los ocupados que tienen pareja. En concreto se selecciona el sub-grupo de ocupadas y ocupados que tienen pareja (la pareja puede estar ocupada o no) y dos hijos a su cargo entre 0 y 12 años. Con esto último se centra la atención en las parejas con claras cargas familiares. En la tabla se recogen los resultados de dos de las posibles respuestas a la pregunta de "¿se responsabiliza de las tareas domésticas?". Tanto para el caso de Madrid como para el español la opción "Sí, principalmente soy la persona que las realiza" es contestada casi exclusivamente por mujeres: un 26,46% en Madrid y un 46,35% para el conjunto de España. Por otra parte, en cuanto a la opción "Sí, comparto la realización de las tareas con mi pareja", ésta es suscrita por el 54,28% de las ocupadas y el 50,45% de los ocupados madrileños, mientras que para el conjunto de España esas cifras son del 35,31% y del 30,28%.

Obsérvese que de los datos anteriores se desprende que los únicos hombres (ocupados) que afirman que adquieren responsabilidades en las tareas domésticas lo hacen de manera compartida con sus parejas, mientras que en el caso de las ocupadas, a pesar de estar trabajando fuera del hogar, declaran en unos porcentajes significativos que ellas se ocupan principalmente de las responsabilidades del hogar. Nótese también, como aspecto positivo para la CAM, que **estas desigualdades se dan de una manera mucho menos acusada en la CAM que para el conjunto de España.**

La segunda de las cuestiones relativas al reparto de tareas se ha obtenido de los datos sobre distribución del tiempo en un día promedio provenientes de la Encuesta de Empleo del Tiempo 2002-2003⁶⁷. En el cuarto lugar de la tabla 10 se muestra cuál es la distribución de actividades relacionadas con el trabajo (remunerado o no) en un día promedio⁶⁸. En efecto, se recoge el tiempo dedicado al trabajo remunerado, al hogar/familia y al trabajo voluntario, por parte de la población con 16 o más años.

Como se puede ver, para el caso de Madrid las mujeres destinan un tiempo promedio diario al trabajo remunerado de 2 horas y 3 minutos mientras que los hombres dedican a él 3 horas y 48 minutos, con lo que queda una ratio mujer-hombre de 58,33. Pero es en el caso del tiempo dedicado al hogar y la familia en donde se produce una gran diferencia entre mujeres y hombres: las mujeres madrileñas destinan un tiempo diario al hogar y familia de 4 horas y 13 minutos mientras que los hombres dedican a él 1 hora y 29 minutos, con lo que queda una ratio mujer-hombre de 320,16; es decir, las mujeres destinan más del triple de tiempo que los hombres a las tareas del hogar⁶⁹.

⁶⁷ La EET es realizada por el INE. Su objetivo principal es el de obtener información primaria para conocer la dimensión del trabajo no remunerado realizado por los hogares, la distribución de las responsabilidades familiares del hogar, la participación de la población en actividades culturales y de ocio y el empleo del tiempo de grupos sociales especiales (jóvenes, desempleados, ancianos, etc.). Se trata de una encuesta no periódica dirigida a una muestra de unos 24.000 hogares aproximadamente, que recaba información sobre las actividades diarias de las personas a través de la cumplimentación de diarios personales y cuestionarios de hogar e individuales. Esta encuesta permite obtener información sobre el porcentaje de personas que realizan una actividad en el transcurso del día, el promedio de tiempo diario (en horas y minutos) dedicado a una actividad por las personas que la realizan, la distribución de actividades en un día promedio por tipo de día (laborable o de fin de semana) y el porcentaje de personas que realizan la misma actividad en el mismo momento del día (ritmos de actividad diaria).

⁶⁸ El día promedio recoge tanto el día laborable como el del fin de semana. En él se calcula el tiempo promedio que dedican los individuos a las diferentes actividades (cuidados personales, trabajo, estudios, hogar y familia, vida social y diversión, etc.). El tiempo dedicado a cada actividad se mide en horas y minutos, y la suma del tiempo dedicado a todas ellas debe sumar 24.

⁶⁹ Con el indicador anterior las diferencias en la asunción de tareas del hogar eran muy elevadas, pero quizás no tanto como las que aparecen ahora. Téngase en cuenta que allí se consideraba solamente el sub-grupo de

Si se suman el tiempo diario dedicado a estas dos actividades más el dedicado al trabajo voluntario⁷⁰ (que es menos importante en cuantía) se obtiene el tiempo de trabajo total de mujeres y hombres a lo largo del día. Obsérvese que tanto para Madrid como para España las mujeres tienen un tiempo de trabajo total mayor que el de los hombres: se puede afirmar que **las mujeres realizan un sobre-esfuerzo** derivado de que además de trabajar mayoritariamente fuera del hogar también tienen que asumir en un grado mucho mayor que los hombres las tareas del hogar.

Se puede detallar aún más esta información desagregándola por comunidades autónomas. En la figura 14 aparece el tiempo dedicado en un día promedio al cuidado del hogar y la familia por parte de las mujeres y los hombres, así como la correspondiente ratio mujer-hombre. La CCAA con una mayor ratio es Murcia (361,21) y la que la tiene menor es Baleares (267,28), mientras que la ratio de Madrid (320,16) está ligeramente por debajo de la media.

Estas ratios mujer-hombre se pueden relacionar con algunas otras. En efecto, en primer lugar puede ser interesante comprobar si **las CCAA con mayores ratios mujer-hombre en el trabajo en el hogar son las que tienen unas menores ratios mujer-hombre en el trabajo remunerado** (es decir, se trata de ver si las comunidades en las que las mujeres dedican relativamente más tiempo al hogar tienden a ser aquellas en las que dedican relativamente menos tiempo al trabajo remunerado). En la figura 15(a) se ajusta una recta de regresión para estas dos variables, con los datos de las 17 CCAA, que parece apuntar a que, en efecto, así sucede.

Además, la ordenación de CCAA que aparece en la figura 14 parece apuntar a que **tiende a darse una relación negativa entre nivel de desarrollo de la CCAA y la ratio mujer-hombre en el trabajo dentro del hogar**. En este sentido, en la figura 15(b) se considera el nivel de PIB per cápita de cada CCAA en 2002 (como indicador del desarrollo de la misma) junto con la ratio mujer-hombre en el trabajo en el hogar de cada una de ellas. El resultado, a juzgar por la recta de regresión obtenida, es que sí podría darse dicha relación negativa: en las comunidades más desarrolladas y con más población viviendo en núcleos urbanos puede que los estereotipos tradicionales respecto del reparto de tareas entre los miembros de la pareja hayan perdido ligeramente más fuerza que en las menos desarrolladas.

Por último, si se suma el tiempo dedicado al trabajo remunerado, al hogar/familia y al trabajo voluntario para cada una de las 17 CCAA consideradas, se obtiene la figura 16. En ella llama la atención, en primer lugar, el hecho de que **son Madrid y Cataluña las comunidades en las que más tiempo diario dedican al trabajo (remunerado o no) las mujeres**; y, en segundo lugar, el hecho de que es Madrid la comunidad con una ratio mujer-hombre mayor en esta materia. Dicho de otra forma, **el problema ya comentado del sobre-esfuerzo relativo de trabajo que caracteriza a las mujeres alcanzaría su máximo nivel en Madrid** (con una ratio mujer-hombre de 129,2) y su mínimo en Navarra (con una ratio de 107,19).

ocupados que tienen pareja e hijos, mientras que aquí se consideran todos los individuos iguales o mayores de 16 años, lo cual incluye, entre otros grupos, al de amas/os de casa.

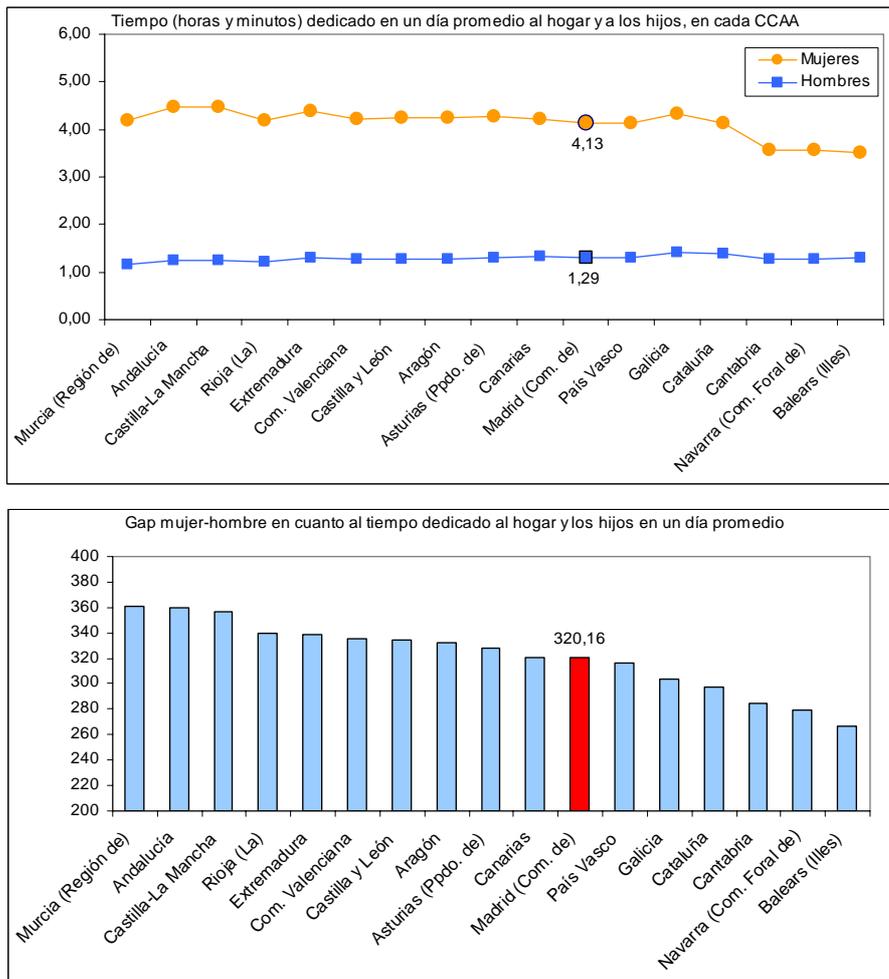
⁷⁰ Que incluye la ayuda prestada en el trabajo doméstico a otros hogares.

Tabla 10. Indicadores de preferencias acerca del reparto del trabajo fuera y dentro del hogar

CAM	Mujeres (%)	Hombres (%)	Ratio muj./hom.
DÓNDE PREFERIRÍA TRABAJAR *			
En el sector privado	29,73	44,48	66,85
En el sector público	58,77	45,76	128,42
RELACIÓN ENTRE EL PUESTO DE TRABAJO Y LA FORMACIÓN *			
Es la correcta	58,16	71,67	81,15
El puesto es más bajo que mi formación	34,10	23,42	145,63
RESPONSABILIDAD EN TAREAS DOMÉSTICAS * (Tiene pareja e hijos a su cargo entre 0 y 12 años)			
Sí, principalmente soy la persona que las realiza	26,46	-	-
Sí, comparto la realización de las tareas con mi pareja	54,28	50,45	107,59
TIEMPO DEDICADO EN UN DÍA PROMEDIO (min y segundos) **			
Trabajo remunerado	2,03	3,48	58,33
Hogar y familia	4,13	1,29	320,16
Trabajo voluntario y reuniones (incluye ayuda a otros hogares)	0,16	0,09	177,78
<i>Tiempo de trabajo total (suma de los tres anteriores)</i>	<i>6,32</i>	<i>4,86</i>	<i>130,04</i>
ESPAÑA	Mujeres (%)	Hombres (%)	Ratio muj./hom.
DÓNDE PREFERIRÍA TRABAJAR *			
En el sector privado	28,19	40,17	70,18
En el sector público	56,63	45,64	124,07
RELACIÓN ENTRE EL PUESTO DE TRABAJO Y LA FORMACIÓN *			
Es la correcta	70,44	79,02	89,14
El puesto es más bajo que mi formación	23,54	14,16	166,17
RESPONSABILIDAD EN TAREAS DOMÉSTICAS * (Tiene pareja e hijos a su cargo entre 0 y 12 años)			
Sí, principalmente soy la persona que las realiza	46,35	0,86	5392,33
Sí, comparto la realización de las tareas con mi pareja	35,31	30,28	116,62
TIEMPO DEDICADO EN UN DÍA PROMEDIO (min y segundos) **			
Trabajo remunerado	1,44	3,37	42,73
Hogar y familia	4,24	1,30	326,15
Trabajo voluntario y reuniones (incluye ayuda a otros hogares)	0,16	0,11	145,45
<i>Tiempo de trabajo total (suma de los tres anteriores)</i>	<i>5,84</i>	<i>4,78</i>	<i>122,18</i>

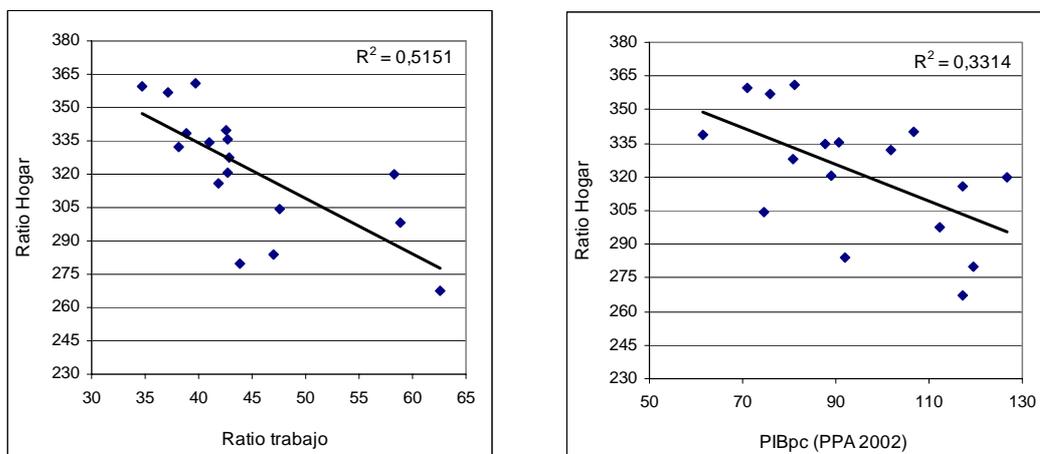
Fuente: *ECVT 2003; ** EET

Figura 14. Tiempo dedicado en un día promedio al hogar y los hijos



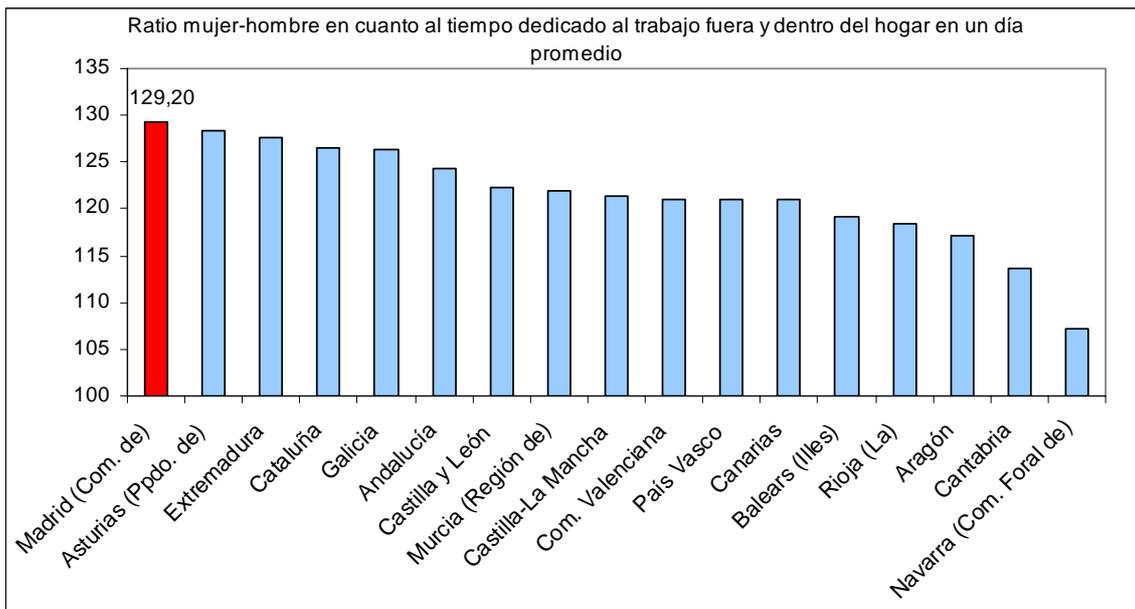
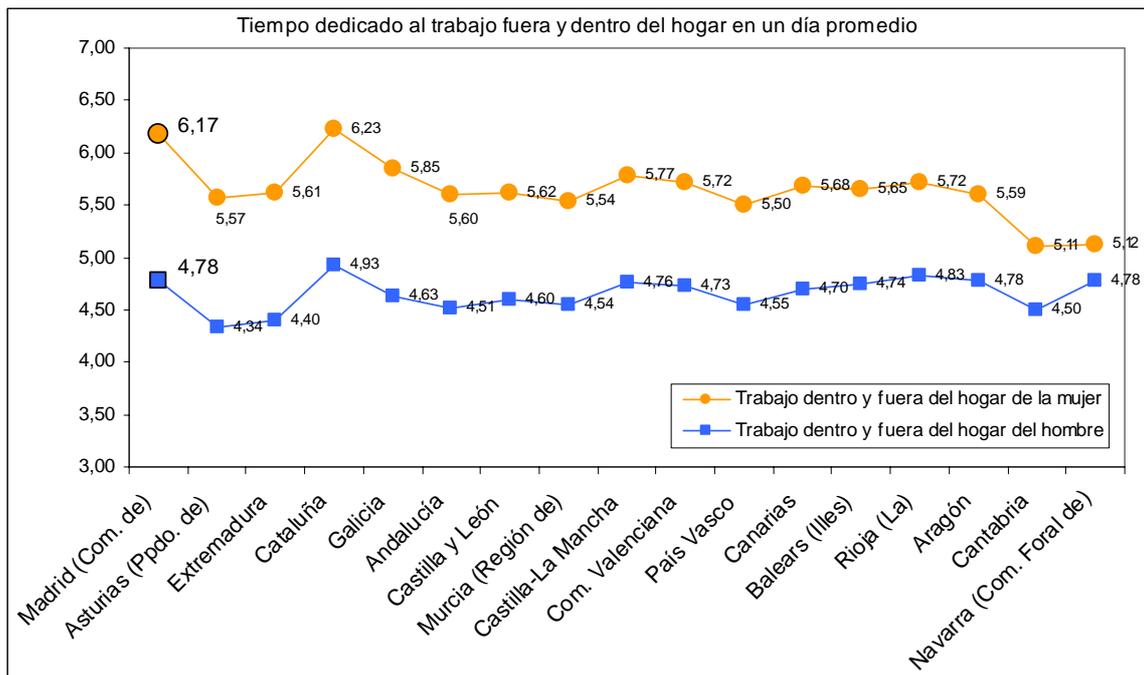
Fuente: EET 2002-2003

Figura 15. Relación entre la ratio mujer-hombre en la dedicación al hogar y la familia, el PIB per cápita y el la ratio correspondiente al trabajo remunerado



Fuente: EET 2002-2003 y Contabilidad Nacional

Figura 16. Tiempo dedicado en día promedio al trabajo fuera y dentro del hogar



Fuente: EET 2002-2003 y Contabilidad Nacional

2.9 Discriminación salarial pura

Puede ser interesante cerrar este recorrido por las causas de la desigualdad salarial de género haciendo una breve referencia adicional al fenómeno de la discriminación.

En cuanto a las conductas discriminatorias, éstas pueden ser del tipo **“gusto por la discriminación”** de Becker (“me desagrada trabajar con mujeres”) o del tipo **discriminación estadística** (“me interesan menos las mujeres porque es posible que bajen su rendimiento laboral al emparejarse y tener hijos”).

Los efectos de las conductas discriminatorias sobre el resultado de desigualdad salarial se producen:

- directamente, en el momento de la fijación de salarios, en tanto que se remunere por debajo a las mujeres que a los hombres cuando ambos grupos tienen las mismas características y la misma productividad -discriminación salarial pura- .
- indirectamente, a través de los factores que explican la desigualdad de resultados que ya se han analizado en los epígrafes anteriores, que en parte son fruto de las decisiones de los trabajadores (auto-limitación), pero que también en parte son consecuencia de la existencia de discriminación (discriminación en la formación, en la promoción profesional, en las condiciones de trabajo, etc.)⁷¹.

Si con los factores considerados en los epígrafes anteriores –que suponemos que recogen el efecto de la auto-limitación y el de la discriminación salarial indirecta- no hubiera quedado plenamente explicada la brecha salarial madrileña (el 69,14 con los datos de la EES), entonces esa parte no explicada de la brecha se atribuiría a la existencia de discriminación salarial pura.

En efecto, si en un estudio econométrico se controlara por cada uno de estos conjuntos de factores que influyen en la productividad de los trabajadores, y se pudiera incorporar el hecho de que existen grupos de trabajadores con diferentes estilos de vida (preferencias) respecto del trabajo fuera y dentro del hogar, entonces, si aún quedara una parte de la desigualdad salarial no explicada, **ésta debería ser atribuida al efecto de una discriminación salarial pura o directa contra las mujeres por parte del mercado laboral.** Ésta es esencialmente la filosofía de los estudios empíricos que se apoyan en metodologías tipo Oaxaca- Blinder (1973), y es el aspecto que será abordado en el tercer capítulo de este trabajo.

⁷¹ Nótese, por ejemplo, cómo pueden actuar simultáneamente la discriminación con el efecto de la auto-limitación en todos los factores de desigualdad salarial analizados anteriormente: algunos empleadores pueden decidir invertir menos en la formación de sus trabajadoras, o situarlas en ocupaciones menos productivas o caracterizadas por una mayor temporalidad, o ascenderlas menos que a los hombres, o, simplemente, no contratarlas y contratar hombres; y todo ello porque piensan que, con frecuencia, las mujeres, al formar una familia, bajan su rendimiento y su dedicación al trabajo o incluso abandonan el mismo (discriminación estadística).

CAPÍTULO 3. DESIGUALDAD Y DISCRIMINACIÓN SALARIAL EN MEDIA ENTRE HOMBRES Y MUJERES EN EL MERCADO DE TRABAJO DE LA COMUNIDAD DE MADRID

El objetivo de este capítulo del informe es el de cuantificar y conocer las causas de la desigualdad existente entre el salario percibido por los hombres y las mujeres en el mercado de trabajo de la Comunidad de Madrid. Para alcanzar estos objetivos llevaremos a cabo un análisis econométrico en el que utilizaremos la metodología de descomposición de Oaxaca-Blinder, para averiguar en qué medida la desigualdad salarial en media viene explicada por las diferencias en las características profesionales de los trabajadores y las trabajadoras, y en qué medida dicha desigualdad viene explicada por otros factores como la discriminación salarial pura. Utilizaremos en nuestro análisis la muestra ampliada del PHOGUE del 2000. La comparación de los resultados obtenidos en la Comunidad de Madrid con los del resto de España permitirá a su vez analizar la situación relativa de nuestra región en cuanto a discriminación en el mercado de trabajo por razones de género. Con este análisis tratamos de diagnosticar cuál es la situación de la mujer en el mercado de trabajo de la Comunidad de Madrid en relación al hombre, de forma que pueda ello utilizarse de fundamento para la propuesta de políticas de igualdad de género. Dicho análisis permitirá cuantificar en qué medida las distintas características medias hombres y mujeres ayudan a explicar la brecha salarial media. Por último, se examinara cómo se encuentran discriminadas las mujeres según su tipología lo que nos proporcionará información relevante sobre cuáles son las mujeres madrileñas trabajadoras más discriminadas.

El análisis de la información estadística realizado en las secciones precedentes referente a la situación de los hombres y mujeres en el mercado laboral de la Comunidad de Madrid, pone de manifiesto la existencia de grandes diferencias entre sus salarios medios, sus tasas de desempleo, su distribución por sectores y ocupaciones, etc.

El objetivo de esta sección del informe es el *de analizar la desigualdad existente entre el salario medio percibido por los hombres y las mujeres en el mercado de trabajo de la Comunidad de Madrid*. Para alcanzar este objetivo utilizaremos la metodología de descomposición de Oaxaca-Blinder⁷² para averiguar:

- en qué medida la desigualdad salarial en media viene explicada por las **diferencias en las características profesionales** de los trabajadores y las trabajadoras
- en qué medida dicha desigualdad viene explicada por otros factores como la **discriminación salarial pura**⁷³. La comparación de los resultados obtenidos en la Comunidad de Madrid con los del resto de España permitirá a su vez analizar la situación relativa de nuestra región en cuanto a discriminación en el mercado de trabajo por razones de género.

En el próximo apartado presentaremos *la metodología* que se ha empleado. En el apartado 3.2 describiremos *los datos utilizados*. Por último el apartado 3.3 se muestran *los principales resultados* de las estimaciones econométricas.

3.1 Metodología de Descomposición de Oaxaca-Blinder: Índices de Discriminación Salarial en media

El primer objetivo que nos planteamos en esta sección es **el de intentar cuantificar la discriminación salarial en media entre los hombres y las mujeres en el mercado de trabajo de la Comunidad de Madrid**. Siguiendo a Heckman (1998), podemos definir la **discriminación salarial en contra de la mujer** como aquella situación en la que una mujer es tratada de diferente forma que un hombre en cuanto a su remuneración como consecuencia de su sexo, siempre y cuando no existan causas objetivas que determinen que el sexo del trabajador o trabajadora ejerza ningún tipo de efecto directo sobre su productividad. En consecuencia, para poder hablar de discriminación salarial de género en el mercado de trabajo, será necesario identificar y cuantificar previamente la existencia de diferencias salariales entre hombres y mujeres con idénticos (o similares) niveles de productividad. Una vez identificada y cuantificada la existencia de discriminación, podrá realizarse la agregación de la experiencia discriminatoria individual y así obtener una medida de discriminación salarial de género en el mercado de trabajo de la Comunidad de Madrid⁷⁴.

En muy raras ocasiones se dispone de información sobre el salario de dos trabajadores (hombre y mujer) con idéntica productividad que permitan cuantificar la posible existencia de discriminación salarial en media. Es por ello que los estudios sobre la discriminación salarial

⁷² Esta metodología ha sido ampliamente utilizada para el análisis de la desigualdad salarial en media entre hombres y mujeres. Véase Oaxaca (1973), Blinder (1973), Newmark (1988) y Oaxaca y Ransom (1994).

⁷³ Como ya señalamos en la nota 4 de la introducción, el efecto *directo* de la auto-limitación sobre la brecha salarial es posible que sea poco importante en el caso de los salarios. Ese efecto de auto-limitación está recogido *indirectamente* a través de las características observables por las que se controla en nuestro modelo econométrico, de manera que la fracción de la brecha salarial que no sea explicada por esas variables observables la atribuiremos al efecto de la discriminación salarial pura o directa de los empleadores contra las mujeres.

⁷⁴ En este apartado nos limitaremos al análisis de la discriminación salarial en media en contra de las trabajadoras de la Comunidad de Madrid, lo que supone, implícitamente, ponderar cada experiencia discriminatoria de igual forma, independientemente de su importancia o tamaño. Véase Del Río, Gradín y Cantó (2004) para un análisis detallado de los problemas e implicaciones normativas de los diferentes tipos de índices y métodos de agregación de la discriminación salarial en contra de las mujeres.

entre hombres y mujeres deben hacer uso de herramientas auxiliares para poder detectar la posible discriminación en contra de la mujer utilizando encuestas o registros salariales de colectivos de trabajadores más o menos heterogéneos, esto es, que no tengan necesariamente la misma productividad. Por otra parte, el principal problema de este tipo de estudios no radica sólo en la heterogeneidad en cuanto a niveles de productividad de los trabajadores y trabajadoras encuestados. **El principal problema** es que *la productividad de los trabajadores no es una variable directamente observable*. En consecuencia, los estudios sobre la discriminación salarial **proponen estimar de alguna forma dicha productividad**, utilizando indicadores indirectos de los factores determinantes de la productividad de un trabajador.

La metodología que utilizaremos en nuestro estudio fue propuesta inicialmente por **Oaxaca (1973)** y **Blinder (1974)** y se basará en la estimación de una ecuación de salarios, esto es, en la estimación del salario recibido por un trabajador como una función de sus características.

El análisis empírico de la determinación del salario recibido por un trabajador debe realizarse atendiendo a tres tipos de factores⁷⁵:

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

El primero de estos factores, el de oferta, hace referencia a la teoría del capital humano propuesta por Becker (1964), según la cual la productividad de un trabajador está estrechamente relacionada con su capital humano, con su capacidad o competencia en el trabajo. Los factores de demanda hacen referencia a la relación entre la remuneración salarial y las condiciones laborales (calidad del empleo), así como al tipo de trabajo a realizar que, en parte, según la teoría de los salarios hedónicos, puede determinar, en igualdad de condiciones/capacidad para el trabajo, la existencia de diferencias salariales basadas en la compensación monetaria al trabajador por aspectos tales como la peligrosidad, dureza, etc. de su empleo. El último de los factores determinantes del salario de un trabajador recoge todo tipo de variables socio-económicas que también pueden estar explicando las diferencias salariales (estado civil, hijos a su cargo, etc. del trabajador, así como la existencia en la economía de discriminación por razones de género o raza).

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

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

⁷⁵ Véase Cahuc y Zylberberg (2004, cap.5) para un análisis de los factores determinantes de los salarios y las diferencias salariales.

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

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

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

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

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

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

A partir de la estimación de las ecuaciones de salarios [1] y [2], y entendiendo **que la situación de no discriminación es aquella en la que se encuentran los hombres**⁷⁶, podríamos estimar cuál sería el salario medio de las mujeres en ausencia de discriminación $E(w_M^*)$, esto es, el salario que obtendrían si sus características medias estuviesen remuneradas igual que las de los hombres:

$$E(w_M^*) = E(\mathbf{x}_M') \boldsymbol{\beta}_H \quad [5]$$

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

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

$$E(w_H) - E(w_M) = [E(\mathbf{x}_H - \mathbf{x}_M)' \boldsymbol{\beta}_H] + [E(\mathbf{x}_M') (\boldsymbol{\beta}_H - \boldsymbol{\beta}_M)] \quad [7]$$

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

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

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

Este indicador **ID1 recogería el porcentaje de la diferencia salarial en media debida a la discriminación**. Uno de los problemas de este índice es que no tiene en cuenta el tamaño de la diferencia salarial media entre hombres y mujeres. Esto es, sólo es indicativo de la parte de la diferencia salarial en media debido a la discriminación, sea cual sea dicha diferencia salarial en media. A modo de ejemplo supongamos que el salario medio de los hombres fuese de unos 1000 euros y el de las mujeres de 1001 euros. En este caso, la diferencia salarial media entre hombres y mujeres sería de un euro. Imaginemos que nos encontramos en el caso límite que dicha diferencia de un euro es explicada en su totalidad por la discriminación. Entonces el indicador de discriminación ID1 sería del 100%. ¿Podemos afirmar que en este caso la discriminación contra la mujer es elevada? Todo parece indicar que si comparamos el euro que dejan de recibir las mujeres como consecuencia de la discriminación con el salario medio de éstas (1000 €), el grado de discriminación no es muy elevado en nuestro ejemplo.

⁷⁶ Neumark (1988) propuso como alternativa considerar que la situación de no discriminación contra la mujer sería una situación no observable intermedia entre la que tienen los hombres y las mujeres.

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

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

El ID2 recoge el porcentaje en que debería aumentar el salario medio de las mujeres $E(w_M)$ para que se igualase al salario equivalente sin discriminación $E(w_M^*)$. Dicho de otra forma, muestra el porcentaje en que debería aumentar el salario medio de las mujeres para que se igualase con el salario que les correspondería percibir en caso de no existir discriminación, esto es, con el que les correspondería recibir si sus características estuviesen remuneradas de la misma manera que se remuneran las de los hombres⁷⁷.

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

En nuestro trabajo estimaremos **estos dos indicadores de discriminación salarial por razones de género entre hombres y mujeres en la Comunidad de Madrid utilizando una muestra de sección cruzada correspondiente al año 2000**, y compararemos dichos índices de discriminación con los existentes en el resto de España.

Las mayores dificultades a la hora de estimar estos índices de discriminación se encuentran en la estimación de las ecuaciones de salarios [1] y [2]. Las distintas aportaciones de la literatura han ido señalando la existencia de distintos problemas que pueden conducir a estimaciones sesgadas de dichas ecuaciones [1] y [2]. Una de ellos hace referencia a los **problemas de selección muestral**⁷⁸, que hace referencia a los problemas a la hora de obtener la muestra de datos con los que estimar las ecuaciones de salarios [1] y [2]⁷⁹. Más concretamente, este problema aparece cuando no para todos los individuos puede observarse la variable dependiente salario y cuando dicha falta de observación no es aleatoria, sino que depende de la decisión previa que debe tomar cada individuo sobre trabajar o no trabajar (sólo es posible observar el salario de aquellos individuos que previamente han decidido incorporarse al mercado de trabajo)⁸⁰.

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

$$w_i = x_i' \beta + u_i \quad [\text{ec. de regresión}] [10]$$

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

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

⁷⁷ Siguiendo con nuestro ejemplo ($w_H=1001$ y $w_M=1000$), aunque la diferencia entre el salario medio de los hombres y de las mujeres estuviese explicada en un 100% por la discriminación, el ID2 no indicaría que el porcentaje en que debería aumentar el salario que efectivamente cobran en media las mujeres para que estas no estuviesen discriminadas sería tan solo de $1/1000=0.1\%$.

⁷⁸ Para un análisis de los problemas de selección muestral en la cuantificación de la discriminación salarial véase Neuman y Oaxaca (2003) y Hernández y Mendez (2005).

⁷⁹ Otro de los problemas que podría sesgar la estimación de los indicadores de discriminación sería la existencia de efectos heterogéneos entre hombres y mujeres no observables que afectasen tanto al salario recibido como a las propias características de cada trabajador o trabajadora. Para corregir esta problema habría que recurrir a la estimación de salarios a través de metodologías de Datos de Panel.

⁸⁰ Si la falta de datos sobre el salario fuese puramente aleatoria no existiría este problema, y la estimación de la ecuación de salarios por Mínimos cuadrados ordinarios sería consistente.

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

$$u_i \text{ iid } N(0, \sigma)$$

$$v_i \text{ iid } N(0,1) \quad [12]$$

$$\text{Cov}[u_i, v_i] = \rho$$

Cuando $\rho \neq 0$ entonces el estimador de β de mínimos cuadrados ordinarios aplicado en la ecuación de salarios resulta sesgado⁸¹, por lo que la estimación de dicha ecuación debe realizarse utilizando otros métodos alternativos. En efecto, según el modelo de selección muestral:

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

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

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

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

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

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

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

$$w_i = x_i' \beta + \beta_\lambda \lambda_i(\alpha_v) + u_i \quad [16]$$

La estimación consistente de σ^2 y ρ puede realizarse a partir de los residuos de esta regresión (e):

$$\begin{aligned} \hat{\sigma}^2 &= \frac{e'e + \beta_m^2 \sum_{i=1}^N \delta_i}{N} \\ \hat{\rho} &= \frac{\beta_\lambda}{\hat{\sigma}} \end{aligned} \quad [17]$$

⁸¹ Dicha correlación resultará distinta de cero cuando, por ejemplo, se omita tanto de la ecuación de salarios como de la ecuación de selección alguna variable que afecte de manera significativa tanto al salario como a la decisión de incorporarse al mercado de trabajo (por ejemplo, las preferencias individuales por sacrificar su carrera profesional por su vida familiar), ya que el efecto de dicha variable se incorporará a los correspondientes términos de error, que en consecuencia resultarán correlacionados.

siendo $\delta_i = \hat{\lambda}_i (\hat{\lambda}_i + z_i' \hat{\gamma})$. Para contrastar la hipótesis $H_0: \rho = 0$ puede utilizarse el estadístico t asociado a $\hat{\beta}_\lambda$ en la regresión auxiliar de la segunda etapa⁸².

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

$$E(w_H / w \text{ observado}) = E(\mathbf{x}_H') \beta_H + \beta_{\lambda_H} E(\lambda_H) \quad [18]$$

$$E(w_M / w \text{ observado}) = E(\mathbf{x}_M') \beta_M + \beta_{\lambda_M} E(\lambda_M) \quad [19]$$

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

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

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

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

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

3.2 Descripción de los datos utilizados en la estimación de los índices de discriminación salarial en media.

Existen distintas fuentes de información estadística que se pueden utilizar para estimar la desigualdad salarial en media entre las trabajadoras y los trabajadores madrileños. En nuestro análisis econométrico de la discriminación en media utilizaremos datos procedentes del **Panel de Hogares de la Unión Europea** (que para el caso español elabora el INE, y cuyos ficheros de microdatos anonimizados están disponibles desde el uno de junio de 2005 en su página web www.ine.es).

La elección del PHOGUE se debe a que es la fuente estadística que proporciona mayor información sobre las características individuales de los encuestados, ya sean trabajadores o no trabajadores⁸³. En este estudio utilizaremos la muestra ampliada de 2000 (ola 7) que proporciona información sobre un mayor número de individuos que el resto de olas del panel. De esta forma esta muestra ampliada permite obtener más información, aumentando los grados de libertad de los estudios transversales con referencia a ese año. La representatividad en esta ola 7 es de comunidad autónoma (frente al ámbito nacional y de grandes áreas al que se refiere el resto de olas del panel), lo que nos permitirá realizar el análisis de la CAM frente a otras comunidades. Nótese que al utilizar los datos correspondientes al año 2000, el nuestro será un **análisis de corte transversal de la discriminación salarial en la Comunidad de Madrid**.

⁸² Las varianzas de los estimadores de la regresión auxiliar no son los usuales. Véase Green (2003, cap. 23) para la derivación de estimadores robustos de dichas varianzas.

⁸³ La Encuesta de Estructura Salarial (INE) permite conocer los salarios de cada individuo pero proporciona poca información sobre las características de los trabajadores (por ejemplo [variables familiares](#) como el estado civil o el número de hijos). La Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo ECVT (MTAS) sí proporciona información sobre variables familiares y de capital humano de los trabajadores y sobre salarios, pero al igual que sucede con la Encuesta de Estructura Salarial no permite aplicar la estimación de Heckman en dos etapas ya que ambas son encuestas sobre trabajadores (a pesar de ello, al proporcionar información ausente en otras encuestas, sobre todo referente a la promoción profesional, esta ECVT sí será utilizada posteriormente en el análisis de la desigualdad en promoción y techo de cristal). Por otra parte, la EPA (INE) aunque proporciona información relevante sobre los individuos ya sean ocupados, parados o inactivos, no proporciona información sobre salarios, lo que la inhabilita para ser usada en la cuantificación de la discriminación salarial.

Inicialmente se dispone de una muestra de *36.148* personas encuestadas de 16 o más años (tabla 3.1), que representan para el conjunto nacional a un total de *32.769.938* de personas (tabla 3.2)⁸⁴.

⁸⁴ No existe acuerdo unánime sobre la conveniencia o no de utilizar los factores de ponderación o los factores de elevación en los análisis de regresión utilizando muestras del PHOGUE. En nuestro caso, y debido a limitaciones en el software econométrico utilizado en la estimación robusta del modelo de Heckman en dos etapas, hemos optado por no utilizar ponderaciones.

Tabla 3.1. Tamaño muestral de la encuesta del PHOGUE. 2000

	Hombres	Mujeres	Ambos Sexos	% Mujeres
CAM	1.147	1.338	2.485	53.8%
Resto de Comunidades	15.960	17.703	3.3663	52.6%
TOTAL	17.107	19.041	3.6148	52.7%

Tabla 3.2. Representatividad de la encuesta del PHOGUE.2000

	Hombres	Mujeres	Ambos Sexos	% Mujeres
CAM	2.005.064	2.215.426	4.220.490	52.5%
Resto de Comunidades	13.904.957	14.644.491	28.549.448	51.3%
TOTAL	15.910.020	16.859.918	32.769.938	51.4%

Para la estimación de la ecuación de salarios hemos seleccionado el subconjunto de individuos con **edad comprendida entre 16 y 64 años**. La **variable dependiente es el logaritmo neperiano del salario neto mensual (*logsalario*)** recibido por cada individuo en el momento de realizar la entrevista. Debido a que dicha información se limita al salario recibido por el **trabajo por cuenta ajena**, nuestra ecuación de salarios se limita al subgrupo de trabajadores asalariados (hemos excluido a los aprendices, trabajadores en formación, ayuda familiar y a los empresarios y trabajadores autónomos).

Nuestro objetivo último es estimar **los indicadores de discriminación salarial en media** [8], [9], [21] y [22], y para ello es necesario estimar las correspondientes ecuaciones de salarios. Las **variables explicativas** de dichas ecuaciones de salarios deben ser todos aquellos factores de oferta y de demanda que de una u otra forma determinan el salario que recibirá cada trabajador y trabajadora. Debido a que la metodología de Oaxaca-Blinder obtiene la discriminación como un residuo, y con el propósito de que dicho residuo esté lo más relacionado posible con la discriminación de género hemos introducido también en nuestra regresión de la ecuación de salarios toda aquella variable o característica personal que sin tener ningún efecto teórico sobre la productividad presente algún tipo de correlación significativa con el salario. Nos referimos por ejemplo al estado civil, que aunque en principio no afecta directamente a la productividad del trabajador, sí aparece correlacionado con el salario recibido por el individuo (al menos para los hombres como se verá posteriormente). Con ello queremos detectar diferencias entre el rendimiento o remuneración media de este tipo de variables personales para los trabajadores y para las trabajadoras. Ello implica, sin embargo, que de **nuestras ecuaciones de salarios no pueda extraerse de manera inequívoca ninguna conclusión sobre el sentido de causalidad entre la variable dependiente (*logsalario*) y las variables independientes** (características del empleado o empleada y de su empleador). De nuestras estimaciones tan sólo es posible extraer conclusiones de relaciones de dependencia o correlación parcial. En cualquier caso recordemos que en este trabajo nuestro objetivo no es tanto obtener una relación de factores explicativos del salario, como sí **obtener una cuantificación de la discriminación salarial y de sus factores determinantes**. Con ello tratamos de diagnosticar cuál es la situación de la mujer en el mercado de trabajo de la Comunidad de Madrid en relación al hombre que pueda utilizarse de fundamento para la propuesta de políticas de igualdad.

Por otra parte, nos interesa realizar **comparaciones entre la Comunidad de Madrid y el resto de Comunidades Autónomas**. Por ello se han realizado *las regresiones para trabajadores y trabajadoras residentes en Madrid y para trabajadores y trabajadoras residentes en el resto de Comunidades Autónomas* (exceptuando Ceuta y Melilla y a los residentes fuera de España) en las que se incluyen las mismas variables explicativas. El método elegido para seleccionar la relación de variables explicativas a introducir en nuestras regresiones ha sido, por tanto, la de incluir en todas las regresiones (la de hombres y de mujeres residentes en la Comunidad de Madrid y en el Resto de España) toda aquella variable que resulte significativa en al menos alguna de ellas⁸⁵.

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

conjunto J de variables cualitativas o ficticias tales que $\sum_{j=1}^J D_{ij} = 1$ para cada individuo i ,

consiste en eliminar una de ellas para evitar el problema de la multicolinealidad perfecta de este conjunto de variables ficticias y el término constante de la regresión. En este caso, la metodología de descomposición de Oaxaca-Blinder no puede identificar o aislar la contribución de cada una de las J variables ficticias a la descomposición salarial. Tan sólo es posible estimar el efecto relativo de las $J-1$ variables ficticias introducidas en la regresión respecto a la variable ficticia de referencia, esto es, la omitida en la especificación de la ecuación de salarios (Oaxaca y Ransom, 1999). Gardeazabal y Ugidos (2002) mostraron que la elección de una u otra variable ficticia de referencia puede llevar a resultados muy diferentes en cuanto a la aportación de este tipo de variables ficticias a la explicación de la discriminación contra la mujer. El método propuesto por estos autores consiste en utilizar la restricción de identificación sobre los

parámetros $\sum_{j=1}^J \beta_{ij} = 1$, que permite estimar la contribución relativa media de cada variable

ficticia respecto a todas las restantes⁸⁶.

Para **la estimación de la ecuación de salarios se han utilizado un total de 84 variables**, que recogen *características de capital humano del trabajador* (como su edad, experiencia profesional, antigüedad en la empresa actual, máximo nivel de estudios completados, conocimientos de idiomas, etc.), *características de la empresa y del tipo de relación laboral* (trabajo a tiempo completo o parcial, temporal o indefinido, número de horas de trabajo, tamaño de la empresa, Sector público o Privado, Sector de Actividad, Ocupación desarrollada, nivel de supervisión dentro de la empresa, etc.) *y otras variables personales* (estado civil, número de hijos, renta familiar, horas dedicadas al cuidado de hijos y de adultos, índice de masa corporal, etc.). La lista completa de variables incluidas en las distintas ecuaciones de salarios así como sus estadísticos descriptivos básicos se muestra en las tablas 3.3 y 3.4.

⁸⁵ Sólo se ha mantenido por conveniencia como variable explicativa el número de horas dedicado al cuidado de hijos y el número de hijos menores de 13 años aunque en ningún caso tengan una relación significativa con los salarios medios recibidos por los o las trabajadoras de Madrid o del resto de comunidades autónomas.

⁸⁶ Véase Gardeazabal y Ugidos (2002). Para más detalles sobre esta restricción de identificación.

Tabla 3.3. Variables utilizadas en el análisis econométrico y su descripción

NOMBRE	DESCRIPCIÓN DE LA VARIABLE
Logsalario	Logaritmo neperiano de la variable salario, que es el ingreso neto actual procedente del trabajo por cuenta ajena [PI211M] (se ha igualado a 0 el salario de los ocupados de menos de 15 horas semanales, de los inactivos y de los parados).
Logedad	Logaritmo neperiano de la edad, años cumplidos a 31 de diciembre de 2000 [PC003].
Casado	Estado Civil casado o viviendo en pareja [PD008=1]. Tomando valor 1 si está casado o viviendo en pareja y 0 en el caso contrario.
Horast	Número total de horas trabajadas a la semana [PE005] [SÓLO PE003 = 1, 2, si no trabaja se asigna un 0 (PE003=-8)]
Tparcial	Jornada a tiempo Parcial [PE005C=2]; 0= tiempo completo [PE005C=1] (sólo PE003=1) [[PE005C=-8,-9: sysmis]
Spublic	1=Sector Público [PE009=2]; 0= Sector Privado trabajo actual de al menos 15 horas semanales (sólo PE003 = 1)
Tenure	Número de años en la actual empresa, [2000-antigued] recodificado hasta 15 años o más.
Formtrab	1=Trabajo relacionado con la formación [PE021 y PE022] (SÓLO PE001 = 1, 4, 5) [Mucho o bastante relacionado], 0 en caso contrario.
Fijo	Contrato indefinido (PE024=1) tipo de contrato (sólo PE001 = 1) contrato de duración indefinida (permanente o fijos discontinuos o funcionarios).
Logexper	Logaritmo neperiano de la experiencia donde experiencia es EDAD-EDADINIT (4 registros con -1=0) [para toda la población].
Logexpercua	Logaritmo neperiano de la experiencia al cuadrado donde experiencia es EDAD-EDADINIT (4 registros con -1=0) [para toda la población].
Numparo	Número de veces Parado desde 1989 [PU003A]
Paroladu	Alguna vez parado por más de 12 meses durante los últimos 5 años [PU004]. Toma el valor 1 si la respuesta es afirmativa y 0 en caso contrario.
Idiomas	Aparte de su lengua materna ¿utiliza alguna lengua extranjera lo suficientemente bien para poder conversar en situaciones rutinarias? [PT026=1]. Toma el valor 1 si la respuesta es afirmativa y 0 en caso contrario.
Enfcron	Enfermedad Crónica (PH002=1) ¿tiene alguna enfermedad crónica física o mental, o alguna incapacidad o deficiencia crónicas? Toma el valor 1 si la respuesta es afirmativa y 0 en caso contrario.
discapac	Discapacidad (PH003A=1 o 2) ¿le impide alguna enfermedad crónica física o mental, o alguna incapacidad o deficiencia, desarrollar su actividad diaria? (preguntado a todas las personas). Toma el valor 1 si la respuesta es afirmativa y 0 en caso contrario.
imascor	Índice de Masa Corporal (PH022)= $\left(\frac{PH021}{(PH020)^2} \times 10000 \right)$
hcuihijo	Número de horas semanales al cuidado de niños (PR007A) [recodificado -8 a cero] (sólo PR006 = 1, 3).
hcuiadol	Número de horas semanales al cuidado de adultos (PR008A) [recodificado -8 a cero]
Numhij13	Número de niños menores de 13 años NUMMIEM-NUMM14
rentnopers	Ingresos mensuales no procedentes del trabajo de la persona (resto de rentas familiares [HI200-PI211M]).

Tabla 3.3. Variables utilizadas en el análisis econométrico y su descripción (cont...)

NOMBRE	DESCRIPCIÓN DE LA VARIABLE
tamemp1	Tamaño de la Empresa [PE008] número de asalariados igual a 0 (sólo para personas que trabajan al menos 15 horas en la ocupación principal)(se refiere al establecimiento tanto del sector público como del privado) (sólo PE003 = 1). Toma el valor 1 si la respuesta es afirmativa y 0 en caso contrario. No la utilizamos para nuestros análisis pues se realizan para asalariados y este tipo de empresa no tiene ningún asalariado.
tamemp2	Tamaño de la Empresa [PE008] número de asalariados de 1 a 4 (sólo para personas que trabajan al menos 15 horas en la ocupación principal)(se refiere al establecimiento tanto del sector público como del privado) (sólo PE003 = 1). Toma el valor 1 si la respuesta es afirmativa y 0 en caso contrario.
tamemp3	Tamaño de la Empresa [PE008] número de asalariados de 5 a 19 (sólo para personas que trabajan al menos 15 horas en la ocupación principal)(se refiere al establecimiento tanto del sector público como del privado) (sólo PE003 = 1). Toma el valor 1 si la respuesta es afirmativa y 0 en caso contrario.
tamemp4	Tamaño de la Empresa [PE008] número de asalariados de 20 a 49 (sólo para personas que trabajan al menos 15 horas en la ocupación principal)(se refiere al establecimiento tanto del sector público como del privado) (sólo PE003 = 1). Toma el valor 1 si la respuesta es afirmativa y 0 en caso contrario.
tamemp5	Tamaño de la Empresa [PE008] número de asalariados de 50 a 99 (sólo para personas que trabajan al menos 15 horas en la ocupación principal)(se refiere al establecimiento tanto del sector público como del privado) (sólo PE003 = 1). Toma el valor 1 si la respuesta es afirmativa y 0 en caso contrario.
tamemp6	Tamaño de la Empresa [PE008] número de asalariados de 100 a 499 (sólo para personas que trabajan al menos 15 horas en la ocupación principal)(se refiere al establecimiento tanto del sector público como del privado) (sólo PE003 = 1). Toma el valor 1 si la respuesta es afirmativa y 0 en caso contrario.
tamemp7	Tamaño de la Empresa [PE008] número de asalariados de 500 o más (sólo para personas que trabajan al menos 15 horas en la ocupación principal)(se refiere al establecimiento tanto del sector público como del privado) (sólo PE003 = 1). Toma el valor 1 si la respuesta es afirmativa y 0 en caso contrario.
superv1	Tipo de puesto [PE010] situación en el trabajo actual si es supervisor (asalariados que trabajan al menos 15 horas semanales) (sólo PE001 = 1) (-8 y -9 sysmis). Toma el valor 1 si la respuesta es afirmativa y 0 en caso contrario.
superv2	Tipo de puesto [PE010] situación en el trabajo actual si es intermedio (asalariados que trabajan al menos 15 horas semanales) (sólo PE001 = 1) (-8 y -9 sysmis). Toma el valor 1 si la respuesta es afirmativa y 0 en caso contrario.
superv3	Tipo de puesto [PE010] situación en el trabajo actual si no es supervisor (asalariados que trabajan al menos 15 horas semanales) (sólo PE001 = 1) (-8 y -9 sysmis). Toma el valor 1 si la respuesta es afirmativa y 0 en caso contrario.

Tabla 3.3. Variables utilizadas en el análisis econométrico y su descripción (cont...)

NOMBRE	DESCRIPCIÓN DE LA VARIABLE
estud1	Máximo nivel de estudios reglados [PT022] ¿cuál es el nivel más alto de estudios que ha completado?. Analfabetos o estudios primarios, calculada como $[PT022=2+PT022=5]$. Toma el valor 1 si la respuesta es afirmativa y 0 en caso contrario.
estud3	Máximo nivel de estudios reglados [PT022] ¿cuál es el nivel más alto de estudios que ha completado?. Primer nivel de enseñanza secundaria o formación profesional de primer grado $[PT022=8+PT022=9]$. Toma el valor 1 si la respuesta es afirmativa y 0 en caso contrario.
estud05	Máximo nivel de estudios reglados [PT022] ¿cuál es el nivel más alto de estudios que ha completado?. Formación profesional de segundo grado. $[PT022=11]$. Toma el valor 1 si la respuesta es afirmativa y 0 en caso contrario.
estud06	Máximo nivel de estudios reglados [PT022] ¿cuál es el nivel más alto de estudios que ha completado?. Segundo nivel de enseñanza secundaria $[PT022=12]$. Toma el valor 1 si la respuesta es afirmativa y 0 en caso contrario.
estud07	Máximo nivel de estudios reglados [PT022] ¿cuál es el nivel más alto de estudios que ha completado?. Título universitario de ciclo corto $[PT022=15]$. Toma el valor 1 si la respuesta es afirmativa y 0 en caso contrario.
estud08	Máximo nivel de estudios reglados [PT022] ¿cuál es el nivel más alto de estudios que ha completado?. Título universitario de ciclo largo, se incluye también el doctorado y los estudios de postgrado $[PT022=17]$. Toma el valor 1 si la respuesta es afirmativa y 0 en caso contrario.
nace2d01	Actividad económica [pe007b] persona que trabaja al menos una hora a la semana en el trabajo principal en Agricultura, ganadería, caza y silvicultura + Pesca $[A+B = 01+02+05]$ (esta clasificación se ha obtenido a partir de la nace/2 dígitos) (sólo pe003 = 1, 2). Toma el valor 1 si la respuesta es afirmativa y 0 en caso contrario.
nace2d02	Actividad económica [pe007b] persona que trabaja al menos una hora a la semana en el trabajo principal en Industrias extractivas + Producción y distribución de energía eléctrica, gas y agua $[C+E=10+11+12+13+14+40+41]$ (esta clasificación se ha obtenido a partir de la nace/2 dígitos) (sólo pe003 = 1, 2). Toma el valor 1 si la respuesta es afirmativa y 0 en caso contrario.
nace2d03	Actividad económica [pe007b] persona que trabaja al menos una hora a la semana en el trabajo principal en Industria manufacturera de productos alimenticios + bebidas y tabaco $[DA = 15+16]$ (esta clasificación se ha obtenido a partir de la nace/2 dígitos) (sólo pe003 = 1, 2). Toma el valor 1 si la respuesta es afirmativa y 0 en caso contrario.
nace2d04	Actividad económica [pe007b] persona que trabaja al menos una hora a la semana en el trabajo principal en Industria manufacturera textil + confección y peletería $[DB+DC = 17+18+19]$ (esta clasificación se ha obtenido a partir de la nace/2 dígitos) (sólo pe003 = 1, 2). Toma el valor 1 si la respuesta es afirmativa y 0 en caso contrario.
nace2d05	Actividad económica [pe007b] persona que trabaja al menos una hora a la semana en el trabajo principal en Industrial del papel+ Edición, artes gráficas y reproducción de soportes grabados $[DD+DE = 20+21+22]$ (esta clasificación se ha obtenido a partir de la nace/2 dígitos) (sólo pe003 = 1, 2). Toma el valor 1 si la respuesta es afirmativa y 0 en caso contrario.
nace2d06	Actividad económica [pe007b] persona que trabaja al menos una hora a la semana en el trabajo principal en Coquerías, refino de petróleo y tratamiento de combustibles nucleares/químicas/ etc. $[DF-DI = 23+24+25+26]$ (esta clasificación se ha obtenido a partir de la nace/2 dígitos) (sólo pe003 = 1, 2). Toma el valor 1 si la respuesta es afirmativa y 0 en caso contrario.

Tabla 3.3. Variables utilizadas en el análisis econométrico y su descripción (cont...)

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

Tabla 3.3. Variables utilizadas en el análisis econométrico y su descripción (cont...)

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

Tabla 3.3. Variables utilizadas en el análisis econométrico y su descripción (cont...)

NOMBRE	DESCRIPCIÓN DE LA VARIABLE
ocu1d07	Ocupacion1d [PE006B, ISCO88/1 dígito] persona que trabaja al menos una hora a la semana en el trabajo principal de Artesano y trabajador cualificado de industrias, manufacturación, construcción y minería, excepto operadores (sólo PE003 = 1, 2) (se excluyen fuerzas armadas y otros códigos). Toma el valor 1 si la respuesta es afirmativa y 0 en caso contrario.
ocu1d08	Ocupacion1d [PE006B, ISCO88/1 dígito] persona que trabaja al menos una hora a la semana en el trabajo principal de Operador de instalaciones y maquinaria; montador (sólo PE003 = 1, 2) (se excluyen fuerzas armadas y otros códigos). Toma el valor 1 si la respuesta es afirmativa y 0 en caso contrario.
ocu1d09	Ocupacion1d [PE006B, ISCO88/1 dígito] persona que trabaja al menos una hora a la semana en el trabajo principal de Trabajador no cualificados (sólo PE003 = 1, 2) (se excluyen fuerzas armadas y otros códigos). Toma el valor 1 si la respuesta es afirmativa y 0 en caso contrario.
ccaa01	CCAA de Residencia en Madrid (HG015). Toma el valor 1 si la respuesta es afirmativa y 0 en caso contrario.
ccaa02	CCAA de Residencia en Galicia (HG015). Toma el valor 1 si la respuesta es afirmativa y 0 en caso contrario.
ccaa03	CCAA de Residencia en Asturias (HG015). Toma el valor 1 si la respuesta es afirmativa y 0 en caso contrario.
ccaa04	CCAA de Residencia en Cantabria (HG015). Toma el valor 1 si la respuesta es afirmativa y 0 en caso contrario.
ccaa05	CCAA de Residencia en País Vasco (HG015). Toma el valor 1 si la respuesta es afirmativa y 0 en caso contrario.
ccaa06	CCAA de Residencia en Navarra (HG015). Toma el valor 1 si la respuesta es afirmativa y 0 en caso contrario.
ccaa07	CCAA de Residencia en La Rioja (HG015). Toma el valor 1 si la respuesta es afirmativa y 0 en caso contrario.
ccaa08	CCAA de Residencia en Aragón (HG015). Toma el valor 1 si la respuesta es afirmativa y 0 en caso contrario.
ccaa09	CCAA de Residencia en Castilla León (HG015). Toma el valor 1 si la respuesta es afirmativa y 0 en caso contrario.
ccaa10	CCAA de Residencia en Castilla la Mancha (HG015). Toma el valor 1 si la respuesta es afirmativa y 0 en caso contrario.
ccaa11	CCAA de Residencia en Extremadura (HG015). Toma el valor 1 si la respuesta es afirmativa y 0 en caso contrario.
ccaa12	CCAA de Residencia en Cataluña (HG015). Toma el valor 1 si la respuesta es afirmativa y 0 en caso contrario.
ccaa13	CCAA de Residencia en Comunidad Valenciana (HG015). Toma el valor 1 si la respuesta es afirmativa y 0 en caso contrario.
ccaa14	CCAA de Residencia en Baleares (HG015). Toma el valor 1 si la respuesta es afirmativa y 0 en caso contrario.

Tabla 3.3. Variables utilizadas en el análisis econométrico y su descripción (cont...)

NOMBRE	DESCRIPCIÓN DE LA VARIABLE
ccaa15	CCAA de Residencia en Andalucía (HG015). Toma el valor 1 si la respuesta es afirmativa y 0 en caso contrario.
ccaa16	CCAA de Residencia en Murcia (HG015). Toma el valor 1 si la respuesta es afirmativa y 0 en caso contrario.
ccaa17	CCAA de Residencia en Ceuta y Melilla(HG015). Toma el valor 1 si la respuesta es afirmativa y 0 en caso contrario.
ccaa18	CCAA de Residencia en Canarias (HG015). Toma el valor 1 si la respuesta es afirmativa y 0 en caso contrario.
ccaa19	CCAA de Residencia en Otro País (HG015). Toma el valor 1 si la respuesta es afirmativa y 0 en caso contrario.
experpre2	Experiencia Previa [PJ001=1] ¿ha tenido alguna vez un empleo o negocio trabajando al menos 15 horas a la semana? (pe003 = 1-5 y empezó a trabajar en 1980 ó después). Toma el valor 1 si la experiencia previa es mayor que 0 y 0 en caso de que la experiencia sea igual a 0.
medicos	Visitas a médicos (PH008+PH009) durante los últimos 12 meses naturales, médico1:¿aproximadamente cuántas veces ha tenido que ir a la consulta de medicina general? médico2:¿aproximadamente cuántas veces ha tenido que asistir a la consulta de un médico especialista?
helpcuidhi	AyudaCuidadoniños 1= alguno de los niños de este hogar, ¿es cuidado regularmente por una persona distinta a sus padres o tutores, bien sea en el hogar o fuera del mismo, en otro hogar o en una guardería o jardín de infancia? (sólo para HL001 = 1) [HL002=1], 0 en caso contrario.
pagohelp	Pago por cuidado niños: ¿tiene su hogar que realizar regularmente pagos por este cuidado? (SI HL002 = 1) [HL003=1]. Toma el valor 1 si la respuesta es afirmativa y 0 en caso contrario.
necesiec	Necesidad económica para trabajar, se construye a partir de la renta mínima familiar necesaria según el encuestado. Toma el valor 1 si rentanoper es menor que la renta mínima familiar necesaria y 0 en caso contrario. [HI200-PI211M]<HF014

Tabla 3.4. Estadísticos descriptivos de las variables utilizadas en las estimaciones de ecuaciones de salarios para asalariados entre 16 y 64 años residentes en la Comunidad Autónoma de Madrid y en el Resto de Comunidades.

	CAM				Resto de comunidades			
	Hombres Num. Obs: 503		Mujeres Num. Obs: 373		Hombres Num. Obs: 5.897		Mujeres Num. Obs: 3.352	
	Media	D.t.	Media	D.t.	Media	D.t.	Media	D.t.
Logsalario	12,178**	0,406	11,998**	0,447	12,013**	0,341	11,820**	0,429
Logedad	3,621*	0,306	3,577*	0,283	3,613**	0,300	3,563**	0,288
Casado	0,722**	0,449	0,576**	0,495	0,692**	0,462	0,573**	0,495
Horast	42,628**	7,851	37,131**	8,102	42,222**	7,283	37,464**	8,609
Tparcial	0,026	0,159	0,115	0,320	0,014**	0,119	0,129**	0,336
Spublic	0,221*	0,415	0,322*	0,468	0,187**	0,390	0,293**	0,455
Tenure	8,131**	6,182	7,008**	5,927	7,399**	6,201	6,379**	5,949
Formtrab	0,392*	0,489	0,501*	0,501	0,338**	0,473	0,457**	0,498
Fijo	0,803	0,398	0,759	0,428	0,717**	0,451	0,661**	0,473
Logexper	2,702**	0,970	2,515**	0,929	2,750**	0,889	2,452**	0,971
logexpercua	8,241**	4,243	7,183**	4,001	8,353**	4,028	6,955**	4,053
Numparo	0,390	0,890	0,483	0,926	0,679**	1,585	0,706**	1,438
Paroladu	0,091	0,289	0,164	0,370	0,109**	0,311	0,185**	0,388
Idiomas	0,376	0,485	0,456	0,499	0,166**	0,372	0,249**	0,433
Enfcon	0,099	0,300	0,105	0,306	0,089	0,285	0,092	0,289
Discapac	0,028	0,165	0,027	0,162	0,042	0,200	0,047	0,211
Imascor	25,675**	3,336	22,578**	3,533	25,810**	3,308	23,022**	3,682
Hcuihijo	5,123**	11,844	14,335**	23,800	4,177**	11,721	13,470**	23,081
Hcuiadul	0,517	4,422	1,139	6,225	0,368	3,527	1,144	6,703
Numhij13	0,479	0,770	0,437	0,733	0,556**	0,804	0,481**	0,745
rentnopers	176.019,2**	186.497,1	258.800,2**	200.364,4	145.908,4**	150.806,0	217.405,2**	160647,5
Tamemp2	0,095	0,294	0,134	0,341	0,137**	0,344	0,222**	0,416
Tamemp3	0,207	0,405	0,155	0,363	0,303**	0,460	0,234**	0,424
Tamemp4	0,113	0,317	0,105	0,306	0,184	0,388	0,182	0,386
Tamemp5	0,082	0,274	0,099	0,299	0,117	0,322	0,103	0,304
Tamemp6	0,181	0,385	0,174	0,380	0,147	0,354	0,152	0,359
Tamemp7	0,322	0,468	0,332	0,472	0,111	0,314	0,106	0,308
Superv1	0,133	0,340	0,059	0,236	0,069**	0,254	0,034**	0,181
Superv2	0,280	0,450	0,193	0,395	0,185**	0,388	0,131**	0,337
Superv3	0,586**	0,493	0,748**	0,435	0,746**	0,435	0,835**	0,371
Estud1	0,121	0,327	0,067	0,250	0,222**	0,416	0,138**	0,345
Estud3	0,296	0,457	0,214	0,411	0,396**	0,489	0,332**	0,471
Estud05	0,125	0,331	0,088	0,284	0,118	0,322	0,118	0,323
Estud06	0,179	0,384	0,206	0,405	0,109	0,312	0,127	0,333
Estud07	0,085	0,280	0,166	0,373	0,070**	0,255	0,160**	0,367
Estud08	0,193	0,395	0,257	0,438	0,085**	0,279	0,124**	0,330
Nace2d01	-	-	-	-	0,047	0,212	0,020	0,141
Nace2d02	-	-	-	-	0,022	0,146	0,003	0,052
Nace2d03	0,024	0,153	0,000	0,000	0,039	0,193	0,041	0,198
Nace2d04	0,004	0,063	0,008	0,089	0,018	0,132	0,045	0,207
Nace2d05	0,044	0,205	0,005	0,073	0,026	0,160	0,014	0,116
Nace2d06	0,026	0,159	0,029	0,169	0,046**	0,211	0,014**	0,119
Nace2d07	0,030	0,170	0,008	0,089	0,081**	0,272	0,014**	0,116
Nace2d08	0,042	0,200	0,019	0,136	0,059*	0,236	0,026*	0,159
Nace2d09	0,137**	0,344	0,019**	0,136	0,182**	0,386	0,012**	0,107

Tabla 3.4. Continuación...

	CAM (cont...)				Resto de comunidades (cont ...)			
	Hombres		Mujeres		Hombres		Mujeres	
	Num. Obs: 503		Num. Obs: 373		Num. Obs: 5.897		Num. Obs: 3.352	
	Media	D.t.	Media	D.t.	Media	D.t.	Media	D.t.
Nace2d10	0,111	0,315	0,115	0,320	0,113**	0,317	0,156**	0,363
Nace2d11	0,024	0,153	0,040	0,197	0,036*	0,187	0,070*	0,256
Nace2d12	0,137	0,344	0,091	0,288	0,075**	0,263	0,027**	0,163
Nace2d13	0,066	0,248	0,040	0,197	0,027	0,163	0,019	0,138
Nace2d14	0,129	0,336	0,188	0,391	0,041**	0,198	0,089**	0,285
Nace2d15	0,095	0,294	0,097	0,296	0,082	0,275	0,087	0,282
Nace2d16	0,042	0,200	0,131	0,338	0,043**	0,202	0,127**	0,333
Nace2d17	0,024	0,153	0,091	0,288	0,030**	0,172	0,140**	0,347
Nace2d18	0,038	0,191	0,110	0,313	0,031**	0,174	0,096**	0,295
Ocu1d01	0,036	0,186	0,005	0,073	0,026	0,158	0,008	0,091
Ocu1d02	0,161	0,368	0,239	0,427	0,089**	0,285	0,179**	0,383
Ocu1d03	0,159	0,366	0,118	0,323	0,104	0,305	0,103	0,304
Ocu1d04	0,127**	0,334	0,332**	0,472	0,075**	0,264	0,185**	0,388
Ocu1d05	0,113	0,317	0,147	0,355	0,102**	0,303	0,244**	0,429
Ocu1d06	-	-	-	-	0,020	0,139	0,003	0,052
Ocu1d07	0,235**	0,424	0,016**	0,126	0,287**	0,453	0,053**	0,224
Ocu1d08	0,103	0,305	0,016	0,126	0,155**	0,362	0,041**	0,199
Ocu1d09	0,066	0,248	0,126	0,332	0,142**	0,349	0,185**	0,388
Ccaa02	-	-	-	-	0,070	0,255	0,074	0,261
Ccaa03	-	-	-	-	0,036	0,186	0,031	0,174
Ccaa04	-	-	-	-	0,044	0,206	0,045	0,207
Ccaa05	-	-	-	-	0,057	0,231	0,059	0,236
Ccaa06	-	-	-	-	0,037	0,188	0,036	0,187
Ccaa07	-	-	-	-	0,029	0,168	0,029	0,168
Ccaa08	-	-	-	-	0,049	0,216	0,053	0,224
Ccaa09	-	-	-	-	0,063	0,243	0,059	0,235
Ccaa10	-	-	-	-	0,061	0,239	0,058	0,234
Ccaa11	-	-	-	-	0,047	0,211	0,037	0,189
Ccaa12	-	-	-	-	0,125	0,331	0,151	0,358
Ccaa13	-	-	-	-	0,083	0,276	0,084	0,278
Ccaa14	-	-	-	-	0,029	0,168	0,037	0,190
Ccaa15	-	-	-	-	0,132	0,339	0,105	0,307
Ccaa16	-	-	-	-	0,061	0,240	0,058	0,234
Ccaa18	-	-	-	-	0,077	0,267	0,083	0,276

3.3. Resultados de la estimación del modelo.

Con las variables descritas en el anterior apartado, se ha procedido a la estimación de los **indicadores de discriminación ID1 e ID2 en la Comunidad de Madrid y en el resto de Comunidades Autónomas** según la metodología de descomposición de Oaxaca-Blinder, utilizando las estimaciones de las respectivas ecuaciones de salarios.

La estimación de dichas ecuaciones de salarios se ha realizado utilizando en primer lugar mínimos cuadrados ordinarios, y en segundo lugar, el estimador robusto de Heckman para contrastar la posible presencia de problemas de selección muestral. Los resultados de las estimaciones de las 8 ecuaciones de salarios se muestran en las tablas 3.5, 3.6, 3.7 y 3.8.

Comenzando con las estimaciones de la ecuación de salarios para **la Comunidad de Madrid**, podemos afirmar que el ajuste global de las regresiones, tanto la de hombres como sobre todo la de las mujeres, es bastante elevado para ser una regresión con datos de sección cruzada, con un R^2 del 0.70 y 0.75 respectivamente. **Como diferencias más significativas entre los coeficientes estimados para los hombres y para las mujeres** (diferencias en los rendimientos o remuneraciones de cada una de las variables o características del trabajador), podemos destacar las siguientes:

- *el estar casado (o viviendo en pareja)* es remunerado positiva y significativamente en el caso de los hombres, mientras que el efecto se considera negativo aunque no significativo en el caso de las mujeres;
- *trabajar en el sector público frente al sector privado* no se remunera de manera significativamente distinta de cero ni en el caso de los hombres ni en el de las mujeres, aunque el signo es negativo para ellos y positivo para ellas;
- *el índice de masa corporal* no se remunera de manera significativamente distinta de cero en el caso de los hombres, mientras que en el caso de las mujeres sí tiene un efecto negativo significativo;
- *trabajar en una gran empresa* se remunera de manera positiva y significativa en el caso de los hombres, mientras que para las mujeres el efecto parece nulo;
- *la experiencia* tiene un efecto significativo y positivo tanto en el salario medio recibido por los hombres como en el de las mujeres, aunque en este último caso dicho efecto resulta ser no lineal (en forma de U invertida);
- *la antigüedad* en la empresa actual también resulta en un efecto positivo y significativo en ambos casos;
- *ocupar un puesto de supervisor* también se remunera de manera significativa en ambos sexos;
- *el número total de horas* está correlacionado positiva y significativamente con el salario neto mensual, (en este mismo sentido trabajar a tiempo parcial reduce el (log) salario neto mensual aproximadamente en 40%); como en las mujeres con signo negativo aunque no significativo en el caso de los hombres.
- *en cuanto al nivel de estudios*, a medida que aumentamos en el nivel de estudios aumenta también su efecto positivo sobre los salarios en ambos casos;
- *en cuanto a las ocupaciones*, a medida que nos movemos hacia ocupaciones o trabajos menos especializados disminuye el efecto positivo sobre la remuneración de los y las trabajadoras.
- *el número de horas dedicado al cuidado de hijos o de adultos* no tiene una relación significativa con los salarios medios recibidos ni por los trabajadores ni por las trabajadoras de Madrid.

Comparando **los resultados obtenidos** en las regresiones para los trabajadores y trabajadoras del **resto de España** frente a los residentes en la Comunidad de Madrid podemos destacar: se mantiene el buen ajuste global del modelo para los hombres pero sobre todo para las mujeres del resto de comunidades autónomas; *el efecto de la temporalidad* se hace significativo y negativo; se mantiene el efecto positivo del *estado civil* para los casados y no significativo para las casadas; el efecto positivo para las trabajadoras del *sector público* se vuelve significativo frente a las asalariadas en el sector privado, mientras que el efecto entre los trabajadores de estos dos sectores sigue sin ser significativos; se mantienen los mismos efectos significativos sobre los salarios de *la antigüedad, la experiencia, y el número de horas de trabajo*, aparece como significativa la relación positiva entre la renta familiar y el salario recibido por las trabajadoras; aparece para ambos una relación negativa entre *los periodos de desempleo de larga duración* y el salario; se da una relación positiva con el *conocimiento de idiomas* y el salario tanto de los trabajadores como de las trabajadoras; el salario recibido también depende de *la ocupación* del trabajador y trabajadora, *del sector de actividad* del empleador y de la comunidad autónoma de residencia.

Pasando ahora a la estimación en dos etapas según el método propuesto por Heckman, destaca que en nuestra investigación sólo se han detectado problemas de selección muestral en el caso de la ecuación de salarios para las trabajadoras residentes en otras comunidades autónomas distintas a las madrileñas (con un sesgo que resulta negativo). Este resultado contrasta con el obtenido en otros estudios (por ejemplo el recientemente publicado por Hernández y Méndez 2005). Nuestro resultado puede deberse, en primer lugar, a que se están recogiendo de manera explícita un número considerable de variables de oferta, de demanda y personales que podrían estar corrigiendo el problema de la selección muestral; y, en segundo lugar, a la metodología utilizada en la primera etapa de nuestra estimación de la ecuación de salarios; en particular, las opciones consideradas para cada individuo han sido la de estar de ocupado como asalariado (y observar el salario de cada individuo) trabajando al menos 15 horas semanales, frente a la alternativa de ser parado o inactivo.

Teniendo en cuenta **este resultado sobre la ausencia de problemas de selección muestral en la Comunidad de Madrid**, cabe esperar que no se observen diferencias significativas en cuanto a la medición de la discriminación cuando utilicemos los estimadores de MCO y los estimadores de Heckman en 2 etapas.

Tabla 3.5. Resultados de la estimación de la ecuación de salarios de hombres y mujeres residentes en la Comunidad de Madrid por Mínimos Cuadrados Ordinarios.

MCO_Hombres_CAM					MCO_mujeres_CAM				
Vble dependiente Log salario					Vble dependiente Log salario				
Vble	Coef	desves	t	P	Vble	Coef	desves	t	P
Logedad	0,4477	0,1931	2,32	0,021	logedad	0,2675	0,1886	1,42	0,157
Casado	0,0797	0,0409	1,95	0,052	casado	-0,0293	0,0384	-0,76	0,446
Horast	0,0061	0,0022	2,80	0,005	horast	0,0057	0,0031	1,85	0,066
Tparcial	-0,3779	0,1207	-3,13	0,002	tparcial	-0,4176	0,0855	-4,89	0,000
Spublic	-0,0204	0,0483	-0,42	0,672	spublic	0,0857	0,0524	1,64	0,103
Tenure	0,0075	0,0036	2,07	0,039	tenure	0,0106	0,0044	2,40	0,017
Formtrab	0,0594	0,0356	1,67	0,096	formtrab	0,1272	0,0397	3,20	0,001
Fijo	0,0671	0,0427	1,57	0,117	fijo	0,0555	0,0419	1,32	0,187
logexper	0,1507	0,0607	2,48	0,013	logexper	0,1247	0,0751	1,66	0,098
logexpercua	-0,0453	0,0223	-2,03	0,043	logexpercua	-0,0165	0,0241	-0,68	0,494
numparo	-0,0212	0,0155	-1,37	0,170	numparo	-0,0079	0,0178	-0,44	0,659
paroladu	-0,0524	0,0452	-1,16	0,248	paroladu	-0,0065	0,0495	-0,13	0,896
idiomas	0,0416	0,0351	1,18	0,237	idiomas	0,0511	0,0351	1,45	0,147
enfcron	-0,1160	0,0554	-2,09	0,037	enfcron	0,0888	0,0604	1,47	0,142
discapac	-0,0487	0,0864	-0,56	0,573	discapac	-0,1212	0,0802	-1,51	0,132
imascor	0,0030	0,0043	0,69	0,492	imascor	-0,0088	0,0044	-2,02	0,045
hcuihijo	-0,0002	0,0012	-0,19	0,846	hcuihijo	-0,0002	0,0010	-0,23	0,821
hcuiadul	-0,0009	0,0037	-0,24	0,809	hcuiadul	-0,0025	0,0026	-0,98	0,329
numhij13	0,0116	0,0208	0,56	0,578	numhij13	0,0398	0,0286	1,39	0,164
rentnopers	0,0000	0,0000	-0,11	0,912	rentnopers	0,0000	0,0000	1,41	0,159
ta2emp2	-0,1225	0,0404	-3,03	0,003	ta2emp2	-0,0648	0,0417	-1,55	0,121
ta2emp3	-0,0426	0,0268	-1,59	0,113	ta2emp3	0,0024	0,0371	0,06	0,949
ta2emp4	-0,0255	0,0341	-0,75	0,455	ta2emp4	-0,0399	0,0365	-1,09	0,275
ta2emp5	0,0497	0,0478	1,04	0,299	ta2emp5	0,0615	0,0465	1,32	0,187
ta2emp6	0,0756	0,0291	2,60	0,010	ta2emp6	0,0198	0,0348	0,57	0,569
su2per1	0,1376	0,0394	3,49	0,001	su2per1	0,1421	0,0540	2,63	0,009
su2per2	-0,0169	0,0247	-0,68	0,494	su2per2	-0,0364	0,0381	-0,96	0,340
es2tud1	-0,0756	0,0447	-1,69	0,092	es2tud1	-0,1234	0,0616	-2,00	0,046
es2tud3	-0,0136	0,0334	-0,41	0,683	es2tud3	-0,0728	0,0347	-2,10	0,037
es2tud5	-0,0042	0,0336	-0,13	0,900	es2tud5	-0,0585	0,0478	-1,22	0,222
es2tud6	-0,0061	0,0342	-0,18	0,858	es2tud6	0,0165	0,0366	0,45	0,651
es2tud7	0,0123	0,0525	0,23	0,815	es2tud7	0,1217	0,0460	2,65	0,009

Tabla 3.5. (cont....)

MCO_Hombres_CAM (cont)

Vble	Coef	desves	T	P
n2d03	-0,0135	0,0647	-0,21	0,835
n2d04	-0,2198	0,2476	-0,89	0,375
n2d05	-0,0570	0,0533	-1,07	0,286
n2d06	0,0191	0,0668	0,29	0,775
n2d07	0,0752	0,0646	1,17	0,245
n2d08	0,0056	0,0538	0,10	0,917
n2d09	0,0516	0,0456	1,13	0,259
n2d11	-0,0317	0,0874	-0,36	0,717
n2d12	0,1226	0,0407	3,01	0,003
n2d13	0,0689	0,0720	0,96	0,339
n2d14	0,0079	0,0460	0,17	0,864
n2d15	0,0508	0,0585	0,87	0,386
n2d16	-0,0799	0,0764	-1,05	0,296
n2d17	-0,0856	0,0706	-1,21	0,226
n2d18	0,0539	0,0669	0,81	0,421
oc2u1d2	0,2242	0,0616	3,64	0,000
oc2u1d3	0,0195	0,0368	0,53	0,596
oc2u1d4	-0,0511	0,0456	-1,12	0,263
oc2u1d5	-0,1649	0,0439	-3,75	0,000
oc2u1d7	-0,0918	0,0353	-2,60	0,010
oc2u1d8	-0,1087	0,0423	-2,57	0,011
oc2u1d9	-0,1752	0,0507	-3,45	0,001
_cons	10,0707	0,6247	16,12	0,000

Num. Obs	503
F(54,448)	21,34
Prob>F	0,000
R2	0,6921
sigma	0,28037

MCO_Mujeres_CAM (cont)

Vble	Coef	desves	T	P
n2d03	3,1219	1,5015	2,08	0,038
n2d04	-0,1561	0,1899	-0,82	0,412
n2d05	-0,4529	0,2357	-1,92	0,056
n2d06	-0,2380	0,1310	-1,82	0,070
n2d07	-0,2519	0,1397	-1,80	0,072
n2d08	-0,0507	0,1349	-0,38	0,707
n2d09	-0,2249	0,1578	-1,43	0,155
n2d11	-0,1864	0,1251	-1,49	0,137
n2d12	-0,0118	0,1028	-0,11	0,909
n2d13	-0,0043	0,1240	-0,03	0,973
n2d14	-0,2678	0,1039	-2,58	0,010
n2d15	-0,2297	0,1170	-1,96	0,050
n2d16	-0,2720	0,1152	-2,36	0,019
n2d17	-0,2864	0,1142	-2,51	0,013
n2d18	-0,3096	0,1155	-2,68	0,008
oc2u1d2	0,1244	0,0552	2,25	0,025
oc2u1d3	0,0089	0,0533	0,17	0,867
oc2u1d4	-0,0650	0,0407	-1,60	0,111
oc2u1d5	-0,1233	0,0506	-2,44	0,015
oc2u1d7	-0,1689	0,1147	-1,47	0,142
oc2u1d8	-0,1198	0,0818	-1,46	0,144
oc2u1d9	-0,1902	0,0632	-3,01	0,003
_cons	10,8790	0,6412	16,97	0,000

Num, Obs	373
F(54,318)	24,78
Prob>F	0,000
R2	0,7655
sigma	0,27228

Tabla 3.6. Resultados de la estimación de la ecuación de salarios de hombres y mujeres residentes en el resto de comunidades autónomas mediante el estimador de mínimos cuadrados ordinarios

MCO_HOMBRES_RESTO					MCO_MUJERES_RES				
Variable dependiente logsalario					Variable dependiente logsalario				
Vble	Coef	desves	t	P	Vble	Coef	desves	t	P
logedad	0,1096	0,0479	2,29	0,022	logedad	0,1433	0,0410	3,50	0,000
casado	0,0949	0,0113	8,42	0,000	casado	0,0156	0,0112	1,40	0,161
horast	0,0033	0,0007	5,04	0,000	horast	0,0070	0,0011	6,25	0,000
tparcial	-0,4684	0,0465	-10,08	0,000	tparcial	-0,3809	0,0269	-14,18	0,000
spublic	-0,0140	0,0172	-0,81	0,418	spublic	0,1549	0,0187	8,30	0,000
tenure	0,0052	0,0009	5,68	0,000	tenure	0,0092	0,0013	6,86	0,000
formtrab	0,0468	0,0090	5,21	0,000	formtrab	0,0348	0,0136	2,57	0,010
fijo	0,0577	0,0102	5,64	0,000	Fijo	0,1009	0,0133	7,58	0,000
logexper	0,0974	0,0176	5,55	0,000	logexper	0,0365	0,0207	1,76	0,078
logexpercua	-0,0146	0,0061	-2,41	0,016	logexpercua	-0,0051	0,0059	-0,86	0,391
numparo	-0,0056	0,0024	-2,31	0,021	numparo	0,0044	0,0034	1,30	0,194
paroladu	-0,0424	0,0119	-3,56	0,000	paroladu	-0,0627	0,0135	-4,66	0,000
idiomas	0,0420	0,0112	3,74	0,000	idiomas	0,0303	0,0121	2,49	0,013
enfcron	-0,0211	0,0171	-1,24	0,217	enfcron	-0,0257	0,0240	-1,07	0,285
discapac	-0,0752	0,0259	-2,90	0,004	discapac	-0,0355	0,0357	-0,99	0,321
imascor	0,0008	0,0011	0,71	0,477	imascor	-0,0011	0,0014	-0,80	0,421
hcuihijo	-0,0002	0,0003	-0,77	0,443	hcuihijo	-0,0001	0,0003	-0,41	0,683
hcuiadul	-0,0016	0,0009	-1,75	0,080	hcuiadul	-0,0002	0,0008	-0,28	0,777
numhij13	0,0068	0,0050	1,36	0,175	numhij13	0,0103	0,0089	1,16	0,248
rentnopers	0,0000	0,0000	-1,06	0,291	rentnopers	0,0000	0,0000	2,07	0,039
ta2emp2	-0,1197	0,0095	-12,62	0,000	ta2emp2	-0,1426	0,0120	-11,85	0,000
ta2emp3	-0,0507	0,0066	-7,73	0,000	ta2emp3	-0,0466	0,0101	-4,61	0,000
ta2emp4	-0,0023	0,0073	-0,32	0,751	ta2emp4	0,0119	0,0102	1,17	0,243
ta2emp5	0,0095	0,0086	1,11	0,268	ta2emp5	0,0113	0,0126	0,90	0,371
ta2emp6	0,0639	0,0085	7,50	0,000	ta2emp6	0,0702	0,0112	6,25	0,000
su2per1	0,1061	0,0119	8,92	0,000	Su2per1	0,0805	0,0224	3,59	0,000
su2per2	-0,0094	0,0078	-1,20	0,229	Su2per2	-0,0010	0,0141	-0,07	0,941
es2tud1	-0,0967	0,0114	-8,51	0,000	Es2tud1	-0,1319	0,0170	-7,77	0,000
es2tud3	-0,0427	0,0088	-4,83	0,000	Es2tud3	-0,0529	0,0108	-4,90	0,000
es2tud5	-0,0040	0,0099	-0,40	0,687	Es2tud5	-0,0269	0,0127	-2,12	0,034
es2tud6	-0,0157	0,0110	-1,43	0,153	Es2tud6	0,0153	0,0129	1,19	0,233
es2tud7	0,0566	0,0141	4,02	0,000	Es2tud7	0,0411	0,0138	2,98	0,003
n2d01	-0,1131	0,0189	-5,99	0,000	n2d01	-0,0076	0,0364	-0,21	0,835
n2d02	0,1456	0,0232	6,27	0,000	n2d02	0,0357	0,0937	0,38	0,703
n2d03	-0,0436	0,0172	-2,53	0,011	n2d03	-0,0330	0,0274	-1,20	0,229
n2d04	-0,1219	0,0228	-5,36	0,000	n2d04	-0,0982	0,0293	-3,35	0,001
n2d05	-0,0617	0,0204	-3,02	0,003	n2d05	0,0444	0,0463	0,96	0,338
n2d06	0,0563	0,0162	3,48	0,001	n2d06	0,0923	0,0404	2,28	0,022
n2d07	0,0132	0,0122	1,08	0,280	n2d07	0,0106	0,0371	0,29	0,775
n2d08	0,0155	0,0143	1,09	0,278	n2d08	0,0105	0,0304	0,34	0,731
n2d09	0,0572	0,0100	5,73	0,000	n2d09	-0,1395	0,0424	-3,29	0,001
n2d11	-0,0838	0,0213	-3,93	0,000	n2d11	0,0492	0,0201	2,44	0,015

Tabla 3.6.(Cont....)

MCO_HOMBRES_RESTO (cont.)

Vble	Coef	Desves	t	P
n2d12	0,0475	0,0142	3,35	0,001
n2d13	0,2733	0,0283	9,64	0,000
n2d14	-0,0759	0,0188	-4,04	0,000
n2d15	0,0293	0,0177	1,66	0,098
n2d16	0,0016	0,0250	0,07	0,948
n2d17	-0,0149	0,0236	-0,63	0,528
n2d18	-0,0756	0,0260	-2,91	0,004
oc2u1d2	0,2073	0,0225	9,21	0,000
oc2u1d3	0,0361	0,0130	2,79	0,005
oc2u1d4	-0,0873	0,0137	-6,38	0,000
oc2u1d5	-0,0619	0,0135	-4,59	0,000
oc2u1d6	-0,1116	0,0289	-3,86	0,000
oc2u1d7	-0,0755	0,0099	-7,63	0,000
oc2u1d8	-0,0601	0,0117	-5,13	0,000
oc2u1d9	-0,1487	0,0115	-12,95	0,000
cc2aa2	-0,0592	0,0139	-4,27	0,000
cc2aa3	-0,0040	0,0192	-0,21	0,836
cc2aa4	-0,0757	0,0152	-4,98	0,000
cc2aa5	0,1275	0,0146	8,76	0,000
cc2aa6	0,1215	0,0153	7,94	0,000
cc2aa7	-0,0053	0,0185	-0,29	0,774
cc2aa8	0,0217	0,0151	1,44	0,150
cc2aa9	-0,0295	0,0136	-2,17	0,030
cc2aa10	-0,0052	0,0122	-0,43	0,671
cc2aa11	-0,1274	0,0167	-7,62	0,000
cc2aa13	-0,0110	0,0120	-0,92	0,360
cc2aa14	0,0588	0,0179	3,28	0,001
cc2aa15	-0,0135	0,0097	-1,39	0,165
cc2aa16	-0,0488	0,0139	-3,50	0,000
cc2aa18	-0,0676	0,0129	-5,23	0,000
cons	11,3339	0,1598	70,91	0,000

MCO_MUJERES_RES (cont.)

Vble	Coef	desves	t	P
n2d12	0,0486	0,0301	1,62	0,106
n2d13	0,2229	0,0499	4,46	0,000
n2d14	-0,0197	0,0184	-1,07	0,284
n2d15	-0,0318	0,0221	-1,44	0,151
n2d16	0,0138	0,0239	0,58	0,563
n2d17	-0,0512	0,0195	-2,63	0,009
n2d18	-0,1195	0,0221	-5,40	0,000
Oc2u1d2	0,2090	0,0251	8,32	0,000
Oc2u1d3	0,0308	0,0197	1,56	0,119
Oc2u1d4	-0,0485	0,0167	-2,91	0,004
Oc2u1d5	-0,0959	0,0171	-5,60	0,000
Oc2u1d6	-0,0311	0,0560	-0,56	0,578
Oc2u1d7	-0,0497	0,0291	-1,71	0,088
Oc2u1d8	-0,0374	0,0276	-1,36	0,175
Oc2u1d9	-0,1870	0,0182	-10,28	0,000
Cc2aa2	-0,0754	0,0175	-4,32	0,000
Cc2aa3	0,0181	0,0274	0,66	0,510
Cc2aa4	-0,1208	0,0215	-5,61	0,000
Cc2aa5	0,1449	0,0198	7,31	0,000
Cc2aa6	0,0781	0,0243	3,22	0,001
Cc2aa7	0,0184	0,0224	0,82	0,412
Cc2aa8	-0,0252	0,0195	-1,30	0,195
Cc2aa9	-0,0189	0,0213	-0,89	0,375
Cc2aa10	-0,0053	0,0184	-0,29	0,775
Cc2aa11	-0,1066	0,0234	-4,55	0,000
Cc2aa13	-0,0071	0,0166	-0,43	0,667
Cc2aa14	0,0833	0,0243	3,42	0,001
Cc2aa15	-0,0231	0,0141	-1,65	0,100
Cc2aa16	-0,0307	0,0190	-1,61	0,107
Cc2aa18	0,0045	0,0159	0,28	0,778
cons	10,9454	0,1455	75,24	0,000

Num. Obs	5897
F(72,5824)	113,66
Prob>F	0,000
R2	0,6119
sigma	0,26171

Num, Obs	3352
F(72,3279)	126,27
Prob>F	0,000
R2	0,7277
sigma	0,26976

Tabla 3.7. Resultados de la estimación de la ecuación de salarios de hombres y mujeres residentes en la Comunidad de Madrid mediante el estimador robusto ante problemas de selección muestral de Heckman en dos etapas

HECK_HOMBRES_CAM

Estimación MCO ec. Salarios 2ª Etapa

Variable dependiente logsalario

Vble	Coef	desves	Z	P
Logedad	0,4938	0,1797	2,75	0,006
Casado	0,0963	0,0423	2,28	0,023
Horast	0,0061	0,0018	3,29	0,001
tparcial	-0,3749	0,0861	-4,35	0,000
spublic	-0,0200	0,0478	-0,42	0,675
Tenure	0,0070	0,0035	2,02	0,043
formtrab	0,0607	0,0324	1,87	0,061
Fijo	0,0725	0,0398	1,82	0,068
logexper	0,1909	0,0636	3,00	0,003
logexpercua	-0,0571	0,0221	-2,59	0,010
numparo	-0,0258	0,0182	-1,42	0,156
paroladu	-0,0628	0,0502	-1,25	0,211
idiomas	0,0382	0,0317	1,20	0,228
enfcrn	-0,1119	0,0480	-2,33	0,020
discapac	-0,1206	0,0999	-1,21	0,227
imascor	0,0038	0,0041	0,92	0,356
hcuihijo	-0,0003	0,0013	-0,22	0,824
hcuiadul	-0,0011	0,0028	-0,40	0,692
numhij13	0,0094	0,0203	0,46	0,645
rentnopers	0,0000	0,0000	-0,87	0,383
ta2emp2	-0,1236	0,0371	-3,33	0,001
ta2emp3	-0,0450	0,0273	-1,65	0,099
ta2emp4	-0,0252	0,0334	-0,75	0,451
ta2emp5	0,0504	0,0378	1,33	0,182
ta2emp6	0,0781	0,0280	2,79	0,005
su2per1	0,1372	0,0286	4,80	0,000
su2per2	-0,0172	0,0211	-0,81	0,415
es2tud1	-0,0887	0,0427	-2,08	0,038
es2tud3	-0,0161	0,0305	-0,53	0,598
es2tud5	0,0048	0,0355	0,14	0,892
es2tud6	-0,0139	0,0304	-0,46	0,649
es2tud7	0,0158	0,0445	0,36	0,722
n2d03	-0,0172	0,0773	-0,22	0,824
n2d04	-0,2240	0,1807	-1,24	0,215
n2d05	-0,0629	0,0617	-1,02	0,308
n2d06	0,0147	0,0754	0,20	0,845

HECK_MUJERES_CAM

Estimación MCO ec. Salarios 2ª Etapa

Variable dependiente logsalario

Vble	Coef	desves	Z	P
logedad	0,2845	0,1499	1,90	0,058
casado	-0,0311	0,0336	-0,93	0,354
horast	0,0057	0,0029	2,01	0,045
tparcial	-0,4178	0,0701	-5,96	0,000
spublic	0,0858	0,0464	1,85	0,064
tenure	0,0106	0,0039	2,70	0,007
formtrab	0,1282	0,0359	3,57	0,000
Fijo	0,0561	0,0432	1,30	0,194
logexper	0,1387	0,0771	1,80	0,072
logexpercua	-0,0203	0,0212	-0,96	0,337
numparo	-0,0071	0,0204	-0,35	0,728
paroladu	-0,0111	0,0498	-0,22	0,824
idiomas	0,0520	0,0322	1,61	0,107
enfcrn	0,0892	0,0522	1,71	0,087
discapac	-0,1287	0,1009	-1,28	0,202
imascor	-0,0089	0,0045	-1,98	0,048
hcuihijo	-0,0003	0,0009	-0,35	0,729
hcuiadul	-0,0027	0,0024	-1,13	0,258
numhij13	0,0428	0,0301	1,42	0,155
rentnopers	0,0000	0,0000	1,16	0,247
ta2emp2	-0,0664	0,0399	-1,66	0,096
ta2emp3	0,0034	0,0338	0,10	0,919
ta2emp4	-0,0411	0,0395	-1,04	0,298
ta2emp5	0,0618	0,0398	1,55	0,120
ta2emp6	0,0201	0,0322	0,62	0,532
su2per1	0,1434	0,0413	3,47	0,001
su2per2	-0,0379	0,0305	-1,24	0,214
es2tud1	-0,1363	0,0634	-2,15	0,031
es2tud3	-0,0750	0,0336	-2,24	0,025
es2tud5	-0,0566	0,0473	-1,20	0,232
es2tud6	0,0182	0,0322	0,57	0,571
es2tud7	0,1282	0,0394	3,25	0,001
n2d03	3,1505	2,3680	1,33	0,183
n2d04	-0,1456	0,2795	-0,52	0,602
n2d05	-0,4603	0,2620	-1,76	0,079
n2d06	-0,2376	0,1770	-1,34	0,179

Tabla 3.7. (cont...)

HECK_HOMBRES_CAM (cont...)

Estimación MCO ec. Salarios 2ª Etapa

Variable dependiente logsalario

Vble	Coef	Desves	Z	P
n2d07	0,0749	0,0706	1,06	0,289
n2d08	0,0128	0,0609	0,21	0,833
n2d09	0,0517	0,0411	1,26	0,209
n2d11	-0,0322	0,0836	-0,38	0,700
n2d12	0,1260	0,0387	3,25	0,001
n2d13	0,0685	0,0525	1,30	0,192
n2d14	0,0120	0,0401	0,30	0,765
n2d15	0,0472	0,0557	0,85	0,397
n2d16	-0,0721	0,0718	-1,00	0,315
n2d17	-0,0850	0,0834	-1,02	0,308
n2d18	0,0533	0,0693	0,77	0,442
oc2u1d2	0,2176	0,0456	4,77	0,000
oc2u1d3	0,0190	0,0326	0,58	0,560
oc2u1d4	-0,0517	0,0356	-1,45	0,147
oc2u1d5	-0,1607	0,0404	-3,98	0,000
oc2u1d7	-0,0901	0,0352	-2,56	0,011
oc2u1d8	-0,1044	0,0415	-2,51	0,012
oc2u1d9	-0,1725	0,0491	-3,52	0,000
_cons	9,8561	0,5961	16,54	0,000
lambda	0,0932	0,0629	1,48	0,139

Rho	0,3473
Sigma	0,2683
Num. Obs.	726
Censuradas	223
No Censuradas	503
Wald chi2(69)	1155,99
Prob>chi2	0,000

HECK_MUJERES_CAM (cont...)

Estimación MCO ec. Salarios 2ª Etapa

Variable dependiente logsalario

Vble	Coef	desves	Z	P
n2d07	-0,2602	0,2334	-1,11	0,265
n2d08	-0,0534	0,1955	-0,27	0,785
n2d09	-0,2260	0,1820	-1,24	0,214
n2d11	-0,1879	0,1715	-1,10	0,273
n2d12	-0,0145	0,1609	-0,09	0,928
n2d13	-0,0070	0,1664	-0,04	0,966
n2d14	-0,2684	0,1576	-1,70	0,089
n2d15	-0,2325	0,1670	-1,39	0,164
n2d16	-0,2736	0,1653	-1,65	0,098
n2d17	-0,2903	0,1655	-1,75	0,079
n2d18	-0,3103	0,1651	-1,88	0,060
Oc2u1d2	0,1231	0,0563	2,19	0,029
Oc2u1d3	0,0093	0,0555	0,17	0,866
Oc2u1d4	-0,0647	0,0481	-1,35	0,178
Oc2u1d5	-0,1235	0,0568	-2,17	0,030
Oc2u1d7	-0,1700	0,1558	-1,09	0,275
Oc2u1d8	-0,1150	0,1288	-0,89	0,372
Oc2u1d9	-0,1927	0,0633	-3,04	0,002
_cons	10,8037	0,5363	20,15	0,000
lambda	0,0215	0,0475	0,45	0,651

rho	0,0853
sigma	0,2518
Num, Obs,	967
Censuradas	594
No Censuradas	373
Wald chi2(69)	1212,3
Prob>chi2	0,000

Tabla 3.7. (cont...)

HECK_HOMBRES_CAM (cont...)

Estimación Probit 1ª etapa				
Variable dependiente Ocupado				
Vble	Coef	desves	Z	P
logedad	41,9590	4,2586	9,85	0,000
logedadcu	-5,9096	0,6009	-9,83	0,000
Casado	0,4523	0,2358	1,92	0,055
experpre2	6,3291	7,4737	0,85	0,397
numparo	-0,1793	0,0730	-2,46	0,014
paroladu	-0,2334	0,2161	-1,08	0,280
idiomas	-0,3862	0,1792	-2,16	0,031
discapac	-1,4254	0,2529	-5,64	0,000
medicos	0,0091	0,0123	0,74	0,458
hcuihijo	-0,0017	0,0090	-0,19	0,847
hcuiadol	-0,0002	0,0136	-0,02	0,986
nummiem	0,2214	0,0689	3,21	0,001
numhij13	-0,4111	0,1441	-2,85	0,004
rentnopers	0,0000	0,0000	-5,02	0,000
helpcuidhi	-0,2119	0,4546	-0,47	0,641
pagohelp	0,6425	0,6782	0,95	0,343
necesiec	0,5210	0,1802	2,89	0,004
es2tud1	-0,6156	0,1815	-3,39	0,001
es2tud3	-0,1493	0,1513	-0,99	0,324
es2tud5	0,5266	0,2487	2,12	0,034
es2tud6	-0,4032	0,1460	-2,76	0,006
es2tud7	0,0636	0,2066	0,31	0,758
_cons	-79,4478	,	,	,

HECK_MUJERES_CAM (cont...)

Estimación Probit 1ª etapa				
Variable dependiente Ocupado				
Vble	Coef	desves	Z	P
logedad	32,8136	3,7259	8,81	0,000
logedadcu	-4,5528	0,5253	-8,67	0,000
casado	-0,4240	0,1311	-3,24	0,001
experpre2	4,8936	6,5364	0,75	0,454
numparo	0,0830	0,0658	1,26	0,207
paroladu	-0,4133	0,1650	-2,50	0,012
idiomas	0,0653	0,1249	0,52	0,601
discapac	-0,8222	0,2486	-3,31	0,001
medicos	0,0057	0,0081	0,70	0,482
hcuihijo	-0,0176	0,0032	-5,49	0,000
hcuiadol	-0,0150	0,0062	-2,42	0,015
nummiem	-0,0315	0,0539	-0,58	0,559
numhij13	0,0080	0,1139	0,07	0,944
rentnopers	0,0000	0,0000	-1,52	0,128
helpcuidhi	1,3058	0,2777	4,70	0,000
pagohelp	0,1688	0,3733	0,45	0,651
necesiec	0,5022	0,1247	4,03	0,000
Es2tud1	-0,9306	0,1371	-6,79	0,000
Es2tud3	-0,2379	0,0992	-2,40	0,016
Es2tud5	0,1753	0,1521	1,15	0,249
Es2tud6	0,0668	0,1048	0,64	0,524
Es2tud7	0,5445	0,1374	3,96	0,000
_cons	-63,1927	,	,	,

Tabla 3.8. Resultados de la estimación de la ecuación de salarios de hombres y mujeres residentes en el resto de comunidades autónomas mediante el estimador robusto ante problemas de selección muestral de Heckman en dos etapas

HECK_HOMBRES_RESTO

Estimación MCO ec. Salarios 2ª Etapa

Variable dependiente logsalario

Vble	Coef	desves	Z	P
Logedad	0,1208	0,0446	2,71	0,007
Casado	0,1002	0,0113	8,87	0,000
Horast	0,0033	0,0005	6,24	0,000
Tparcial	-0,4691	0,0308	-15,22	0,000
Spublic	-0,0143	0,0148	-0,97	0,334
Tenure	0,0051	0,0009	5,94	0,000
Formtrab	0,0471	0,0088	5,36	0,000
Fijo	0,0580	0,0099	5,88	0,000
Logexper	0,1104	0,0200	5,53	0,000
logexpercua	-0,0181	0,0062	-2,93	0,003
numparo	-0,0060	0,0025	-2,39	0,017
Paroladu	-0,0474	0,0125	-3,79	0,000
Idiomas	0,0393	0,0106	3,72	0,000
Enfcron	-0,0214	0,0161	-1,33	0,183
Discapac	-0,0889	0,0257	-3,46	0,001
Imascor	0,0008	0,0011	0,77	0,443
Hcuihijo	-0,0003	0,0003	-0,77	0,439
hcuiadul	-0,0017	0,0010	-1,71	0,086
numhij13	0,0070	0,0051	1,37	0,171
rentnopers	0,0000	0,0000	-1,69	0,091
ta2emp2	-0,1199	0,0090	-13,37	0,000
ta2emp3	-0,0506	0,0066	-7,72	0,000
ta2emp4	-0,0021	0,0075	-0,28	0,777
ta2emp5	0,0092	0,0090	1,02	0,306
ta2emp6	0,0641	0,0083	7,76	0,000
su2per1	0,1065	0,0101	10,57	0,000
su2per2	-0,0098	0,0071	-1,38	0,169
es2tud1	-0,0990	0,0107	-9,22	0,000
es2tud3	-0,0414	0,0083	-4,99	0,000
es2tud5	-0,0013	0,0102	-0,13	0,900
es2tud6	-0,0194	0,0103	-1,88	0,061
es2tud7	0,0565	0,0131	4,31	0,000
n2d01	-0,1140	0,0196	-5,81	0,000
n2d02	0,1450	0,0224	6,47	0,000
n2d03	-0,0433	0,0173	-2,50	0,012
n2d04	-0,1200	0,0254	-4,72	0,000
n2d05	-0,0620	0,0206	-3,00	0,003
n2d06	0,0563	0,0162	3,48	0,001
n2d07	0,0125	0,0131	0,96	0,339
n2d08	0,0153	0,0146	1,05	0,296
n2d09	0,0573	0,0104	5,53	0,000

HECK_MUJERES_RESTO

Estimación MCO ec. Salarios 2ª Etapa

Variable dependiente logsalario

Vble	Coef	desves	Z	P
logedad	0,1242	0,0379	3,27	0,001
casado	0,0213	0,0115	1,86	0,063
horast	0,0070	0,0008	8,39	0,000
tparcial	-0,3803	0,0208	-18,25	0,000
spublic	0,1568	0,0176	8,89	0,000
tenure	0,0093	0,0013	7,41	0,000
formtrab	0,0328	0,0130	2,53	0,011
fijo	0,0989	0,0124	7,95	0,000
logexper	0,0141	0,0212	0,66	0,506
logexpercua	0,0006	0,0058	0,10	0,917
numparo	0,0031	0,0038	0,84	0,403
paroladu	-0,0559	0,0135	-4,13	0,000
idiomas	0,0345	0,0122	2,83	0,005
enfcron	-0,0295	0,0225	-1,31	0,190
discapac	-0,0135	0,0312	-0,43	0,666
imascor	-0,0010	0,0014	-0,73	0,468
hcuihijo	0,0001	0,0003	0,45	0,651
hcuiadul	0,0002	0,0007	0,28	0,781
numhij13	0,0039	0,0091	0,43	0,664
rentnopers	0,0000	0,0000	3,39	0,001
Ta2emp2	-0,1404	0,0112	-12,49	0,000
Ta2emp3	-0,0459	0,0096	-4,77	0,000
Ta2emp4	0,0112	0,0104	1,07	0,283
Ta2emp5	0,0129	0,0130	0,99	0,321
Ta2emp6	0,0697	0,0112	6,23	0,000
Su2per1	0,0791	0,0185	4,26	0,000
Su2per2	-0,0005	0,0126	-0,04	0,969
Es2tud1	-0,1013	0,0183	-5,53	0,000
Es2tud3	-0,0454	0,0107	-4,26	0,000
Es2tud5	-0,0372	0,0138	-2,70	0,007
Es2tud6	0,0206	0,0128	1,62	0,106
Es2tud7	0,0248	0,0146	1,70	0,089
n2d01	-0,0090	0,0359	-0,25	0,802
n2d02	0,0363	0,0849	0,43	0,669
n2d03	-0,0276	0,0254	-1,08	0,278
n2d04	-0,0911	0,0284	-3,20	0,001
n2d05	0,0443	0,0384	1,15	0,249
n2d06	0,0938	0,0380	2,47	0,014
n2d07	0,0121	0,0399	0,30	0,762
n2d08	0,0140	0,0296	0,47	0,637
n2d09	-0,1410	0,0420	-3,35	0,001

Tabla 3.8.(cont...)

HECK_HOMBRES_RESTO (cont.)

Estimación MCO ec. Salarios 2ª Etapa

Variable dependiente logsalario				
Vble	Coef	desves	Z	P
n2d11	-0,0842	0,0200	-4,21	0,000
n2d12	0,0473	0,0131	3,60	0,000
n2d13	0,2743	0,0217	12,62	0,000
n2d14	-0,0758	0,0169	-4,49	0,000
n2d15	0,0292	0,0169	1,73	0,084
n2d16	0,0016	0,0214	0,08	0,940
n2d17	-0,0149	0,0211	-0,71	0,478
n2d18	-0,0754	0,0190	-3,96	0,000
oc2u1d2	0,2065	0,0174	11,89	0,000
oc2u1d3	0,0364	0,0111	3,29	0,001
oc2u1d4	-0,0872	0,0130	-6,71	0,000
oc2u1d5	-0,0616	0,0129	-4,79	0,000
oc2u1d6	-0,1112	0,0262	-4,25	0,000
oc2u1d7	-0,0750	0,0097	-7,76	0,000
oc2u1d8	-0,0597	0,0109	-5,48	0,000
oc2u1d9	-0,1487	0,0110	-13,54	0,000
cc2aa2	-0,0601	0,0127	-4,72	0,000
cc2aa3	-0,0062	0,0175	-0,35	0,723
cc2aa4	-0,0754	0,0157	-4,80	0,000
cc2aa5	0,1297	0,0143	9,05	0,000
cc2aa6	0,1231	0,0172	7,15	0,000
cc2aa7	-0,0051	0,0192	-0,26	0,792
cc2aa8	0,0226	0,0150	1,51	0,131
cc2aa9	-0,0308	0,0134	-2,30	0,021
cc2aa10	-0,0049	0,0137	-0,36	0,722
cc2aa11	-0,1305	0,0157	-8,32	0,000
cc2aa13	-0,0106	0,0119	-0,89	0,373
cc2aa14	0,0599	0,0192	3,11	0,002
cc2aa15	-0,0155	0,0100	-1,55	0,120
cc2aa16	-0,0483	0,0137	-3,53	0,000
cc2aa18	-0,0674	0,0123	-5,49	0,000
_cons	11,2778	0,1500	75,16	0,000
Lambda	0,0218	0,0169	1,29	0,197

Rho	0,0839
Sigma	0,2604
Num. Obs.	9570
Censuradas	3677
No Censuradas	5893
Wald chi2(102)	10429,96
Prob>chi2	0,000

HECK_MUJERES_RES (cont.)

Estimación MCO ec. Salarios 2ª Etapa

Variable dependiente logsalario				
Vble	Coef	desves	Z	P
N2d11	0,0483	0,0208	2,33	0,020
N2d12	0,0470	0,0282	1,67	0,095
N2d13	0,2186	0,0337	6,49	0,000
N2d14	-0,0221	0,0176	-1,26	0,209
N2d15	-0,0327	0,0223	-1,46	0,143
N2d16	0,0145	0,0212	0,68	0,495
N2d17	-0,0518	0,0180	-2,88	0,004
N2d18	-0,1250	0,0188	-6,64	0,000
oc2u1d2	0,2124	0,0234	9,09	0,000
oc2u1d3	0,0316	0,0194	1,63	0,103
oc2u1d4	-0,0471	0,0175	-2,70	0,007
oc2u1d5	-0,0948	0,0178	-5,31	0,000
oc2u1d6	-0,0259	0,0848	-0,30	0,761
oc2u1d7	-0,0629	0,0272	-2,32	0,021
oc2u1d8	-0,0420	0,0284	-1,48	0,139
oc2u1d9	-0,1859	0,0179	-10,38	0,000
cc2aa2	-0,0733	0,0171	-4,28	0,000
cc2aa3	0,0260	0,0253	1,03	0,304
cc2aa4	-0,1185	0,0214	-5,54	0,000
cc2aa5	0,1429	0,0190	7,53	0,000
cc2aa6	0,0745	0,0237	3,14	0,002
cc2aa7	0,0173	0,0262	0,66	0,508
cc2aa8	-0,0266	0,0198	-1,34	0,179
cc2aa9	-0,0150	0,0188	-0,80	0,425
cc2aa10	-0,0047	0,0191	-0,25	0,804
cc2aa11	-0,0933	0,0240	-3,89	0,000
cc2aa13	-0,0112	0,0160	-0,70	0,483
cc2aa14	0,0748	0,0237	3,16	0,002
cc2aa15	-0,0126	0,0150	-0,84	0,401
cc2aa16	-0,0325	0,0191	-1,70	0,088
cc2aa18	0,0023	0,0164	0,14	0,887
_cons	11,0545	0,1355	81,60	0,000
lambda	-0,0517	0,0171	-3,01	0,003

rho	-0,1922
sigma	0,2689
Num, Obs,	11473
Censuradas	8123
No Censuradas	3350
Wald chi2(102)	9704,1
Prob>chi2	0,000

Tabla 3.8. (cont...)

HECK_HOMBRES_RESTO (cont...)

Estimación Probit 1ª etapa

Variable dependiente Ocupado

Vble	Coef	desves	Z	P
Logedad	34,7663	1,0067	34,54	0,000
logedadcu	-4,8809	0,1427	-34,20	0,000
Casado	0,6319	0,0509	12,41	0,000
Experpre2	7,2854	1,7669	4,12	0,000
numparo	-0,0490	0,0101	-4,86	0,000
Paroladu	-0,5993	0,0465	-12,90	0,000
Idiomas	-0,3549	0,0479	-7,40	0,000
Discapac	-1,2768	0,0586	-21,77	0,000
Medicos	-0,0060	0,0027	-2,22	0,027
Hcuihijo	-0,0084	0,0018	-4,54	0,000
hcuiadol	-0,0100	0,0030	-3,35	0,001
nummiem	0,1312	0,0156	8,43	0,000
numhij13	-0,1877	0,0324	-5,79	0,000
rentnopers	0,0000	0,0000	-12,72	0,000
helpcuidhi	0,2922	0,1348	2,17	0,030
pagohelp	0,5412	0,2011	2,69	0,007
Necesiec	0,3332	0,0434	7,67	0,000
es2tud1	-0,2952	0,0403	-7,33	0,000
es2tud3	0,1567	0,0346	4,53	0,000
es2tud5	0,3383	0,0541	6,25	0,000
es2tud6	-0,4605	0,0410	-11,23	0,000
es2tud7	-0,0493	0,0577	-0,85	0,393
cc2aa2	-0,1822	0,0578	-3,15	0,002
cc2aa3	-0,3079	0,0743	-4,15	0,000
cc2aa4	-0,0119	0,0794	-0,15	0,881
cc2aa5	0,1261	0,0751	1,68	0,093
cc2aa6	0,2738	0,0935	2,93	0,003
cc2aa7	0,0491	0,0984	0,50	0,618
cc2aa8	0,2035	0,0785	2,59	0,010
cc2aa9	-0,1265	0,0634	-2,00	0,046
cc2aa10	0,0498	0,0671	0,74	0,458
cc2aa11	-0,4240	0,0674	-6,29	0,000
cc2aa13	0,1002	0,0591	1,70	0,090
cc2aa14	0,2148	0,1001	2,15	0,032
cc2aa15	-0,3457	0,0440	-7,86	0,000
cc2aa16	0,1116	0,0669	1,67	0,095
cc2aa18	-0,0171	0,0581	-0,29	0,768
_cons	-68,2494	,	,	,

HECK_MUJERES_RESTO (cont...)

Estimación Probit 1ª etapa

Variable dependiente Ocupado

Vble	Coef	desves	Z	P
logedad	29,2918	1,0646	27,52	0,000
logedadcu	-4,0814	0,1501	-27,20	0,000
casado	-0,3460	0,0383	-9,03	0,000
experpre2	6,1253	1,8735	3,27	0,001
numparo	0,0445	0,0114	3,90	0,000
paroladu	-0,3080	0,0398	-7,73	0,000
idiomas	-0,1671	0,0398	-4,20	0,000
discapac	-0,4525	0,0592	-7,65	0,000
medicos	-0,0005	0,0022	-0,25	0,805
hcuihijo	-0,0127	0,0008	-15,31	0,000
hcuiadol	-0,0094	0,0016	-5,99	0,000
nummiem	-0,0137	0,0138	-0,99	0,320
numhij13	-0,0091	0,0295	-0,31	0,759
rentnopers	0,0000	0,0000	-4,63	0,000
helpcuidhi	0,9872	0,0836	11,81	0,000
pagohelp	0,0032	0,1098	0,03	0,977
necesiec	0,3980	0,0354	11,24	0,000
Es2tud1	-0,7018	0,0360	-19,49	0,000
Es2tud3	-0,1812	0,0276	-6,57	0,000
Es2tud5	0,2838	0,0445	6,37	0,000
Es2tud6	-0,2744	0,0356	-7,70	0,000
Es2tud7	0,4650	0,0409	11,37	0,000
Cc2aa2	-0,0818	0,0503	-1,63	0,104
Cc2aa3	-0,2429	0,0707	-3,44	0,001
Cc2aa4	-0,0005	0,0649	-0,01	0,994
Cc2aa5	0,0134	0,0599	0,22	0,823
Cc2aa6	0,1672	0,0755	2,21	0,027
Cc2aa7	-0,0662	0,0805	-0,82	0,411
Cc2aa8	0,0839	0,0617	1,36	0,174
Cc2aa9	-0,1559	0,0556	-2,80	0,005
Cc2aa10	-0,0459	0,0560	-0,82	0,413
Cc2aa11	-0,2882	0,0631	-4,56	0,000
Cc2aa13	0,0965	0,0497	1,94	0,052
Cc2aa14	0,3086	0,0763	4,04	0,000
Cc2aa15	-0,3344	0,0405	-8,27	0,000
Cc2aa16	0,0244	0,0570	0,43	0,669
Cc2aa18	0,0912	0,0501	1,82	0,069
_cons	-58,1128	,	,	,

Con las ecuaciones de salarios estimadas procedemos ahora a **cuantificar la discriminación salarial en contra de la mujer en la Comunidad de Madrid y en el resto de Comunidades Autónomas**. En la tabla 3.9 se muestran los salarios medios estimados de hombres y mujeres según datos del PHOGUE en el año 2000. El salario de los hombres se situaba alrededor de las 200.000 ptas frente a las 155.000 ptas de las mujeres, lo que implica una brecha salarial media de 46.245 ptas en contra de la mujer. Dicha brecha salarial media resulta algo mayor que la existente en el resto de comunidades autónomas (41.463 ptas), siendo además el salario medio tanto de los hombres como de las mujeres del resto de comunidades inferior al salario medio de los madrileños.

Tabla 3.9. Salarios Netos Mensuales medios estimados (en pesetas)

Log(salarios)		
	Hombres	Mujeres
Comunidad de Madrid	12,212	11,951
Resto de comunidades	12,044	11,765
Salarios (ptas)		
	Hombres	Mujeres
Comunidad de Madrid	201.263 ptas	155.018 ptas
Resto de comunidades	170.096 ptas	128.633 ptas
Brecha salarial (ptas)		
Comunidad de Madrid	46.245 ptas	
Resto de comunidades	41.463 ptas	

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del PHOGUE 2000 muestra ampliada

En la tabla 3.10 se muestra en qué medida **esa brecha salarial** se explica por *diferencias en las características medias* (de capital humano, del empleador, de la relación laboral y personales) de los hombres y mujeres; y en qué medida se deben a *diferencias en la remuneración de cada una de dichas características* (discriminación), utilizando las ecuaciones de salarios estimadas sobre el (log) del salario neto mensual medio según la metodología de descomposición de Oaxaca-Blinder descrita en el apartado 3.1

Tablas 3.10. Índice de discriminación ID1. Porcentaje de la brecha salarial atribuida a discriminación

	$w_H - w_M$	$w_H - w_M^*$	% debido a diferencias en características	$w_M^* - w_M$	Índice de discriminación ID1
MCO_CAM	0.2611	0.13377	51.20%	0.1273	48.80%
MCO_Resto	0.2794	0.12148	43.48%	0.15792	56.52%
HECK_CAM	0.2611	0.13304	51.00%	0.12803	49.00%
HECK_REST	0.2796	0.12145	43.40%	0.15816	56.60%

w_H : Salario medio recibido por los hombres

w_M : Salario medio recibido por las mujeres

w_M^* : Salario medio que deberían recibir las mujeres en ausencia de discriminación

Según nuestras estimaciones, **un 49% de la brecha salarial** (en logs) **entre hombres y mujeres en la Comunidad de Madrid no queda explicada por las diferencias entre las**

características medias de sus trabajadores y trabajadoras, sino que queda explicada por la distinta remuneración que el mercado atribuye a dichas características, esto es, debido a la discriminación. Sin embargo, **este indicador de discriminación es inferior al existente en el resto de comunidades**, en las que, en media, un 57% de la brecha salarial entre hombres y mujeres es atribuible a la discriminación en contra de la mujer.

Nuestro ejercicio econométrico permite **cuantificar en qué medida las distintas características medias hombres y mujeres ayudan a explicar la brecha salarial media**. La interpretación de los datos de la tabla 3.11., es la siguiente. Si una variable presenta un *signo positivo*, significa que las diferencias entre hombres y mujeres en esa característica contribuye a aumentar la brecha salarial no discriminatoria. Por el contrario, si el *signo es negativo* significa que las diferencias entre hombres y mujeres en esa característica contribuye a disminuir la brecha salarial no discriminatoria. Por ejemplo, según la estimación por mínimos cuadrados ordinarios para la Comunidad de Madrid, las diferencias entre características medias de hombres y mujeres en cuanto a *horas trabajadas, la jornada a tiempo parcial, los niveles de promoción y los sectores de actividad* son los que más ayudan a explicar la brecha salarial no discriminatoria existente entre hombres y mujeres. Por el contrario, *las diferencias en experiencia, ocupación y niveles de estudio* contribuyen a disminuir la diferencia salarial no discriminatoria entre hombre y mujeres en nuestra comunidad. Así, si las mujeres tuvieran la misma experiencia o el mismo nivel de educación que los hombres la brecha salarial no discriminatoria disminuiría. Es decir, haciendo especial énfasis en las variables más explicativas de la diferencia salarial no discriminatoria podríamos reducir en un porcentaje considerable la brecha salarial existente por razón de sexo.

Tabla 3.11. Contribución de la cada característica individual a la explicación de las diferencias salariales no discriminatorias

	MCO_CAM	MCO_RESTO	HECK_CAM	HECK_RESTO
Horas	12,9%	5,6%	12,8%	5,6%
Tparcial	12,9%	19,3%	12,8%	19,3%
Promoción	10,8%	4,2%	10,8%	4,2%
Sector Actividad	8,6%	12,4%	8,3%	12,3%
Edad	7,7%	2,0%	8,5%	2,1%
Estado civil	4,4%	4,0%	5,4%	4,2%
Antigüedad	3,2%	1,9%	3,0%	1,9%
Cuidado Hijo y Ad	1,1%	1,2%	1,3%	1,3%
Contrato Fijo	1,1%	1,2%	1,2%	1,2%
Spublic	0,8%	0,5%	0,8%	0,5%
Tamaño empresa	0,5%	2,5%	0,5%	2,5%
Ocupación	-3,4%	-5,4%	-3,0%	-5,3%
Educación	-4,5%	-7,1%	-5,0%	-7,1%
experiencia	-7,5%	3,1%	-9,4%	2,7%
CCAA		-1,8%		-1,9%
selec muestral			-2,9%	-0,9%
Otros	2,6%	-0,1%	6,2%	0,6%
TOTAL (suma)	51,2%	43,5%	51,0%	43,4%

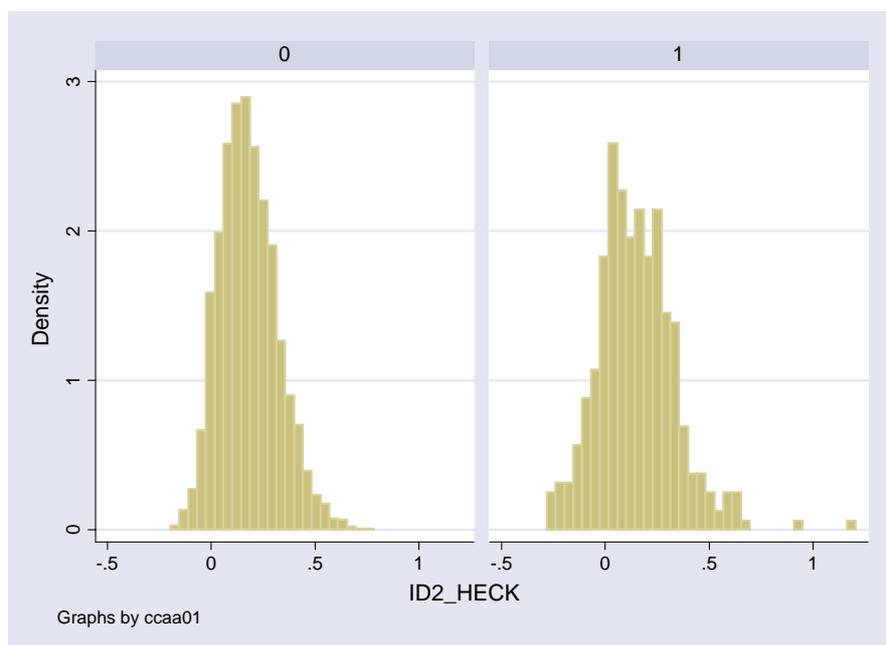
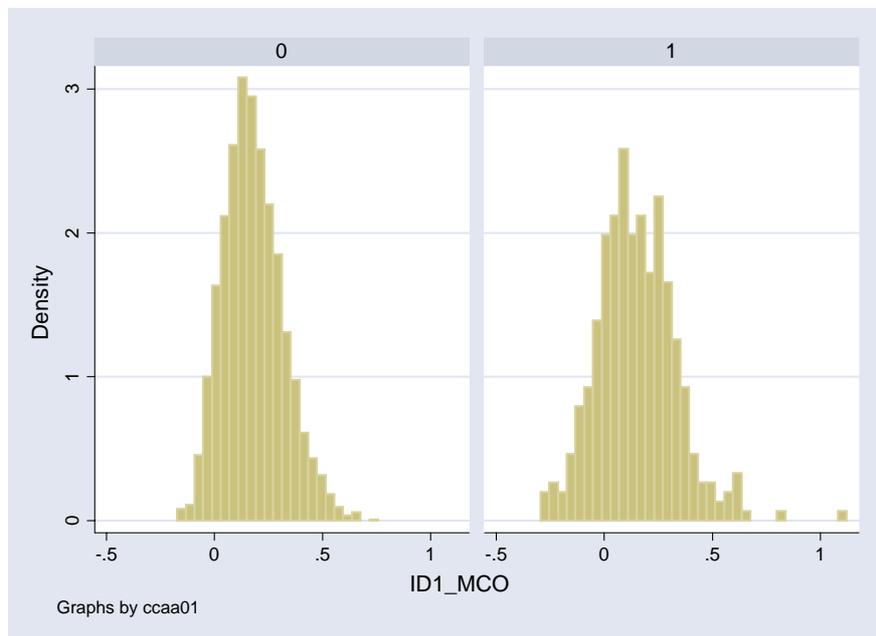
Para terminar con nuestro ejercicio econométrico hemos calculado **nuestro segundo indicador de discriminación ID2**, esto es, *el porcentaje en que debería aumentar el actual salario medio de las mujeres para igualarse con el salario que deberían recibir si fuesen tratadas como un hombre, esto es, no discriminadas*. Según los datos de la tabla 3.12 **el salario medio de las mujeres en la Comunidad de Madrid debería aumentar un 15% para igualarse con el salario no discriminatorio**. Comparando estos datos con los del resto de comunidades (18%), podemos concluir que el grado de discriminación en contra de la mujer en la Comunidad de Madrid es inferior al observado en el conjunto del resto de comunidades.

Tabla 3.12. Indicador de discriminación ID2: Porcentaje en que debería aumentar el salario real de las mujeres para igualarse con el salario que les correspondería recibir en ausencia de discriminación

		ID2 Medio	[Intervalo Conf. 95%]	
CAM	ID2_MCO	15,00%	13,1%	16,9%
	ID2_HECK	15,13%	13,2%	17,0%
RESTO ESPAÑA	ID2_MCO	17,89%	17,4%	18,4%
	ID2_HECK	17,94%	17,5%	18,4%

Nota: Test Kolmogorov-Smirnov de igualdad entre el ID2 en la CAM y el Resto de España
 KS_ID2_MCO: 0.1351 (0.000); KS_ID2_HECK: 0.1369 (0.000)

Gráfico 3.1. Histograma del ID2 para el Resto de España (0) y la Comunidad de Madrid (1)



Por último puede resultar interesante **analizar cómo se encuentran discriminadas las mujeres según su tipología**. La tabla 3.12 se muestra el ID2 obtenido en media para cada categoría o grupo de mujeres. Según estos datos, **las trabajadoras de la Comunidad de Madrid se encuentran más discriminadas: en el sector privado que en el público, en las ocupaciones menos cualificadas que en las más cualificadas, en los niveles de estudios inferiores, si tienen jornada parcial y si tienen contrato temporal, cuanto menor es la antigüedad en la empresa, cuanto más alta es la categoría profesional o nivel de supervisión dentro de la empresa, y si está casada que si está soltera**. Por ejemplo, existen importantes diferencias entre el sector público y el sector privado ya que las trabajadoras del sector público experimentan unos porcentajes muy pequeños de discriminación de un 5% frente a un 19, 2% en el sector privado, lo que pone de manifiesto que los métodos de retribución del sector público son más transparentes y objetivos que los del sector privado, lo que a su vez provoca que las mujeres presenten una mayor predisposición a trabajar para la Administración Pública. No sé comentamos alguna cosa más aquí para mí queda un poco corto.

A la vista de los resultados obtenidos podemos por tanto concluir que **el grado de discriminación salarial por razón de sexo existente en la Comunidad de Madrid es menor al resto de las Comunidades Autónomas de España**, ya que el ID1 revela que las mujeres madrileñas sufren una discriminación en el mercado laboral de un 49% frente a un 57% que experimentan las trabajadoras del resto de las Comunidades autónomas. De igual forma utilizando el ID2 se observa que los salarios de las madrileñas deberían subir en un 15% para que pudiera ser considerado un salario no discriminatorio, mientras que para el resto de las Comunidades Autónomas sería necesario que aumentarían un tres puntos porcentuales más que en Madrid para alcanzar esa misma situación igualitaria.

Tabla 3.12. ID2 medio según categorías: % en el que debería aumentar el salario real de las mujeres de cada grupo para igualarse con el salario que les correspondería recibir en ausencia de discriminación. CAM

MUJERES MEDIA		15.0%
OCUPACIÓN	ID2	
OCU1	14.9%	
OCU2	13.2%	
OCU3	7.8%	
OCU4	14.7%	
OCU5	8.4%	
OCU6	.	
OCU7	13.4%	
OCU8	24.1%	
OCU9	32.9%	
SEC. PÚBLICO/PRIVADO	ID2	
S. Privado	19.8%	
S. Público	5.0%	
SECTOR ACTIVIDAD	ID2	
NACE2d1	.	
NACE2d2	1.2%	
NACE2d3	.	
NACE2d4	-0.2%	
NACE2d5	57.1%	
NACE2d6	25.3%	
NACE2d7	33.7%	
NACE2d8	7.0%	
NACE2d9	21.4%	
NACE2d10	15.0%	
NACE2d11	7.0%	
NACE2d12	5.0%	
NACE2d13	2.9%	
NACE2d14	26.6%	
NACE2d15	14.2%	
NACE2d16	3.6%	
NACE2d17	3.6%	
NACE2d18	30.9%	
JORNADA	ID2	
Tiempo completo	13.4%	
Tiempo parcial	27.1%	
TIPO CONTRATO	ID2	
Temporal	20%	
Indefinido	13%	
TAMAÑO EMPRESA	ID2	
1 a 4 asalariados	17.0%	
5 a 19 asalariados	14.6%	
20 a 49 asalariados	13.6%	
50 a 99 asalariados	12.4%	
100 a 499 asalariados	22.0%	
500 o más asalariados	11.9%	
NECESIDAD ECONÓMICA TRABAJAR	ID2	
No	11.4%	
Sí	16.2%	
ANTIGÜEDAD EN LA EMPRESA (AÑOS)	ID2	
0	18.8%	
1	18.0%	
2	21.6%	
3	16.0%	
4	19.5%	
5	24.3%	
6	15.0%	
7	16.2%	
8	21.3%	
9	12.9%	
10	14.3%	
11	11.8%	
12	18.3%	
13	8.2%	
14	4.2%	
15	6.5%	
ESTADO CIVIL	ID2	
No casado (no viviendo en pareja)	11.2%	
Casado (viviendo en pareja)	17.8%	
NIVEL SUPERVISIÓN	ID2	
supervisor	19.3%	
intermedio	17.3%	
no es supervisor	14.1%	
NIVEL ESTUDIOS	ID2	
2	23.7%	
5	24.8%	
8	23.4%	
9	23.5%	
11	16.3%	
12	11.5%	
15	0.9%	
17	16.9%	

CAPÍTULO 4. DESIGUALDAD Y DISCRIMINACIÓN EN LA PROMOCIÓN PROFESIONAL DE LAS MUJERES

En el presente capítulo se lleva a cabo un análisis econométrico que trata de determinar la importancia de la *discriminación en la promoción profesional contra las mujeres*, en la CAM y en el resto de España, entendiéndose por discriminación la existencia de una serie de obstáculos que limitan la promoción profesional de las mujeres, ya sean obstáculos impuestos por las organizaciones en las que trabajan (*techo de cristal*), ya sean obstáculos auto-impuestos relacionados con la necesidad que tienen muchas mujeres (y todavía muy pocos hombres) de conciliar la vida familiar con la laboral (*techo de cemento*). Para ello, y partiendo de los datos de la Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo (ECVT) de los años 1999-2004, se escogen una serie de indicadores directos de promoción profesional: “número de ascensos”, “nivel del puesto de trabajo”, “niveles de supervisión”, “personas que supervisa” e indicadores indirectos “salarios netos”.

A continuación, para cada uno de los intervalos (o niveles de promoción) de estas variables, ordenados de menos a más, se calculan los *índices de discriminación (ID2)*, que miden en qué porcentaje tendría que aumentar la concentración de las mujeres en cada intervalo para igualar la concentración de las mismas que existiría en el caso de no darse discriminación (esta última calculada, en la línea de la descomposición de Oaxaca, al evaluar las características de las mujeres en el modelo estimado para los hombres, que se supone que no son discriminados).

Para calcular estos índices de discriminación se procede, para cada uno de estos indicadores, a la estimación de un modelo para las mujeres y de otro para los hombres. El modelo utilizado es el “probit ordenado”, el cual permite calcular las probabilidades (o frecuencias teóricas) de la presencia de las mujeres/hombres en cada uno de los intervalos considerados.

Los resultados obtenidos indican que, en todos los casos, el *ID2* tiende a aumentar conforme se asciende en los correspondientes intervalos, lo cual puede indicar que se está en presencia de un fenómeno de techo de cristal/cemento.

Además, independientemente del indicador de promoción directo utilizado en todos los casos el *ID2* medio es menor en la Comunidad de Madrid que en el resto de España. Esto es, con carácter general, la discriminación en la promoción profesional (en la forma de techo de cristal o de techo de cemento) sería menor en Madrid que en el resto de España.

El objetivo de este capítulo es el de **analizar la desigualdad entre mujeres y hombres en la promoción profesional en el mercado de trabajo de la Comunidad de Madrid**. Al igual que hicimos en el capítulo 3 para el caso de la desigualdad salarial, para alcanzar este objetivo utilizaremos la metodología de descomposición de Oaxaca-Blinder, pero aplicada ahora sobre una serie de estimaciones con modelos “probit ordenados”, de manera que nos permita averiguar:

- en qué medida la desigualdad en la promoción profesional viene explicada por las **diferencias en las características observables** de las trabajadoras y los trabajadores
- en qué medida la desigualdad en la promoción profesional viene explicada por la existencia de una serie de obstáculos que limitan la promoción profesional de las mujeres, ya sean obstáculos impuestos por las organizaciones en las que trabajan (**techo de cristal**), ya sean obstáculos auto-impuestos relacionados con la necesidad que tienen muchas mujeres (y todavía muy pocos hombres) de conciliar la vida familiar con la laboral (**techo de cemento**). Además nos interesa conocer **en qué medida esos obstáculos son crecientes a medida que se asciende en la jerarquía profesional** de las empresas.

El capítulo se organiza en tres epígrafes. En el **primero** se presenta la metodología a emplear. En el **segundo** se examinan las principales características de la encuesta utilizada y se muestran algunos resultados preliminares. Y en el **tercero** se muestran los principales resultados alcanzados en las estimaciones econométricas.

4.1 El Modelo probit ordenado y la aplicación sobre él de la descomposición de Oaxaca-Blinder

Como se acaba de mencionar, nuestro principal objetivo es tratar de estimar en qué medida las diferencias observadas entre hombres y mujeres en las variables de promoción de la ECVT (número de ascensos, niveles de supervisión, número de trabajadores supervisados y salarios) se explican o justifican por las diferencias en las características de hombres y mujeres y en qué medida se deben a la discriminación de género existente en el mercado de trabajo. No obstante, tenemos que aclarar que nuestro objetivo no es tratar de proporcionar un modelo explicativo de la promoción profesional (cuáles son las variables fundamentales que explican o determinan la promoción de los trabajadores/as), sino que se trata de un objetivo menos ambicioso de cuantificación del grado o intensidad de discriminación de género en la promoción.

Para alcanzar dicho objetivo seguiremos la metodología de descomposición de Oaxaca-Blinder, en el sentido de que entenderemos que las diferencias entre hombres y mujeres no explicadas por sus diferencias en las características se deben a la discriminación existente en el mercado de trabajo. Esto es, se obtiene el grado de discriminación como un residuo, como la parte no explicada por las características. Esta metodología requiere cuantificar y considerar todas las características que pueden determinar en mayor o menor medida la promoción de un trabajador. En nuestro modelo hemos recogido una amplia gama de variables indicativas de las características de los trabajadores, disponibles a partir de la ECVT. A pesar de ello, y puesto que existen ciertas características que son intrínsecamente no observables, hemos de advertir que nuestros resultados pueden estar sujetos a algún grado de sesgo (sesgo de variables omitidas).

En este epígrafe resumimos el modelo econométrico y la metodología de descomposición de Oaxaca-Blinder que utilizamos para estimar el grado de discriminación por razones de género existente en cada uno de los niveles de promoción.

El modelo probit ordenado

Como ya hemos comentado anteriormente, nuestro objetivo es tratar de estimar en qué medida las diferencias observadas entre mujeres y hombres en las variables de promoción se explican o justifican por las diferencias en las características de los mismos y en qué medida se deben a la discriminación de género existente en el mercado laboral.

Además, para contrastar la hipótesis de existencia del fenómeno de techo de cristal / techo de cemento, queremos obtener una estimación de dicha discriminación por razones de género en cada uno de los distintos niveles o escalas de promoción (¿aumentan los obstáculos a la promoción de las mujeres a medida que se asciende en la jerarquía profesional?). En este sentido, debemos tratar con diferentes escalas o niveles de promoción, es decir, debemos tratar con variables categóricas que expresan cierto orden.

Consideramos que el modelo econométrico que mejor se ajusta a nuestro objetivo es el *probit ordenado* (véanse Greene, 2003, pp. 736-740, y Wooldrige, 2002, pp.504-509). Con estos modelos es posible obtener una estimación de la probabilidad que tiene un individuo de estar en cada uno de los niveles de promoción dadas sus características, considerando que dichas categorías mantienen cierta relación de orden (por ejemplo, 0: no ascensos; 1: nivel intermedio; 2: alto directivo).

El modelo probit (o logit) ordenado es un caso especial del *modelo de respuesta múltiple para la variable dependiente*, en donde ésta es inherentemente ordinal.

Sea y una ordenación de respuestas que toma los valores $\{0,1,2,\dots,J\}$ para algún entero conocido J . El modelo probit ordenado para y (condicional a las variables explicativas \mathbf{x}) puede ser derivado a partir de un *modelo de variable latente*. Supóngase que la variable latente no observable y^* es determinada por el siguiente modelo lineal de regresión:

$$y^* = \mathbf{x}'\boldsymbol{\beta} + e, \quad e|\mathbf{x} \sim \text{Normal}(0,1) \quad , \quad [1]$$

donde $\boldsymbol{\beta}$ es una matriz $K \times 1$ y \mathbf{x} el conjunto de variables independientes (sin constante). Siendo $\alpha_1 < \alpha_2 < \dots < \alpha_J$ los umbrales o barreras desconocidos (que debemos estimar) y definiendo la variable de respuesta ordenada y como

$$\begin{aligned} y = 0 & \quad \text{si} \quad y^* \leq \alpha_1 \\ y = 1 & \quad \text{si} \quad \alpha_1 < y^* \leq \alpha_2 \\ & \dots \\ y = J & \quad \text{si} \quad y^* > \alpha_J \end{aligned} \quad [2]$$

Dado el supuesto de normalidad estandarizada para e , se obtiene directamente la distribución condicional de y dado \mathbf{x} , simplemente computando cada probabilidad de respuesta:

$$\begin{aligned} P(y = 0 | \mathbf{x}) &= P(y^* \leq \alpha_1 | \mathbf{x}) = P(\mathbf{x}'\boldsymbol{\beta} + e \leq \alpha_1 | \mathbf{x}) = \Phi(\alpha_1 - \mathbf{x}'\boldsymbol{\beta}) \\ P(y = 1 | \mathbf{x}) &= P(\alpha_1 < y^* \leq \alpha_2 | \mathbf{x}) = \Phi(\alpha_2 - \mathbf{x}'\boldsymbol{\beta}) - \Phi(\alpha_1 - \mathbf{x}'\boldsymbol{\beta}) \\ & \dots \\ P(y = J-1 | \mathbf{x}) &= P(\alpha_{J-1} < y^* \leq \alpha_J | \mathbf{x}) = \Phi(\alpha_J - \mathbf{x}'\boldsymbol{\beta}) - \Phi(\alpha_{J-1} - \mathbf{x}'\boldsymbol{\beta}) \\ P(y = J | \mathbf{x}) &= P(y^* > \alpha_J | \mathbf{x}) = 1 - \Phi(\alpha_J - \mathbf{x}'\boldsymbol{\beta}) \end{aligned} \quad [3]$$

Donde $\Phi(\cdot)$ es la función acumulativa de distribución normal. Obsérvese que si la variable ordenada y tiene un significado cuantitativo, su valor esperado está determinado por

$$E(y | \mathbf{x}) = \alpha_0 P(y = 0 | \mathbf{x}) + \alpha_1 P(y = 1 | \mathbf{x}) + \dots + \alpha_J P(y = J | \mathbf{x}) \quad [4]$$

Los parámetros $\boldsymbol{\alpha}$ y $\boldsymbol{\beta}$ pueden ser estimados por máxima verosimilitud. Los resultados de esta estimación requieren algunos comentarios, dado que ni los coeficientes $\boldsymbol{\beta}$ pueden ser interpretados como el efecto parcial de las variables independientes en la probabilidad de respuesta, ni son aplicables los estadísticos tradicionales que miden la bondad del ajuste.

Considerando una variable independiente continua x_k , para el modelo probit ordenado se tiene que:

$$\frac{\partial P(y = 0 | \mathbf{x})}{\partial x_k} = -\beta_k \phi(\alpha_1 - \mathbf{x}'\boldsymbol{\beta})$$

$$\frac{\partial P(y = j | \mathbf{x})}{\partial x_k} = -\beta_k [\phi(\alpha_{j-1} - \mathbf{x}'\boldsymbol{\beta}) - \phi(\alpha_j - \mathbf{x}'\boldsymbol{\beta})], \quad 0 < j < J \quad [5]$$

$$\frac{\partial P(y = J | \mathbf{x})}{\partial x_k} = \beta_k \phi(\alpha_J - \mathbf{x}'\boldsymbol{\beta})$$

donde $\phi(\cdot)$ es la densidad normal estandarizada. Así pues, mientras que la dirección del efecto de x_k sobre las probabilidades $P(y = 0 | \mathbf{x})$ y $P(y = J | \mathbf{x})$ son determinadas sin ambigüedades por el signo de β_k (dado que $\phi(z) > 0$ para todo z), el signo de β_k no siempre determina la dirección del efecto para los resultados intermedios, $1, 2, \dots, J-1$. En cualquier caso, las magnitudes de esos efectos parciales dependen no solo de β_k sino de $\mathbf{x}'\boldsymbol{\beta}$ y α a través de $\phi(\cdot)$. Obsérvese que, sin embargo, en la interpretación de los coeficientes estimados podremos fijarnos en la significatividad del coeficiente⁸⁷.

De igual forma se plantean una serie de problemas a la hora de encontrar medidas para valorar el ajuste global del modelo. En efecto, recordemos que el propósito del modelo es predecir la probabilidad de respuesta en cada categoría dado un conjunto de características. El resultado de la estimación proporciona una probabilidad estimada para cada individuo de estar en cada categoría. Para obtener una medida global del ajuste sería necesario calcular el error cometido, pero en realidad nosotros no observamos la probabilidad del individuo, sino si éste se encuentra en una u otra categoría, por lo que los errores cometidos no son directamente observables. Como medidas alternativas para medir el buen ajuste existen tres métodos que son los más popularmente utilizados: la *tabla de proporciones de predicciones correctas*, la *pseudo R² de predicción* y la *razón de verosimilitud*.

Finalmente, es preciso recordar que los modelos probit ordenados son inconsistentes para $\boldsymbol{\beta}$ cuando el término de error en el modelo latente [1] es heteroscedástico o no normal, puesto que la forma funcional en la probabilidad de respuesta no es ya la correspondiente a [3].

La discriminación como un residuo: la descomposición de Oaxaca en el modelo probit ordenado

Una vez expuesto el modelo econométrico expondremos a continuación brevemente la metodología utilizada para obtener la descomposición de Oaxaca.

Para cada una de las variables dependientes representativas de la promoción, estimaremos un modelo probit ordenado con la submuestra de hombres y otro modelo con la de mujeres (incluiremos en ambas estimaciones las mismas variables explicativas), que llamaremos modelo de los hombres y modelo de las mujeres, respectivamente. De esta forma será posible estimar la probabilidad media de los hombres y de las mujeres de estar en cada una de las categorías de promoción. Para ello, calcularemos la media de la probabilidad de cada hombre de estar en cada una de las categorías según el modelo estimado para ellos aplicando la expresión [3]:

$$P_M^M(y = 0 | \mathbf{x}_M) = \frac{1}{m} \sum_i^m P_i^M(y = 0 | \mathbf{x}_i)$$

$$P_M^M(y = 1 | \mathbf{x}_M) = \frac{1}{m} \sum_i^m P_i^M(y = 1 | \mathbf{x}_i)$$

...

$$P_M^M(y = J | \mathbf{x}_M) = \frac{1}{m} \sum_i^m P_i^M(y = J | \mathbf{x}_i) \quad [6]$$

donde m es el número total de hombres; el subíndice M indica la probabilidad media de los hombres en cada una de las J categorías; y el super-índice M indica que estamos usando los parámetros estimados en el modelo probit ordenado de los hombres.

⁸⁷ Dado que los estimadores de máxima verosimilitud además de consistentes y eficientes asintóticamente, son también asintóticamente normales, puede aplicarse el análogo a la prueba t para contrastar su significatividad

La probabilidad media de las mujeres se calculará de forma análoga utilizando la submuestra de mujeres y utilizando los parámetros estimados en el modelo de ellas:

$$\begin{aligned}
 P_F^F(y=0 | \mathbf{x}_F) &= \frac{1}{f} \sum_i^f P_i^F(y=0 | \mathbf{x}_i) \\
 P_F^F(y=1 | \mathbf{x}_F) &= \frac{1}{f} \sum_i^f P_i^F(y=1 | \mathbf{x}_i) \\
 &\dots \\
 P_F^F(y=J | \mathbf{x}_F) &= \frac{1}{f} \sum_i^f P_i^F(y=J | \mathbf{x}_i)
 \end{aligned}
 \tag{7}$$

donde f es el número total de mujeres; el subíndice F indica la probabilidad media de las mujeres en cada una de las J categorías; y el super-índice F indica que estamos usando los parámetros estimados en el modelo probit ordenado de las mujeres.

Combinando los modelos estimados para hombres y mujeres con las distintas submuestras es posible estimar cuál sería la probabilidad media de las mujeres de estar en cada categoría si sus características se evaluaran como las de los hombres, esto es, utilizando el modelo estimado para los hombres⁸⁸

$$\begin{aligned}
 P_F^M(y=0 | \mathbf{x}_F) &= \frac{1}{f} \sum_i^f P_i^M(y=0 | \mathbf{x}_i) \\
 P_F^M(y=1 | \mathbf{x}_F) &= \frac{1}{f} \sum_i^f P_i^M(y=1 | \mathbf{x}_i) \\
 &\dots \\
 P_F^M(y=J | \mathbf{x}_F) &= \frac{1}{f} \sum_i^f P_i^M(y=J | \mathbf{x}_i)
 \end{aligned}
 \tag{8}$$

Estas probabilidades P_F^M indican, por tanto la probabilidad media de las mujeres de estar en cada una de las J categorías si sus características (endowments) estuviesen evaluadas de la misma forma que lo están en el caso de los hombres. En este sentido pueden interpretarse como las probabilidades teóricas sin "discriminación" por razón de sexo. Esto es, las diferencias entre las probabilidades de los hombres (P_M^M) y estas probabilidades de las mujeres sin discriminación (P_F^M) deberían estar explicadas exclusivamente por las diferencias entre las características medias de hombres y mujeres.

Utilizando precisamente estas probabilidades teóricas sin discriminación, es posible construir una pseudo descomposición de Oaxaca que muestre qué porcentajes de las diferencias observadas entre las probabilidades de estar en cada categoría de los hombres (P_M^M) y de las mujeres (P_F^F) se explican por diferencias en las características medias de hombres y mujeres, y qué porcentajes se deben a otros factores que identificaremos con desigualdades o discriminación de género:

$$\begin{aligned}
 \underbrace{P_M^M(y=0 | \mathbf{x}_M) - P_F^F(y=0 | \mathbf{x}_F)}_{\text{Gap observado}} &= \underbrace{[P_M^M(y=0 | \mathbf{x}_M) - P_F^M(y=0 | \mathbf{x}_F)]}_{\text{Gap debido a las diferencias en las características}} + \underbrace{[P_F^M(y=0 | \mathbf{x}_F) - P_F^F(y=0 | \mathbf{x}_F)]}_{\text{Gap debido a la discriminación}} \\
 \underbrace{P_M^M(y=1 | \mathbf{x}_M) - P_F^F(y=1 | \mathbf{x}_F)}_{\text{Gap observado}} &= \underbrace{[P_M^M(y=1 | \mathbf{x}_M) - P_F^M(y=1 | \mathbf{x}_F)]}_{\text{Gap debido a las diferencias en las características}} + \underbrace{[P_F^M(y=1 | \mathbf{x}_F) - P_F^F(y=1 | \mathbf{x}_F)]}_{\text{Gap debido a la discriminación}} \\
 &\dots \\
 \underbrace{P_M^M(y=J | \mathbf{x}_M) - P_F^F(y=J | \mathbf{x}_F)}_{\text{Gap observado}} &= \underbrace{[P_M^M(y=J | \mathbf{x}_M) - P_F^M(y=J | \mathbf{x}_F)]}_{\text{Gap debido a las diferencias en las características}} + \underbrace{[P_F^M(y=J | \mathbf{x}_F) - P_F^F(y=J | \mathbf{x}_F)]}_{\text{Gap debido a la discriminación}}
 \end{aligned}
 \tag{9}$$

⁸⁸ Igualmente, se podría calcular cuál sería la probabilidad media de los hombres de estar en cada categoría si sus características se evaluaran como las de las mujeres, esto es, utilizando el modelo estimado para las mujeres.

El **índice de discriminación** que vamos a aplicar a cada una de las categorías de promoción es el **ID2**, ya comentado el capítulo dedicado a la desigualdad salarial. El ID2 se expresa en este caso como:

$$\frac{P_F^M(y=0 | \mathbf{x}_F) - P_F^F(y=0 | \mathbf{x}_F)}{P_F^F(y=0 | \mathbf{x}_F)}$$

$$\frac{P_F^M(y=1 | \mathbf{x}_F) - P_F^F(y=1 | \mathbf{x}_F)}{P_F^F(y=1 | \mathbf{x}_F)}$$

$$\dots$$

$$\frac{P_F^M(y=J | \mathbf{x}_F) - P_F^F(y=J | \mathbf{x}_F)}{P_F^F(y=J | \mathbf{x}_F)}$$
[10]

El ID2 definido en [10] muestra el **porcentaje en que debería aumentar la probabilidad de las mujeres de estar en cada categoría** (la concentración de las mismas en cada categoría) **para que la probabilidad** (o concentración) **estimada se igualase a la frecuencia teórica que existiría sin discriminación.**

Este indicador de discriminación puede utilizarse para contrastar la hipótesis de existencia de un fenómeno de techo de cristal/cemento, ya que bajo dicha hipótesis debería observarse que la discriminación por razones de género aumenta a medida que aumenta la escala o categoría de promoción.

4.2 Presentación de la encuesta y algunos resultados preliminares

Descripción de la encuesta

La Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo (ECVT) se realiza anualmente por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales desde 1999. En este trabajo se emplean las encuestas de 1999, 2000, 2001, 2002, 2003 y 2004. Puesto que se trata de encuestas independientes se procede a la fusión o agregación de las mismas, de manera que se obtiene una muestra lo suficientemente amplia como para que sea representativa para el caso de la Comunidad de Madrid. El ámbito geográfico de esta encuesta es todo el territorio español (con excepción de Ceuta y Melilla). El ámbito poblacional queda delimitado por la *población ocupada* de 16 y más años que reside en viviendas familiares. El tamaño de la muestra ampliada para el conjunto de España es de 36.096 individuos ocupados (12.923 mujeres y 23.173 hombres); y para la Comunidad de Madrid es de 3.529 individuos ocupados (1.311 mujeres y 2.218 hombres).

Sus objetivos son investigar la calidad de vida del ocupado en su trabajo, y obtener, por una parte, una información de carácter objetivo sobre las situaciones reales de las actividades que se producen en el entorno de trabajo, y por otra, una información de tipo subjetivo sobre las percepciones personales que los trabajadores ocupados tienen de sus condiciones y relaciones laborales.

El cuestionario se articula en cuatro módulos:

- Entorno familiar (casado o con pareja, situación laboral del cónyuge, nº de hijos, etc.)
- Situación laboral (asalariado, autónomo; ocupación, sector, trayectoria laboral, procesos de integración y promoción laboral, etc.)
- Calidad de vida (satisfacción con el trabajo, etc.)
- Datos socioeconómicos (sexo, edad, nivel educativo, tamaño de la población donde reside, etc.)

En este trabajo se emplea el sub-grupo de trabajadores asalariados, lo cual reduce la muestra para España a 27.922 asalariados, de los cuales 10.367 son mujeres y 17.367 hombres; y para la Comunidad de Madrid a 3.009 asalariados, 1.155 mujeres y 1.854 hombres.

La presencia relativa de las mujeres a medida que se asciende en la jerarquía profesional

En este análisis vamos a utilizar **cinco indicadores de promoción profesional**. El primero de ellos es el **salario neto mensual**, el cual consideramos que se puede interpretar como indicador indirecto del nivel que ocupa el trabajador en su organización: cuanto mayor sea el nivel salarial más alta tiende a ser la posición que ocupa el trabajador en la jerarquía profesional. Sin embargo la ECVT proporciona una serie de cuestiones a través de las cuales se interroga *directamente* a los trabajadores encuestados acerca de la posición que ocupan en la jerarquía profesional. Ello permite disponer de cuatro indicadores adicionales más precisos que el nivel salarial: el primero de ellos es el **número de ascensos** en la empresa actual, que es un indicador del cambio dentro de la misma. Los otros tres, a su vez, hacen referencia al nivel o la posición que ocupa el trabajador en la jerarquía de su organización: el **nivel del puesto de trabajo**, los **niveles de supervisión por debajo** del trabajador y el **número de personas supervisadas** por el trabajador.

En la *tabla 1* aparecen estos cinco indicadores de promoción que vamos a utilizar, correspondientes a la CAM y al resto de de España, para los que se muestra cómo evoluciona el porcentaje vertical (la concentración) de mujeres y hombres, así como la ratio mujer-hombre para esos porcentajes, a medida que se asciende en los niveles de promoción.

En primer lugar aparecen los **"salarios mensuales netos"**, en donde se pone de manifiesto que a medida que se asciende en el intervalo salarial baja la ratio mujer-hombre, y además lo hace intensamente, tanto para la CAM como para el conjunto de España.

En segundo lugar aparece la variable **"nº de ascensos en la empresa"**. Como se puede ver, tanto los porcentajes verticales de las mujeres como los de los hombres descienden radicalmente (en Madrid y en España) conforme aumenta el número de ascensos considerados. Sin embargo, el porcentaje de mujeres en "cero ascensos" (el 71,9% en Madrid) es bastante mayor que el correspondiente a los hombres (el 61% en Madrid), en tanto que al desplazarnos hacia arriba en el número de ascensos los porcentajes de mujeres se sitúan por debajo de los de los hombres: en efecto, a medida que consideramos un número creciente de ascensos se observa que la ratio mujer-hombre tiende a bajar.

En cuanto a las tres variables restantes (**nivel del puesto de trabajo**, **niveles de supervisión** y **número de personas que supervisa**), aquí, de nuevo, descienden sustancialmente los porcentajes de mujeres y hombres a medida que consideramos niveles más elevados, al tiempo que las ratio mujer-hombre bajan notablemente.

Obsérvese, por otra parte, que se dan algunas diferencias entre la CAM y el resto de España. En particular llama la atención el hecho de que, con todos los indicadores directos de promoción, **las concentraciones** (tanto de mujeres como de hombres) **en los puestos más altos de las jerarquías profesionales son mayores en la CAM que en el resto de España**; por ejemplo, el porcentaje de mujeres (respecto del total de las mismas) que se sitúa en la categoría de directivas en la CAM es del 2,2% mientras que para el resto de España esa cifra es del 1,7%.

Recapitulando, a través de una serie de indicadores de promoción (aplicados a la CAM y al resto de España) se observa, en primer lugar, que **a medida que se escala en la jerarquía profesional se reduce de manera muy significativa la presencia tanto de mujeres como de hombres**; y, en segundo lugar, que la reducción de la presencia femenina tiende a ser mayor que la masculina, de manera que **la ratio mujer-hombre tiende a bajar a medida que consideramos niveles jerárquicos más altos**. El paso siguiente ha de ser averiguar en qué medida esa tendencia a la bajada en la presencia relativa de las mujeres se debe a las características de las mismas o a la existencia de discriminación en la promoción (techo de cristal y techo de cemento). A ello se dedica el análisis econométrico del siguiente epígrafe.

Tabla 1. Concentración (% vertical) de mujeres y hombres en los intervalos de cinco indicadores de promoción

			Concentración		
			Mujeres	Hombres	Ratio mujer-hombre
INGRESOS MENSUALES NETOS (Euros)	MADRID	Hasta 270 €	3,8%	0,5%	766,0
		270 - 450 €	8,2%	1,6%	520,9
		451 - 600 €	14,9%	6,0%	248,2
		601 - 900 €	29,4%	23,1%	127,2
		901 - 1.205 €	22,8%	28,4%	80,4
		1.206 - 1.655 €	14,8%	23,9%	61,7
		1.656 - 1.800 €	3,0%	3,9%	76,0
		1.801 - 2.105 €	2,0%	4,2%	47,7
		más de 2.106 €	1,1%	8,4%	13,4
	TOTAL	100,0%	100,0%		
	RESTO DE ESPAÑA	Hasta 270 €	3,6%	0,3%	1052,9
		270 - 450 €	9,2%	1,5%	595,5
		451 - 600 €	17,5%	6,3%	280,2
		601 - 900 €	35,3%	32,9%	107,4
		901 - 1.205 €	18,4%	30,1%	60,9
		1.206 - 1.655 €	11,3%	17,6%	64,1
		1.656 - 1.800 €	2,1%	4,4%	47,4
		1.801 - 2.105 €	1,6%	3,3%	47,4
más de 2.106 €		1,1%	3,5%	30,2	
TOTAL	100,0%	100,0%			
NÚMERO DE ASCENSOS EN LA EMPRESA	MADRID	0 ascensos	71,9%	61,0%	117,9
		1 ascenso	15,2%	15,2%	99,6
		2 ascensos	6,6%	11,1%	59,1
		3 ascensos	3,2%	7,0%	44,8
		4 o más ascensos	3,2%	5,6%	56,6
		TOTAL	100,0%	100,0%	
	RESTO DE ESPAÑA	0 ascensos	84,8%	70,4%	120,5
		1 ascenso	9,7%	14,3%	67,6
		2 ascensos	3,6%	7,4%	49,0
		3 ascensos	1,2%	4,9%	24,3
		4 o más ascensos	0,7%	3,1%	23,1
		TOTAL	100,0%	100,0%	
NIVEL DEL PUESTO DE TRABAJO	MADRID	Empleado	86,6%	75,0%	115,4
		Supervisión	11,2%	18,4%	60,9
		Directivo	2,2%	6,6%	33,8
		TOTAL	100,0%	100,0%	
	RESTO DE ESPAÑA	Empleado	90,6%	81,3%	111,5
		Supervisión	7,7%	15,0%	51,3
		Directivo	1,7%	3,7%	45,3
		TOTAL	100,0%	100,0%	
NIVELES DE SUPERVISIÓN POR DEBAJO	MADRID	0 niveles	89,3%	77,6%	115,0
		1 nivel	6,1%	8,6%	70,1
		2 niveles	2,4%	7,5%	31,9
		3 o más niveles	2,3%	6,2%	36,7
		TOTAL	100,0%	100,0%	
	RESTO DE ESPAÑA	0 niveles	92,8%	85,2%	109,0
		1 nivel	4,4%	7,3%	59,4
		2 niveles	1,6%	4,0%	41,0
		3 o más niveles	1,2%	3,6%	34,1
		TOTAL	100,0%	100,0%	
NUMERO TOTAL DE PERSONAS SUPERVISADAS	MADRID	0 trabajadores	84,1%	69,7%	120,6
		1-9 trabajadores	11,6%	18,4%	62,8
		10-30 trabajadores	2,7%	8,1%	33,6
		31 o más trabajadores	1,6%	3,8%	42,9
		TOTAL	100,0%	100,0%	
	RESTO DE ESPAÑA	0 trabajadores	88,2%	77,9%	113,2
		1-9 trabajadores	9,0%	14,3%	63,0
		10-30 trabajadores	2,0%	5,2%	38,3
		31 o más trabajadores	0,8%	2,6%	30,9
		TOTAL	100,0%	100,0%	

4.3 Principales resultados del análisis econométrico sobre la discriminación en la promoción profesional

En este epígrafe resumimos los resultados de nuestro análisis sobre la discriminación de género, obtenidos de acuerdo con la metodología de la pseudo-descomposición de Oaxaca-Blinder, utilizando los datos de la ECVT (1999-2004).

- En **primer lugar** hemos procedido a la estimación de sendos modelos probit ordenado utilizando las submuestras de asalariados y asalariadas⁸⁹ para las cinco variables dependientes o variables explicadas indicativas de la promoción:
 - Los intervalos de *salarios mensuales netos*
 - El *número de ascensos* en la empresa
 - El *nivel del puesto de trabajo*
 - Los *niveles de supervisión* por debajo del trabajador
 - El *número de personas supervisadas* por el trabajador (directa e indirectamente)

Para cada una de estas cinco variables explicadas, se han estimado cuatro modelos (masculino y femenino, y de la Comunidad de Madrid y del Resto de España) con los mismos regresores en ambos. Más concretamente se han introducido como explicativas todas aquellas variables que resultan significativas, bien en el modelo de hombres, bien en el modelo de mujeres en cualquiera de las regresiones⁹⁰. Entre las variables explicativas se encuentran:

Edad; casado o con pareja; número de hijos; sector privado o público; contrato a tiempo parcial o a tiempo completo; contrato temporal o indefinido; horas de la jornada laboral semanal habitual; antigüedad en la empresa; tamaño de la empresa; tiene un trabajo con un nivel más bajo que el correspondiente a su formación; realiza tareas repetitivas; formación dentro de la empresa; número de veces que ha estado en paro; nivel educativo; región de residencia; sector de actividad de la empresa y ocupación del empleado.

Los resultados de las estimaciones de los 20 modelos se encuentran en las tablas del *apéndice*⁹¹. De forma muy breve podemos comentar algunos resultados. En general el ajuste global de los modelos de las mujeres es mejor que el de los hombres. Todos los modelos replican bastante bien las frecuencias observadas. Entre las variables más significativas se encuentran la antigüedad y la formación dentro de la empresa, el sector de actividad, la ocupación, el número de horas trabajadas, el trabajo indefinido y a tiempo completo. Cabe destacar también que para todas las variables explicadas se aprecian diferencias significativas entre los modelos correspondientes a los hombres y a las mujeres. Entre las variables explicativas para las que se encuentran mayores diferencias entre sexos destacamos el tamaño de la empresa, el nivel de educación y la región de residencia.

- En **segundo lugar**, a partir de los resultados obtenidos con estos modelos se han estimado las probabilidades medias (las *frecuencias estimadas* o las *concentraciones estimadas*) de hombres y mujeres de encontrarse en cada categoría o nivel de promoción (evaluando las características

⁸⁹ Se han seleccionado sólo a los asalariados del sector público o del sector privado con edades comprendidas entre los 16 y los 64 años ambos inclusive, y que no se encontrasen en situación de jubilación o cumpliendo el servicio militar. Para ampliar la muestra se ha procedido a utilizar datos enlazados de las encuestas correspondientes a los años 1999, 2000, 2001, 2002, 2003 y 2004. Debido a problemas en la codificación de las encuestas del año 2002 y 2003, no es posible utilizar los datos de estos años para la regresión con la variable número de ascensos dentro de la empresa actual. Se ha incorporado en los distintos modelos de regresión una variable cualitativa que recoge el año al que pertenece la observación. Con ello se intenta captar posibles cambios en la distribución de probabilidad. Como cabría esperar, sólo en el caso de la ecuación de salarios estas variables resultan significativas.

⁹⁰ Al igual que en el análisis de la discriminación salarial del apartado 3, en estas regresiones se ha utilizado la transformación propuesta por Gardeazábal y Ugidos (2002) para evitar sesgos en las estimaciones de discriminación

⁹¹ (5 para la submuestra de hombres de la CAM; 5 para la submuestra de mujeres de la CAM; 5 para la submuestra de hombres del Resto de España; y 5 para la submuestra de mujeres del Resto de España).

de cada trabajador en cada modelo según se describe en las ecuaciones 6 y 9). Estas concentraciones estimadas son las utilizadas para realizar el análisis de discriminación por sexo en cada categoría o nivel de promoción que presentamos a continuación.

Efectivamente, en la *tabla 2* mostramos los resultados, con y sin discriminación, y tanto para Madrid como para el resto de España, de la concentración de las mujeres en los diferentes niveles de promoción considerados. La columna de *concentraciones estimadas* proporciona los valores obtenidos cuando las características de las mujeres son evaluadas utilizando los coeficientes estimados en las ecuaciones de las mujeres (a través de los modelos probit ordenado estimados para la sub-muestra de mujeres). La columna de *concentraciones-sin-discriminación* ofrece los valores obtenidos cuando las características de las mujeres son evaluadas con los coeficientes estimados para los hombres (a través de los modelos probit ordenado estimados para la sub-muestra de hombres), los cuales se supone que no sufren discriminación. Y la columna correspondiente al *índice de discriminación (ID2)* proporciona el resultado, para cada intervalo, acerca de en qué porcentaje tendría que aumentar la concentración estimada de las mujeres para igualar la concentración sin discriminación de las mismas. Además, la *figura 1* muestra gráficamente estos últimos resultados concernientes a los índices de discriminación, para el caso de la Comunidad de Madrid.

Empezando por los **salarios netos mensuales**, para el caso de Madrid podemos ver que en el primer intervalo ("hasta 270€") la concentración-sin-discriminación de las mujeres (2,1%) es inferior a la concentración estimada para las mujeres con discriminación (4,3%). Pero a partir del intervalo "901-1.205€", conforme nos movemos hacia arriba en los intervalos salariales, ocurre lo contrario: las concentraciones-sin-discriminación de las mujeres se sitúan por encima de las concentraciones con discriminación, y además esa diferencia se hace cada vez más intensa. Por esta razón **el ID2 crece exponencialmente**. Por ejemplo, para el intervalo más alto (más de 2,106€) el índice de discriminación es del 425,5% en Madrid (la fracción de mujeres situadas en este intervalo salarial tendría que crecer en un 425,5% para alcanzar la fracción de mujeres que debería haber en este intervalo en ausencia de discriminación). **El hecho de que el ID2 crezca exponencialmente (véase la figura 1) puede estar indicando que los obstáculos a los que hacen frente las mujeres en su promoción profesional (techo de cristal y techo de cemento) se acrecientan a medida que ascienden en la jerarquía profesional** (aproximada en este caso por el nivel salarial). Este resultado obtenido aquí para Madrid y para el resto de España, está en línea con los obtenidos para el conjunto de España por otros autores (Gardeazábal y Ugidos 2005 y de la Rica y otros 2005).

Pero, como comentábamos anteriormente, aquí tenemos particular interés en utilizar otras cuatro variables categóricas adicionales más directamente relacionadas con la promoción profesional que el nivel salarial.

Empezando con el **número de ascensos**, podemos comprobar que la mayoría de mujeres (y de hombres) se sitúan en la categoría de "cero ascensos", en donde la concentración-sin-discriminación de las mujeres (66,4% en Madrid) es inferior a la concentración estimada con discriminación (71,3% en Madrid). De nuevo, conforme aumenta el número de ascensos considerados, las concentraciones-sin-discriminación de las mujeres se sitúan por encima de las concentraciones con discriminación, y estas diferencias se hacen más intensas, excepto para la última categoría, de forma que el índice de discriminación aumenta, excepto para esta última.

Con respecto a las variables **nivel del puesto de trabajo, niveles de supervisión y número de personas supervisadas**, la tabla y la figura muestran unos resultados muy similares a los anteriores: el porcentaje en el que se tendría que incrementar la concentración de las mujeres para alcanzar la concentración-sin-discriminación (el ID2) se incrementa, excepto para el último intervalo en el caso de niveles de supervisión y nº de personas supervisadas.

En definitiva, los resultados (tanto para Madrid como para España) **para estos cuatro indicadores directos** de promoción son similares a los obtenidos con el salario neto: el índice de discriminación tiende a incrementarse a medida que subimos en los correspondientes

intervalos, lo que podría estar aportando alguna **evidencia sobre la existencia de un problema de techo de cristal/cemento.**

Sin embargo, hay una diferencia, que se percibe particularmente en el caso de Madrid. En el caso de los salarios el ID2 crece exponencialmente mientras que **con los niveles de supervisión y las personas supervisadas el incremento del ID2 es no-lineal**: en el último intervalo el ID2 decrece respecto del dato previo (al menos así sucede en Madrid). Esta no-linealidad podría ser una mera coincidencia relacionada con la poca muestra disponible en los intervalos más altos de estas variables. Pero otra interpretación de esta no-linealidad podría ser que estos indicadores más precisos de la promoción permiten captar algunos factores adicionales que no era posible captar con los salarios netos. En este sentido, consideramos que podría haber **dos explicaciones** (relacionadas) a este dato de un menor nivel de ID2 en el extremo superior de los niveles de promoción.

- En **primer lugar**, puede ser necesario el tener que pasar a través de una serie de niveles intermedios para llegar a la cima de las organizaciones; es decir, las mujeres que ya han llegado a los puestos más altos son precisamente aquellas que ya habrían roto el techo de cristal (los obstáculos por parte de las organizaciones a la promoción de las mujeres) en etapas previas, y de esta manera ya no tendrían que enfrentarse con tantas dificultades.
- En **segundo lugar**, si tenemos en cuenta que lo que entendemos aquí por discriminación incluye también la auto-limitación profesional por parte de las mujeres (el techo de cemento), podría ser posible que entre el grupo de mujeres que (de acuerdo con nuestro modelo) tienen las características requeridas para estar en los puestos más altos de las jerarquías profesionales el fenómeno de la auto-limitación profesional tenga una menor incidencia que en niveles jerárquicos previos. En otras palabras, la mayoría de las mujeres que se sitúan en los puestos más altos son mujeres claramente orientadas hacia el mundo profesional, con un alto grado de compromiso con sus carreras profesionales, por lo que entre ellas las conductas de auto-limitación profesional es muy probable que sean irrelevantes. Adicionalmente, obsérvese que la ausencia de conductas de auto-limitación profesional entre estas mujeres podría, a su vez, estar reduciendo las conductas discriminatorias de los empleadores hacia ellas (el techo de cristal). En efecto, si los empleadores esperan que estas trabajadoras altamente cualificadas van a estar tan orientadas a sus carreras profesionales como los hombres de iguales características, podrían reducir o eliminar las prácticas de discriminación estadística.

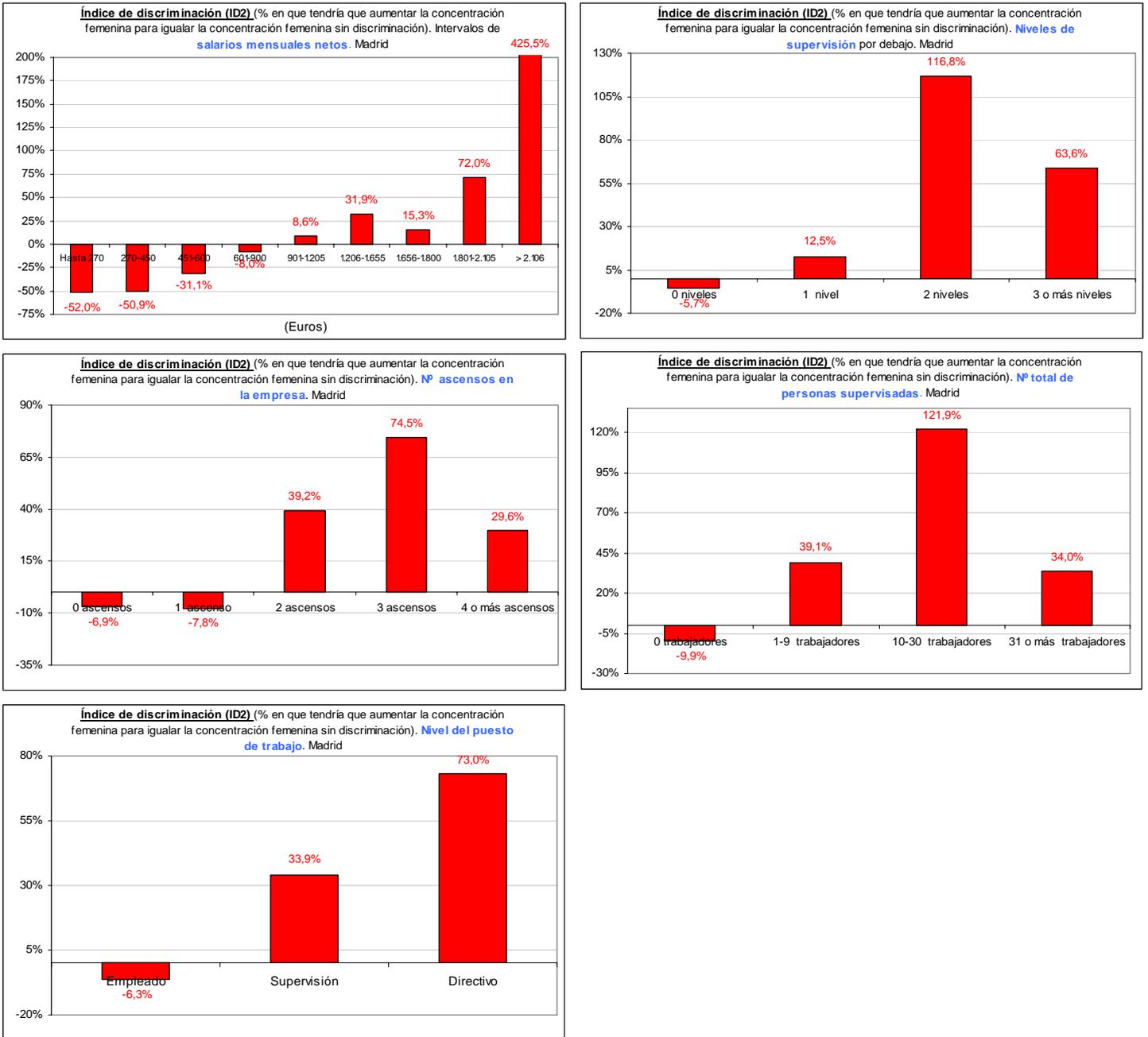
Por último, merece la pena enfatizar las diferencias y similitudes que se observan en la tabla 2 entre la Comunidad de Madrid y el resto de España:

- Para los cuatro indicadores de *directos* de promoción, **las concentraciones (observadas, estimadas, y estimadas-sin-discriminación) de mujeres en los puestos más altos de las jerarquías profesionales son mayores en la CAM que en el resto de España**
- En términos generales, para los cinco indicadores utilizados, **tanto en la CAM como en el resto de España se da una tendencia al aumento en el índice de discriminación conforme nos desplazamos hacia arriba en los niveles de promoción, y ello aporta evidencia sobre la presencia de techos de cristal/cemento.**
- **El fenómeno de la no linealidad en el aumento del ID2 se da con más intensidad en Madrid que en el resto de España.**
- Para los cuatro indicadores directos de promoción, en la última columna de la tabla 2 se ofrece también el dato del índice de discriminación en media (es decir, sin desglosar por niveles de promoción). Como se puede ver, en todos los casos **el ID2 medio es menor es la Comunidad de Madrid que en el resto de España.** Esto es, con carácter general, **la discriminación en la promoción profesional (en la forma de techo de cristal o de techo de cemento) sería menor en Madrid que en el resto de España.**

Tabla 2. Estimaciones de las concentraciones de las mujeres en cada uno de los niveles de promoción e índices de discriminación (ID2)

		Concentración de las mujeres				Índice de discriminación (ID2)	
		Observada	Estimada	Estimada sin discriminación			
SALARIOS MENSUALES NETOS	MADRID	Hasta 270 €	3,8%	4,3%	2,1%	-52,0%	
	(Muestra: 705 mujeres y 1.200 hombres)	270 - 450 €	8,2%	7,5%	3,7%	-50,9%	
		451 - 600 €	14,9%	14,8%	10,2%	-31,1%	
		601 - 900 €	29,4%	29,0%	26,7%	-8,0%	
		901 - 1.205 €	22,8%	23,7%	25,7%	8,6%	
		1.206 - 1.655 €	14,8%	14,9%	19,6%	31,9%	
		1.656 - 1.800 €	3,0%	2,8%	3,3%	15,3%	
		1.801 - 2.105 €	2,0%	1,9%	3,3%	72,0%	
		más de 2.106 €	1,1%	1,0%	5,4%	425,5%	
		Total	100,0%	100,0%	100,0%		
RESTO DE ESPAÑA	RESTO DE ESPAÑA	Hasta 270 €	3,6%	3,8%	1,9%	-49,4%	
	(Muestra: 5.758 mujeres y 10.105 hombres)	270 - 450 €	9,2%	8,8%	4,1%	-54,0%	
		451 - 600 €	17,5%	17,4%	10,2%	-41,5%	
		601 - 900 €	35,3%	35,5%	33,9%	-4,6%	
		901 - 1.205 €	18,4%	18,8%	25,8%	37,1%	
		1.206 - 1.655 €	11,3%	11,1%	14,9%	34,6%	
		1.656 - 1.800 €	2,1%	2,0%	3,8%	88,0%	
		1.801 - 2.105 €	1,6%	1,5%	2,7%	82,0%	
		más de 2.106 €	1,1%	1,1%	2,8%	148,8%	
		Total	100,0%	100,0%	100,0%		
NÚMERO DE ASCENSOS EN LA EMPRESA	MADRID	0 ascensos	71,9%	71,3%	66,4%	-6,9%	
	(Muestra: 349 mujeres y 682 hombres)	1 ascenso	15,2%	15,4%	14,2%	-7,8%	
		2 ascensos	6,6%	7,2%	10,0%	39,2%	
		3 ascensos	3,2%	3,3%	5,8%	74,5%	
		4 o más ascensos	3,2%	2,9%	3,7%	29,6%	
		Total	100,0%	100,0%	100,0%	ID2 media=29,8	
	RESTO DE ESPAÑA	RESTO DE ESPAÑA	0 ascensos	84,8%	84,8%	80,1%	-5,6%
		(Muestra: 3.217 mujeres y 5.925 hombres)	1 ascenso	9,7%	9,7%	11,0%	13,7%
			2 ascensos	3,6%	3,6%	5,0%	37,3%
			3 ascensos	1,2%	1,1%	2,7%	134,8%
		4 o más ascensos	0,7%	0,7%	1,3%	78,0%	
		Total	100,0%	100,0%	100,0%	ID2 media=46,8	
NIVEL DEL PUESTO DE TRABAJO	MADRID	Empleado	86,6%	86,5%	81,1%	-6,3%	
	(Muestra: 805 mujeres y 1.398 hombres)	Supervisión	11,2%	11,3%	15,1%	33,9%	
		Directivo	2,2%	2,2%	3,8%	73,0%	
		Total	100,0%	100,0%	100,0%	ID2 media=44,8	
	RESTO DE ESPAÑA	RESTO DE ESPAÑA	Empleado	90,6%	90,6%	84,1%	-7,2%
		(Muestra: 6.574 mujeres y 11.567 hombres)	Supervisión	7,7%	7,7%	13,6%	75,8%
			Directivo	1,7%	1,6%	2,3%	41,3%
		Total	100,0%	100,0%	100,0%	ID2 media=65,5	
NIVELES DE SUPERVISIÓN POR DEBAJO	MADRID	0 niveles	89,3%	89,2%	84,2%	-5,7%	
	(Muestra: 792 mujeres y 1.342 hombres)	1 nivel	6,1%	6,2%	6,9%	12,5%	
		2 niveles	2,4%	2,5%	5,3%	116,8%	
		3 o más niveles	2,3%	2,2%	3,6%	63,6%	
		Total	100,0%	100,0%	100,0%	ID2 media=60,6%	
	RESTO DE ESPAÑA	RESTO DE ESPAÑA	0 niveles	92,8%	92,9%	87,8%	-5,4%
		(Muestra: 6.519 mujeres y 11.394 hombres)	1 nivel	4,4%	4,3%	6,4%	48,8%
		2 niveles	1,6%	1,6%	3,2%	105,7%	
		3 o más niveles	1,2%	1,2%	2,5%	103,4%	
	Total	100,0%	100,0%	100,0%	ID2 media=82,8%		
NUMERO TOTAL DE PERSONAS SUPERVISADAS	MADRID	0 trabajadores	84,1%	84,2%	75,9%	-9,9%	
	(Muestra: 805 mujeres y 1.354 hombres)	1-9 trabajadores	11,6%	11,4%	15,9%	39,1%	
		10-30 trabajadores	2,7%	2,7%	6,0%	121,9%	
		31 o más trabajadores	1,6%	1,7%	2,2%	34,0%	
		Total	100,0%	100,0%	100,0%	ID2 media=58,4%	
	RESTO DE ESPAÑA	RESTO DE ESPAÑA	0 trabajadores	88,2%	88,3%	81,3%	-7,9%
		(Muestra: 6.562 mujeres y 11.472 hombres)	1-9 trabajadores	9,0%	8,9%	12,8%	43,4%
		10-30 trabajadores	2,0%	1,9%	4,2%	117,2%	
		31 o más trabajadores	0,8%	0,9%	1,7%	103,4%	
	Total	100,0%	100,0%	100,0%	ID2 media=71,9%		

Figura 1. Tendencia al aumento del índice de discriminación (ID2) a medida que se asciende en la jerarquía profesional. Resultados correspondientes a la CAM



ANEXO: Resultados de las regresiones por el método del PROBIT ORDENADO.

	Hombres_CAM				Mujeres_CAM			
	Coef.	Desvest	Z	P> z	Coef.	Desvest	Z	P> z
logedad	6.047	2.866	2.11	0.04	5.045	3.305	1.53	0.13
logedadcua	-0.717	0.395	-1.81	0.07	-0.586	0.466	-1.26	0.21
casado	0.099	0.093	1.07	0.29	0.001	0.095	0.01	0.99
hijoscargo	0.251	0.084	3.00	0.00	0.027	0.106	0.25	0.80
spublic	0.006	0.134	0.05	0.96	0.289	0.176	1.64	0.10
temporal	-0.136	0.103	-1.32	0.19	-0.144	0.118	-1.22	0.22
tparcial	-0.396	0.213	-1.86	0.06	-0.878	0.180	-4.87	0.00
loghorasem	1.253	0.240	5.21	0.00	1.024	0.218	4.69	0.00
logantigaem	0.236	0.047	4.97	0.00	0.238	0.056	4.27	0.00
repetiti	-0.303	0.084	-3.60	0.00	-0.228	0.123	-1.85	0.06
adecua2	-0.571	0.092	-6.23	0.00	-0.441	0.107	-4.14	0.00
formacem	0.164	0.075	2.19	0.03	0.187	0.105	1.77	0.08
numparad	-0.016	0.017	-0.96	0.34	-0.027	0.025	-1.09	0.28
tama2B	-0.035	0.055	-0.64	0.52	-0.084	0.082	-1.03	0.30
tama3B	0.121	0.060	2.00	0.05	0.054	0.093	0.58	0.56
tama4B	0.172	0.059	2.89	0.00	0.275	0.082	3.36	0.00
edu01B	-0.259	0.183	-1.41	0.16	-0.901	0.844	-1.07	0.29
edu02B	-0.804	0.179	-4.49	0.00	-0.949	0.458	-2.07	0.04
edu03B	-0.567	0.105	-5.38	0.00	-0.782	0.176	-4.43	0.00
edu04B	-0.279	0.080	-3.47	0.00	-0.260	0.142	-1.84	0.07
edu05B	-0.114	0.103	-1.11	0.27	-0.062	0.160	-0.38	0.70
edu06B	-0.019	0.103	-0.18	0.86	0.206	0.183	1.12	0.26
edu07B	-0.066	0.089	-0.74	0.46	0.039	0.140	0.28	0.78
edu08B	0.355	0.113	3.15	0.00	0.381	0.164	2.33	0.02
edu10B	1.195	0.222	5.37	0.00	0.887	0.331	2.68	0.01
edu11B	-0.159	0.307	-0.52	0.61	0.871	0.285	3.05	0.00
activ_aB	-0.460	0.353	-1.30	0.19	0.052	0.453	0.11	0.91
activ_dB	0.008	0.114	0.07	0.94	0.140	0.157	0.89	0.37
activ_eB	0.294	0.220	1.34	0.18	1.133	0.537	2.11	0.04
activ_fB	0.182	0.126	1.44	0.15	0.357	0.327	1.09	0.28
activ_gB	-0.024	0.109	-0.22	0.83	-0.206	0.160	-1.29	0.20
activ_hB	0.024	0.167	0.14	0.89	0.235	0.188	1.25	0.21
activ_iB	-0.047	0.122	-0.38	0.70	-0.138	0.165	-0.84	0.40
activ_jB	0.478	0.149	3.21	0.00	0.326	0.171	1.90	0.06
activ_kB	-0.017	0.115	-0.15	0.88	-0.256	0.138	-1.85	0.06
activ_mB	0.135	0.174	0.78	0.44	-0.021	0.209	-0.10	0.92
activ_nB	-0.165	0.198	-0.83	0.41	-0.450	0.168	-2.68	0.01
activ_oB	-0.238	0.166	-1.44	0.15	-0.563	0.171	-3.30	0.00
activ_pB	0.038	0.237	0.16	0.87	-0.249	0.215	-1.16	0.25
ocup_aB	0.970	0.199	4.88	0.00	1.424	0.406	3.51	0.00
ocup_dB	0.516	0.165	3.13	0.00	0.447	0.176	2.54	0.01
ocup_eB	0.513	0.160	3.21	0.00	0.546	0.204	2.67	0.01
ocup_fB	0.269	0.096	2.80	0.01	0.060	0.122	0.49	0.63
ocup_gB	-0.255	0.120	-2.13	0.03	-0.244	0.135	-1.81	0.07
ocup_hB	-0.377	0.182	-2.08	0.04	-0.140	0.172	-0.81	0.42
ocup_kB	0.007	0.139	0.05	0.96	0.009	0.204	0.05	0.96
ocup_lB	-0.505	0.217	-2.33	0.02	-1.399	0.543	-2.57	0.01
ocup_mB	0.108	0.120	0.90	0.37	1.679	0.402	4.17	0.00
ocup_nB	0.014	0.122	0.12	0.91	-0.741	0.466	-1.59	0.11
ocup_pB	0.157	0.167	0.94	0.35	-0.680	0.337	-2.02	0.04
ocup_qB	-0.154	0.160	-0.96	0.34	0.105	0.316	0.33	0.74
ocup_rB	0.061	0.133	0.46	0.65	0.005	0.577	0.01	0.99
ocup_sB	-0.313	0.146	-2.15	0.03	-0.488	0.160	-3.04	0.00
ocup_tB	-0.310	0.134	-2.31	0.02	0.231	0.327	0.71	0.48
ocup_uB	-0.590	0.259	-2.28	0.02	-1.569	0.257	-6.10	0.00
anyo99B	-0.309	0.085	-3.64	0.00	-0.453	0.095	-4.76	0.00
anyo00B	-0.252	0.076	-3.33	0.00	-0.277	0.121	-2.29	0.02
anyo01B	-0.177	0.067	-2.63	0.01	-0.216	0.100	-2.15	0.03
anyo02B	0.116	0.069	1.69	0.09	0.119	0.090	1.32	0.19
anyo03B	0.435	0.061	7.11	0.00	0.439	0.085	5.17	0.00
_cut1	13.444	5.173	Num.Obs	1200	10.779	5.874	Num.Obs	705
_cut2	14.305	5.149	R^2	0.24	11.918	5.887	R^2	0.30
_cut3	15.351	5.168			13.035	5.904		
_cut4	16.763	5.182			14.431	5.909		
_cut5	17.896	5.186			15.589	5.913		
_cut6	19.039	5.190			16.797	5.919		
_cut7	19.325	5.192			17.273	5.914		
_cut8	19.710	5.196			17.916	5.908		

	Vble Dependiente: Ingresos Mensuales Netos del Trabajador							
	Hombres_Resto Esp				Mujeres_Resto Esp			
	Coef.	Desvest	Z	P> z	Coef.	Desvest	Z	P> z
logedad	3.675	0.864	4.26	0.00	3.517	1.192	2.95	0.00
logedadcu	-0.418	0.120	-3.49	0.00	-0.411	0.168	-2.45	0.01
casado	0.282	0.034	8.33	0.00	-0.017	0.032	-0.51	0.61
hijoscargo	0.098	0.030	3.25	0.00	0.028	0.036	0.78	0.44
spublic	0.073	0.051	1.43	0.15	0.607	0.055	11.01	0.00
temporal	-0.171	0.033	-5.15	0.00	-0.180	0.039	-4.57	0.00
tparcial	-0.735	0.086	-8.52	0.00	-0.923	0.076	-12.09	0.00
loghorasem	0.756	0.098	7.72	0.00	1.131	0.109	10.40	0.00
logantigaem	0.099	0.015	6.56	0.00	0.137	0.021	6.61	0.00
repetiti	-0.024	0.025	-0.95	0.34	-0.028	0.038	-0.73	0.46
adecua2	-0.409	0.031	-13.14	0.00	-0.392	0.039	-9.94	0.00
formacem	0.210	0.027	7.88	0.00	0.172	0.036	4.78	0.00
numparad	-0.015	0.004	-3.79	0.00	-0.026	0.005	-4.89	0.00
tama2B	-0.090	0.018	-5.05	0.00	-0.011	0.025	-0.45	0.65
tama3B	0.121	0.021	5.75	0.00	0.062	0.029	2.14	0.03
tama4B	0.303	0.022	13.61	0.00	0.221	0.030	7.41	0.00
edu01B	-1.125	0.129	-8.75	0.00	-0.805	0.251	-3.21	0.00
edu02B	-0.658	0.062	-10.68	0.00	-0.731	0.106	-6.90	0.00
edu03B	-0.325	0.035	-9.23	0.00	-0.432	0.057	-7.58	0.00
edu04B	-0.179	0.032	-5.66	0.00	-0.310	0.047	-6.59	0.00
edu05B	-0.043	0.039	-1.11	0.27	-0.113	0.058	-1.95	0.05
edu06B	0.074	0.038	1.93	0.05	-0.023	0.054	-0.43	0.67
edu07B	0.167	0.038	4.39	0.00	0.042	0.049	0.85	0.40
edu08B	0.376	0.045	8.34	0.00	0.483	0.055	8.82	0.00
edu10B	0.847	0.098	8.68	0.00	1.037	0.108	9.59	0.00
edu11B	0.277	0.125	2.22	0.03	0.193	0.149	1.30	0.20
ccaa02B	0.200	0.054	3.70	0.00	-0.059	0.073	-0.82	0.41
ccaa03B	0.002	0.053	0.03	0.98	-0.182	0.082	-2.22	0.03
ccaa04B	0.418	0.061	6.89	0.00	0.415	0.076	5.48	0.00
ccaa05B	-0.015	0.059	-0.25	0.80	0.124	0.070	1.75	0.08
ccaa06B	-0.055	0.067	-0.83	0.41	-0.105	0.087	-1.21	0.23
ccaa07B	0.040	0.053	0.74	0.46	-0.024	0.078	-0.31	0.76
ccaa08B	-0.027	0.052	-0.52	0.60	-0.159	0.073	-2.17	0.03
ccaa09B	0.139	0.044	3.14	0.00	0.131	0.059	2.22	0.03
ccaa10B	0.060	0.047	1.28	0.20	-0.041	0.070	-0.58	0.56
ccaa11B	-0.360	0.058	-6.25	0.00	-0.300	0.084	-3.59	0.00
ccaa12B	-0.255	0.052	-4.91	0.00	-0.334	0.074	-4.51	0.00
ccaa14B	-0.112	0.053	-2.13	0.03	-0.068	0.079	-0.86	0.39
ccaa15B	0.369	0.064	5.75	0.00	0.391	0.084	4.68	0.00
ccaa16B	0.269	0.055	4.91	0.00	0.438	0.077	5.69	0.00
ccaa17B	0.145	0.065	2.23	0.03	0.041	0.087	0.47	0.64
activ_aB	-0.162	0.063	-2.56	0.01	0.081	0.134	0.60	0.55
activ_dB	0.054	0.035	1.53	0.13	0.111	0.059	1.86	0.06
activ_eB	0.573	0.079	7.25	0.00	0.530	0.185	2.86	0.00
activ_fB	0.254	0.042	5.98	0.00	-0.005	0.114	-0.04	0.97
activ_gB	-0.111	0.044	-2.53	0.01	-0.064	0.058	-1.12	0.27
activ_hB	0.007	0.071	0.10	0.92	0.286	0.061	4.67	0.00
activ_iB	0.108	0.048	2.26	0.02	-0.116	0.089	-1.30	0.20
activ_jB	0.635	0.072	8.78	0.00	0.568	0.104	5.49	0.00
activ_kB	-0.137	0.057	-2.40	0.02	-0.095	0.058	-1.66	0.10
activ_mB	-0.253	0.065	-3.92	0.00	-0.081	0.060	-1.35	0.18
activ_nB	-0.170	0.066	-2.57	0.01	-0.292	0.053	-5.56	0.00
activ_oB	-0.044	0.081	-0.54	0.59	-0.273	0.072	-3.79	0.00
activ_pB	-0.680	0.159	-4.27	0.00	-0.504	0.084	-6.01	0.00
ocup_aB	1.125	0.080	14.07	0.00	1.266	0.180	7.02	0.00
ocup_dB	0.769	0.063	12.20	0.00	0.762	0.079	9.59	0.00
ocup_eB	0.614	0.067	9.15	0.00	0.636	0.073	8.68	0.00
ocup_fB	0.188	0.038	4.98	0.00	0.177	0.054	3.30	0.00
ocup_gB	-0.237	0.048	-4.92	0.00	-0.179	0.057	-3.12	0.00
ocup_hB	-0.147	0.071	-2.07	0.04	-0.209	0.065	-3.23	0.00
ocup_kB	-0.203	0.061	-3.33	0.00	-0.375	0.074	-5.10	0.00
ocup_lB	-0.418	0.074	-5.63	0.00	-0.493	0.172	-2.87	0.00
ocup_mB	-0.041	0.040	-1.03	0.30	0.184	0.200	0.92	0.36
ocup_nB	-0.030	0.039	-0.75	0.45	0.100	0.182	0.55	0.58
ocup_pB	-0.375	0.056	-6.74	0.00	-0.436	0.082	-5.29	0.00
ocup_qB	-0.078	0.046	-1.70	0.09	-0.395	0.090	-4.39	0.00
ocup_rB	-0.057	0.046	-1.25	0.21	0.239	0.210	1.14	0.26
ocup_sB	-0.592	0.060	-9.82	0.00	-0.457	0.068	-6.75	0.00
ocup_tB	-0.449	0.043	-10.50	0.00	-0.473	0.092	-5.13	0.00
ocup_uB	-0.242	0.111	-2.17	0.03	-0.796	0.181	-4.40	0.00
anyo99B	-0.380	0.025	-14.93	0.00	-0.396	0.035	-11.18	0.00
anyo00B	-0.116	0.025	-4.72	0.00	-0.245	0.033	-7.48	0.00
anyo01B	-0.100	0.023	-4.42	0.00	-0.093	0.030	-3.07	0.00
anyo02B	0.035	0.022	1.55	0.12	0.111	0.030	3.66	0.00
anyo03B	0.203	0.024	8.38	0.00	0.230	0.031	7.30	0.00
_cut1	7.033	1.571	Num.Obs	10105	8.047	2.131	Num.Obs	5758
_cut2	7.966	1.578	R^2	0.20	9.295	2.136	R^2	0.31
_cut3	8.958	1.582			10.446	2.139		
_cut4	10.594	1.585			12.090	2.141		
_cut5	11.720	1.585			13.187	2.141		
_cut6	12.695	1.586			14.346	2.141		
_cut7	13.108	1.586			14.756	2.141		
_cut8	13.572	1.585			15.275	2.140		

Vble Dependiente: Número de personas supervisadas (directa e indirectamente)

	Hombres_CAM				Mujeres_CAM			
	Coef.	Desvest	Z	P> z	Coef.	Desvest	Z	P> z
logedad	-3.960	3.210	-1.23	0.22	15.139	6.217	2.44	0.02
logedadcua	0.646	0.442	1.46	0.14	-2.063	0.866	-2.38	0.02
casado	0.185	0.116	1.60	0.11	-0.072	0.137	-0.53	0.60
hijoscargo	0.250	0.102	2.46	0.01	0.023	0.155	0.15	0.88
spublic	0.027	0.132	0.20	0.84	-0.170	0.224	-0.76	0.45
temporal	-0.378	0.135	-2.80	0.01	-0.670	0.202	-3.32	0.00
tparcial	-0.084	0.252	-0.33	0.74	-0.644	0.359	-1.79	0.07
loghorasem	0.358	0.199	1.80	0.07	0.828	0.597	1.39	0.17
logantigaem	0.013	0.052	0.25	0.80	0.007	0.083	0.08	0.93
repetiti	-0.232	0.088	-2.65	0.01	-0.400	0.143	-2.80	0.01
adecua2	0.025	0.100	0.25	0.80	0.381	0.157	2.43	0.02
formacem	0.317	0.084	3.75	0.00	0.372	0.144	2.58	0.01
numparad	0.006	0.017	0.37	0.71	-0.033	0.059	-0.56	0.57
tama2B	0.080	0.063	1.27	0.21	0.095	0.107	0.89	0.38
tama3B	0.078	0.076	1.02	0.31	0.058	0.122	0.48	0.64
tama4B	0.159	0.069	2.30	0.02	-0.025	0.107	-0.24	0.81
edu01B	-3.392	0.319	-10.62	0.00	3.311	0.842	3.93	0.00
edu02B	-0.609	0.235	-2.59	0.01	-4.834	0.288	-16.80	0.00
edu03B	0.064	0.128	0.50	0.62	0.349	0.256	1.36	0.17
edu04B	0.045	0.103	0.44	0.66	-0.105	0.191	-0.55	0.58
edu05B	0.402	0.146	2.76	0.01	-0.510	0.265	-1.92	0.06
edu06B	0.371	0.143	2.59	0.01	-0.365	0.240	-1.52	0.13
edu07B	0.268	0.105	2.54	0.01	0.200	0.145	1.38	0.17
edu08B	0.652	0.108	6.02	0.00	0.371	0.177	2.10	0.04
edu10B	0.579	0.183	3.17	0.00	0.630	0.249	2.53	0.01
edu11B	0.780	0.299	2.61	0.01	0.831	0.303	2.74	0.01
activ_aB	0.013	0.558	0.02	0.98	-59.144	5.749	-10.29	0.00
activ_dB	0.297	0.121	2.46	0.01	4.780	0.468	10.21	0.00
activ_eB	1.071	0.308	3.48	0.00	4.557	0.989	4.61	0.00
activ_fB	0.557	0.138	4.03	0.00	3.928	0.678	5.79	0.00
activ_gB	0.427	0.137	3.11	0.00	4.570	0.492	9.30	0.00
activ_hB	0.363	0.227	1.60	0.11	4.738	0.509	9.32	0.00
activ_iB	0.018	0.148	0.12	0.91	5.190	0.495	10.49	0.00
activ_jB	0.116	0.170	0.68	0.49	4.606	0.472	9.76	0.00
activ_kB	0.067	0.124	0.54	0.59	4.739	0.465	10.20	0.00
activ_mB	-0.057	0.228	-0.25	0.80	4.121	0.498	8.28	0.00
activ_nB	0.234	0.183	1.28	0.20	4.587	0.470	9.77	0.00
activ_oB	0.507	0.213	2.38	0.02	4.648	0.486	9.56	0.00
activ_pB	-3.907	0.260	-15.04	0.00	3.810	0.669	5.69	0.00
ocup_aB	0.977	0.157	6.23	0.00	2.850	0.290	9.83	0.00
ocup_dB	0.235	0.149	1.57	0.12	2.103	0.210	9.99	0.00
ocup_eB	0.067	0.173	0.39	0.70	1.672	0.262	6.38	0.00
ocup_fB	-0.029	0.113	-0.26	0.80	1.841	0.162	11.34	0.00
ocup_gB	-0.288	0.159	-1.81	0.07	1.361	0.203	6.70	0.00
ocup_hB	0.180	0.247	0.73	0.47	1.955	0.233	8.39	0.00
ocup_kB	0.222	0.192	1.15	0.25	2.367	0.243	9.76	0.00
ocup_lB	0.196	0.492	0.40	0.69	-1.898	0.611	-3.11	0.00
ocup_mB	0.068	0.142	0.48	0.63	-2.113	0.700	-3.02	0.00
ocup_nB	0.046	0.162	0.28	0.78	-3.020	0.390	-7.74	0.00
ocup_pB	0.090	0.243	0.37	0.71	1.572	0.377	4.17	0.00
ocup_qB	-0.031	0.210	-0.15	0.88	-2.814	0.314	-8.96	0.00
ocup_rB	-0.799	0.250	-3.19	0.00	-3.883	0.416	-9.33	0.00
ocup_sB	-0.159	0.214	-0.74	0.46	1.921	0.234	8.22	0.00
ocup_tB	-0.296	0.201	-1.48	0.14	-2.761	0.262	-10.53	0.00
ocup_uB	-0.039	0.716	-0.05	0.96	-3.426	0.495	-6.93	0.00
anyo99B	0.027	0.087	0.31	0.76	0.043	0.134	0.32	0.75
anyo00B	-0.005	0.093	-0.05	0.96	0.141	0.154	0.92	0.36
anyo01B	0.330	0.072	4.56	0.00	0.119	0.133	0.90	0.37
anyo02B	0.035	0.084	0.42	0.68	-0.156	0.126	-1.24	0.21
anyo03B	-0.094	0.082	-1.14	0.26	-0.158	0.140	-1.13	0.26
_cut1	-3.056	5.834	Num.Obs	1354	37.919	11.036	Num.Obs	805
_cut2	-2.182	5.832	R^2	0.17	38.866	11.033	R^2	0.22
_cut3	-1.396	5.825			39.422	11.035		

Vble Dependiente: Número de personas supervisadas (directa e indirectamente)

	Hombres_Resto Esp				Mujeres_Resto Esp			
	Coef.	Desvest	Z	P> z	Coef.	Desvest	Z	P> z
logedad	2.649	1.396	1.90	0.06	4.085	2.013	2.03	0.04
logedadcu	-0.303	0.192	-1.58	0.11	-0.542	0.282	-1.92	0.05
casado	0.109	0.050	2.18	0.03	0.039	0.052	0.75	0.45
hijoscargo	0.014	0.043	0.33	0.74	0.034	0.055	0.61	0.54
spublic	-0.202	0.072	-2.82	0.01	-0.252	0.080	-3.13	0.00
temporal	-0.262	0.052	-5.04	0.00	-0.305	0.066	-4.65	0.00
tparcial	0.174	0.108	1.60	0.11	0.107	0.091	1.19	0.24
loghorasem	0.719	0.116	6.19	0.00	0.601	0.133	4.52	0.00
logantigaem	0.080	0.022	3.61	0.00	0.075	0.031	2.39	0.02
repetiti	-0.266	0.035	-7.59	0.00	-0.289	0.051	-5.71	0.00
adecua2	-0.199	0.048	-4.12	0.00	-0.186	0.061	-3.07	0.00
formacem	0.310	0.035	8.97	0.00	0.268	0.051	5.24	0.00
numparad	0.007	0.005	1.25	0.21	-0.004	0.005	-0.74	0.46
tama2B	0.047	0.025	1.87	0.06	0.051	0.038	1.37	0.17
tama3B	0.091	0.030	3.01	0.00	0.054	0.045	1.20	0.23
tama4B	0.115	0.029	4.05	0.00	0.023	0.043	0.54	0.59
edu01B	-3.566	0.149	-23.97	0.00	-2.955	0.271	-10.91	0.00
edu02B	-0.211	0.113	-1.87	0.06	-0.341	0.231	-1.48	0.14
edu03B	-0.093	0.051	-1.84	0.07	-0.142	0.099	-1.43	0.15
edu04B	0.142	0.041	3.43	0.00	0.047	0.065	0.73	0.47
edu05B	0.146	0.055	2.68	0.01	0.140	0.083	1.69	0.09
edu06B	0.363	0.050	7.33	0.00	0.332	0.070	4.75	0.00
edu07B	0.336	0.047	7.19	0.00	0.268	0.064	4.20	0.00
edu08B	0.635	0.052	12.17	0.00	0.553	0.064	8.63	0.00
edu10B	1.036	0.095	10.90	0.00	1.076	0.108	9.99	0.00
edu11B	0.485	0.135	3.60	0.00	0.271	0.202	1.34	0.18
ccaa02B	0.034	0.062	0.54	0.59	-0.002	0.091	-0.03	0.98
ccaa03B	-0.039	0.066	-0.59	0.55	0.009	0.102	0.09	0.93
ccaa04B	0.037	0.072	0.52	0.61	0.141	0.090	1.58	0.12
ccaa05B	0.051	0.067	0.76	0.44	0.127	0.083	1.53	0.13
ccaa06B	-0.230	0.075	-3.05	0.00	-0.121	0.108	-1.12	0.26
ccaa07B	0.129	0.061	2.12	0.03	0.200	0.087	2.31	0.02
ccaa08B	-0.007	0.057	-0.12	0.91	0.002	0.090	0.03	0.98
ccaa09B	0.048	0.044	1.11	0.27	0.088	0.054	1.61	0.11
ccaa10B	-0.031	0.054	-0.58	0.56	0.101	0.072	1.40	0.16
ccaa11B	0.044	0.073	0.61	0.54	-0.266	0.157	-1.69	0.09
ccaa12B	-0.074	0.057	-1.29	0.20	-0.198	0.091	-2.16	0.03
ccaa14B	0.023	0.064	0.36	0.72	-0.082	0.128	-0.64	0.52
ccaa15B	-0.073	0.069	-1.06	0.29	-0.107	0.099	-1.09	0.28
ccaa16B	0.070	0.057	1.22	0.22	0.222	0.068	3.27	0.00
ccaa17B	-0.005	0.082	-0.06	0.95	-0.046	0.104	-0.44	0.66
activ_aB	0.789	0.490	1.61	0.11	-0.009	0.200	-0.04	0.97
activ_dB	0.681	0.480	1.42	0.16	0.000	0.083	0.00	1.00
activ_eB	0.822	0.490	1.68	0.09	0.094	0.344	0.27	0.79
activ_fB	0.766	0.482	1.59	0.11	0.162	0.146	1.11	0.27
activ_gB	0.672	0.482	1.39	0.16	0.077	0.085	0.90	0.37
activ_hB	0.839	0.487	1.72	0.09	0.231	0.095	2.43	0.02
activ_iB	0.752	0.483	1.56	0.12	-0.003	0.129	-0.03	0.98
activ_jB	0.624	0.485	1.29	0.20	-0.249	0.120	-2.07	0.04
activ_kB	0.578	0.485	1.19	0.23	-0.027	0.084	-0.33	0.74
activ_mB	0.170	0.487	0.35	0.73	-0.497	0.102	-4.87	0.00
activ_nB	0.508	0.489	1.04	0.30	-0.051	0.080	-0.64	0.52
activ_oB	0.668	0.491	1.36	0.17	0.165	0.096	1.71	0.09
activ_pB	-8.751	6.229	-1.40	0.16	-0.002	0.214	-0.01	0.99
ocup_aB	0.858	0.072	11.92	0.00	1.080	0.139	7.79	0.00
ocup_dB	0.117	0.075	1.57	0.12	0.136	0.114	1.20	0.23
ocup_eB	0.193	0.076	2.54	0.01	0.173	0.111	1.56	0.12
ocup_fB	-0.017	0.047	-0.35	0.73	0.053	0.088	0.61	0.55
ocup_gB	0.055	0.063	0.87	0.39	-0.300	0.099	-3.03	0.00
ocup_hB	-0.003	0.095	-0.03	0.98	-0.199	0.107	-1.86	0.06
ocup_kB	0.088	0.083	1.06	0.29	-0.072	0.114	-0.63	0.53
ocup_lB	-0.089	0.115	-0.78	0.44	0.191	0.308	0.62	0.54
ocup_mB	0.056	0.058	0.96	0.34	0.070	0.272	0.26	0.80
ocup_nB	-0.162	0.061	-2.65	0.01	0.279	0.244	1.14	0.25
ocup_pB	0.038	0.079	0.48	0.63	-0.032	0.133	-0.24	0.81
ocup_qB	0.028	0.061	0.47	0.64	-0.221	0.159	-1.39	0.16
ocup_rB	-0.625	0.087	-7.21	0.00	-0.693	0.388	-1.79	0.07
ocup_sB	-0.477	0.108	-4.40	0.00	-0.560	0.139	-4.03	0.00
ocup_tB	-0.626	0.087	-7.19	0.00	-0.340	0.185	-1.84	0.07
ocup_uB	0.903	0.125	7.20	0.00	0.938	0.774	1.21	0.23
anyo99B	0.067	0.035	1.90	0.06	-0.008	0.054	-0.14	0.89
anyo00B	-0.114	0.037	-3.10	0.00	-0.113	0.055	-2.05	0.04
anyo01B	0.070	0.032	2.18	0.03	0.099	0.044	2.25	0.02
anyo02B	0.014	0.033	0.43	0.66	0.010	0.047	0.20	0.84
anyo03B	-0.048	0.034	-1.41	0.16	0.078	0.047	1.66	0.10
_cut1	10.353	2.600	Num.Obs	11384	11.151	3.613	Num.Obs	6562
_cut2	10.848	2.600	R^2	0.15	12.034	3.614	R^2	0.15
_cut3	11.307	2.600			12.622	3.615		

Vble Dependiente: Niveles de Supervisión (por debajo del puesto actual del trabajador)

	Hombres_CAM				Mujeres_CAM			
	Coef.	Desvest	Z	P> z	Coef.	Desvest	Z	P> z
logedad	-5.082	3.932	-1.29	0.20	6.807	6.602	1.03	0.30
logedadcua	0.836	0.537	1.56	0.12	-0.818	0.907	-0.90	0.37
casado	0.196	0.131	1.50	0.13	-0.207	0.161	-1.29	0.20
hijoscargo	0.164	0.117	1.41	0.16	0.131	0.186	0.70	0.48
spublic	0.069	0.144	0.48	0.63	-0.122	0.265	-0.46	0.65
temporal	-0.487	0.165	-2.95	0.00	-0.853	0.260	-3.29	0.00
tparcial	0.029	0.251	0.12	0.91	-0.557	0.448	-1.24	0.21
loghorasem	0.658	0.261	2.51	0.01	0.961	0.710	1.35	0.18
logantigaem	-0.034	0.060	-0.57	0.57	0.004	0.104	0.04	0.97
repetiti	-0.249	0.096	-2.58	0.01	-0.672	0.175	-3.85	0.00
adecua2	0.008	0.120	0.06	0.95	0.302	0.179	1.69	0.09
formacem	0.302	0.090	3.34	0.00	0.227	0.157	1.44	0.15
numparad	0.034	0.021	1.62	0.11	-0.034	0.057	-0.60	0.55
tama2B	0.113	0.074	1.53	0.13	0.122	0.128	0.95	0.34
tama3B	0.107	0.085	1.25	0.21	-0.127	0.151	-0.84	0.40
tama4B	0.178	0.078	2.27	0.02	0.101	0.126	0.80	0.42
edu01B	-3.668	0.314	-11.68	0.00	2.954	1.006	2.94	0.00
edu02B	-0.300	0.291	-1.03	0.30	-4.655	0.306	-15.23	0.00
edu03B	0.132	0.135	0.98	0.33	0.359	0.279	1.28	0.20
edu04B	0.097	0.113	0.86	0.39	-0.037	0.209	-0.18	0.86
edu05B	0.613	0.154	3.99	0.00	-1.182	0.360	-3.28	0.00
edu06B	0.241	0.156	1.55	0.12	-0.431	0.297	-1.45	0.15
edu07B	0.215	0.113	1.90	0.06	0.252	0.176	1.43	0.15
edu08B	0.687	0.116	5.91	0.00	0.196	0.238	0.82	0.41
edu10B	0.732	0.190	3.84	0.00	0.673	0.288	2.34	0.02
edu11B	0.423	0.293	1.44	0.15	1.233	0.347	3.56	0.00
activ_aB	0.037	0.276	0.13	0.90	-50.133	6.300	-7.96	0.00
activ_dB	0.401	0.129	3.12	0.00	4.335	0.505	8.58	0.00
activ_eB	1.015	0.280	3.62	0.00	4.356	1.030	4.23	0.00
activ_fB	0.659	0.159	4.13	0.00	3.234	0.704	4.59	0.00
activ_gB	0.339	0.141	2.40	0.02	3.927	0.543	7.24	0.00
activ_hB	0.378	0.220	1.72	0.09	3.881	0.557	6.96	0.00
activ_iB	0.021	0.147	0.14	0.89	4.327	0.555	7.80	0.00
activ_jB	0.164	0.177	0.93	0.35	3.886	0.518	7.51	0.00
activ_kB	-0.097	0.154	-0.63	0.53	4.006	0.513	7.81	0.00
activ_mB	-0.274	0.223	-1.23	0.22	3.010	0.575	5.24	0.00
activ_nB	0.244	0.205	1.19	0.23	3.788	0.533	7.10	0.00
activ_oB	0.363	0.220	1.65	0.10	4.053	0.568	7.14	0.00
activ_pB	-3.764	0.385	-9.78	0.00	3.230	0.703	4.60	0.00
ocup_aB	0.989	0.150	6.59	0.00	2.753	0.361	7.63	0.00
ocup_dB	0.232	0.141	1.65	0.10	1.623	0.233	6.97	0.00
ocup_eB	0.209	0.184	1.14	0.26	1.546	0.310	4.99	0.00
ocup_fB	0.105	0.114	0.92	0.36	1.857	0.161	11.52	0.00
ocup_gB	-0.106	0.179	-0.59	0.56	1.154	0.219	5.27	0.00
ocup_hB	0.110	0.238	0.46	0.64	1.956	0.249	7.87	0.00
ocup_kB	0.177	0.211	0.84	0.40	2.172	0.272	7.97	0.00
ocup_lB	0.352	0.435	0.81	0.42	-1.508	0.650	-2.32	0.02
ocup_mB	0.090	0.153	0.59	0.56	-1.673	0.686	-2.44	0.02
ocup_nB	-0.314	0.209	-1.50	0.13	-2.532	0.435	-5.82	0.00
ocup_pB	0.150	0.242	0.62	0.54	1.554	0.559	2.78	0.01
ocup_qB	0.058	0.224	0.26	0.80	-3.293	0.463	-7.11	0.00
ocup_rB	-0.707	0.293	-2.41	0.02	-4.034	0.539	-7.48	0.00
ocup_sB	-0.190	0.239	-0.79	0.43	1.804	0.258	6.99	0.00
ocup_tB	-0.370	0.247	-1.50	0.14	-3.004	0.326	-9.22	0.00
ocup_uB	-0.478	0.484	-0.99	0.32	-3.254	0.376	-8.65	0.00
anyo99B	-0.054	0.095	-0.57	0.57	-0.205	0.164	-1.25	0.21
anyo00B	0.123	0.096	1.27	0.20	0.131	0.157	0.84	0.40
anyo01B	0.151	0.080	1.89	0.06	-0.106	0.167	-0.64	0.53
anyo02B	-0.010	0.093	-0.11	0.91	-0.043	0.152	-0.28	0.78
anyo03B	-0.076	0.084	-0.90	0.37	0.114	0.154	0.74	0.46
_cut1	-3.237	7.265	Num.Obs	1342	23.910	11.998	Num.Obs	792
_cut2	-2.788	7.262	R^2	0.1813	24.528	11.998	R^2	0.2466
_cut3	-2.199	7.264			24.994	12.008		

Vble Dependiente: Niveles de Supervisión (por debajo del puesto actual del trabajador)

	Hombres_Resto Esp				Mujeres_Resto Esp			
	Coef.	Desvest	Z	P> z	Coef.	Desvest	Z	P> z
logedad	2.649	1.396	1.90	0.06	1.852	2.348	0.79	0.43
logedadcu	-0.303	0.192	-1.58	0.11	-0.259	0.329	-0.79	0.43
casado	0.109	0.050	2.18	0.03	0.043	0.059	0.73	0.47
hijoscargo	0.014	0.043	0.33	0.74	-0.017	0.065	-0.25	0.80
spublic	-0.202	0.072	-2.82	0.01	-0.213	0.094	-2.26	0.02
temporal	-0.262	0.052	-5.04	0.00	-0.266	0.077	-3.44	0.00
tparcial	0.174	0.108	1.60	0.11	0.130	0.115	1.13	0.26
loghorasem	0.719	0.116	6.19	0.00	0.696	0.182	3.81	0.00
logantigaem	0.080	0.022	3.61	0.00	0.101	0.038	2.64	0.01
repetiti	-0.266	0.035	-7.59	0.00	-0.332	0.059	-5.65	0.00
adecua2	-0.199	0.048	-4.12	0.00	-0.253	0.073	-3.44	0.00
formacem	0.310	0.035	8.97	0.00	0.276	0.060	4.60	0.00
numparad	0.007	0.005	1.25	0.21	-0.002	0.004	-0.59	0.55
tama2B	0.047	0.025	1.87	0.06	0.008	0.045	0.17	0.87
tama3B	0.091	0.030	3.01	0.00	-0.016	0.053	-0.31	0.76
tama4B	0.115	0.029	4.05	0.00	0.101	0.050	2.04	0.04
edu01B	-3.566	0.149	-23.97	0.00	-2.825	0.313	-9.04	0.00
edu02B	-0.211	0.113	-1.87	0.06	-0.426	0.271	-1.57	0.12
edu03B	-0.093	0.051	-1.84	0.07	-0.112	0.117	-0.96	0.34
edu04B	0.142	0.041	3.43	0.00	-0.138	0.084	-1.64	0.10
edu05B	0.146	0.055	2.68	0.01	0.198	0.095	2.08	0.04
edu06B	0.363	0.050	7.33	0.00	0.348	0.080	4.35	0.00
edu07B	0.336	0.047	7.19	0.00	0.237	0.076	3.13	0.00
edu08B	0.635	0.052	12.17	0.00	0.573	0.072	7.96	0.00
edu10B	1.036	0.095	10.90	0.00	1.124	0.121	9.30	0.00
edu11B	0.485	0.135	3.60	0.00	0.268	0.224	1.20	0.23
ccaa02B	0.034	0.062	0.54	0.59	-0.034	0.118	-0.29	0.78
ccaa03B	-0.039	0.066	-0.59	0.55	-0.016	0.121	-0.13	0.89
ccaa04B	0.037	0.072	0.52	0.61	-0.001	0.121	-0.01	0.99
ccaa05B	0.051	0.067	0.76	0.44	0.119	0.096	1.24	0.21
ccaa06B	-0.230	0.075	-3.05	0.00	-0.001	0.118	-0.01	0.99
ccaa07B	0.129	0.061	2.12	0.03	0.166	0.104	1.60	0.11
ccaa08B	-0.007	0.057	-0.12	0.91	0.067	0.101	0.66	0.51
ccaa09B	0.048	0.044	1.11	0.27	0.141	0.064	2.22	0.03
ccaa10B	-0.031	0.054	-0.58	0.56	0.127	0.089	1.42	0.16
ccaa11B	0.044	0.073	0.61	0.54	-0.182	0.174	-1.05	0.30
ccaa12B	-0.074	0.057	-1.29	0.20	-0.084	0.097	-0.86	0.39
ccaa14B	0.023	0.064	0.36	0.72	-0.220	0.162	-1.36	0.18
ccaa15B	-0.073	0.069	-1.06	0.29	-0.080	0.116	-0.69	0.49
ccaa16B	0.070	0.057	1.22	0.22	0.121	0.084	1.44	0.15
ccaa17B	-0.005	0.082	-0.06	0.95	-0.102	0.123	-0.83	0.41
activ_aB	0.789	0.490	1.61	0.11	0.248	0.208	1.19	0.23
activ_dB	0.681	0.480	1.42	0.16	0.041	0.104	0.40	0.69
activ_eB	0.822	0.490	1.68	0.09	-0.209	0.441	-0.47	0.64
activ_fB	0.766	0.482	1.59	0.11	0.166	0.163	1.02	0.31
activ_gB	0.672	0.482	1.39	0.16	-0.053	0.110	-0.48	0.63
activ_hB	0.839	0.487	1.72	0.09	0.381	0.113	3.38	0.00
activ_iB	0.752	0.483	1.56	0.12	-0.199	0.161	-1.24	0.22
activ_jB	0.624	0.485	1.29	0.20	-0.164	0.144	-1.15	0.25
activ_kB	0.578	0.485	1.19	0.23	-0.053	0.097	-0.55	0.58
activ_mB	0.170	0.487	0.35	0.73	-0.453	0.115	-3.94	0.00
activ_nB	0.508	0.489	1.04	0.30	-0.097	0.094	-1.03	0.31
activ_oB	0.668	0.491	1.36	0.17	0.198	0.115	1.73	0.08
activ_pB	-8.751	6.229	-1.40	0.16	0.060	0.266	0.23	0.82
ocup_aB	0.858	0.072	11.92	0.00	1.505	0.158	9.55	0.00
ocup_dB	0.117	0.075	1.57	0.12	0.595	0.111	5.34	0.00
ocup_eB	0.193	0.076	2.54	0.01	0.609	0.114	5.33	0.00
ocup_fB	-0.017	0.047	-0.35	0.73	0.523	0.082	6.41	0.00
ocup_gB	0.055	0.063	0.87	0.39	0.272	0.099	2.75	0.01
ocup_hB	-0.003	0.095	-0.03	0.98	0.268	0.109	2.47	0.01
ocup_kB	0.088	0.083	1.06	0.29	0.532	0.134	3.97	0.00
ocup_lB	-0.089	0.115	-0.78	0.44	0.473	0.318	1.49	0.14
ocup_mB	0.056	0.058	0.96	0.34	0.755	0.288	2.62	0.01
ocup_nB	-0.162	0.061	-2.65	0.01	0.406	0.325	1.25	0.21
ocup_pB	0.038	0.079	0.48	0.63	0.298	0.168	1.77	0.08
ocup_qB	0.028	0.061	0.47	0.64	-0.069	0.218	-0.32	0.75
ocup_rB	-0.625	0.087	-7.21	0.00	-3.692	0.257	-14.38	0.00
ocup_sB	-0.477	0.108	-4.40	0.00	0.007	0.149	0.04	0.97
ocup_tB	-0.626	0.087	-7.19	0.00	0.005	0.243	0.02	0.98
ocup_uB	0.903	0.125	7.20	0.00	1.100	0.499	2.21	0.03
anyo99B	0.067	0.035	1.90	0.06	-0.175	0.067	-2.60	0.01
anyo00B	-0.114	0.037	-3.10	0.00	-0.078	0.066	-1.17	0.24
anyo01B	0.070	0.032	2.18	0.03	0.106	0.052	2.05	0.04
anyo02B	0.014	0.033	0.43	0.66	-0.035	0.055	-0.63	0.53
anyo03B	-0.048	0.034	-1.41	0.16	0.135	0.054	2.49	0.01
_cut1	10.353	2.600	Num.Obs	11394	7.970	4.232	Num.Obs	6519
_cut2	10.848	2.600	R^2	0.1486	8.519	4.233	R^2	0.1648
_cut3	11.307	2.600			8.943	4.232		

Vble Dependiente: Puesto directivo (1:Directivo; 2: Supervisor; 3: Empleado)

	Hombres_CAM				Mujeres_CAM			
	Coef.	Desvest	Z	P> z	Coef.	Desvest	Z	P> z
logedad	-8.351	4.293	-1.95	0.05	-6.279	6.769	-0.93	0.35
logedadcu	0.986	0.585	1.69	0.09	0.787	0.935	0.84	0.40
casado	-0.158	0.133	-1.19	0.23	0.033	0.147	0.22	0.82
hijoscargo	-0.193	0.114	-1.69	0.09	0.101	0.166	0.61	0.54
spublic	0.192	0.158	1.22	0.22	-0.221	0.254	-0.87	0.39
temporal	0.349	0.157	2.22	0.03	0.473	0.218	2.17	0.03
tparcial	0.558	0.325	1.72	0.09	0.498	0.324	1.54	0.12
loghorasem	-0.642	0.283	-2.27	0.02	-0.583	0.468	-1.24	0.21
logantigaem	-0.008	0.060	-0.13	0.90	-0.026	0.094	-0.27	0.79
repetiti	0.303	0.094	3.21	0.00	0.311	0.155	2.01	0.05
adecua2	0.004	0.110	0.03	0.97	-0.348	0.168	-2.08	0.04
formacem	-0.296	0.093	-3.18	0.00	-0.407	0.150	-2.72	0.01
numparad	0.052	0.031	1.65	0.10	0.025	0.059	0.43	0.67
tama2B	-0.173	0.073	-2.36	0.02	-0.049	0.124	-0.40	0.69
tama3B	-0.047	0.081	-0.58	0.56	-0.042	0.135	-0.31	0.76
tama4B	-0.033	0.078	-0.43	0.67	0.145	0.121	1.19	0.23
edu01B	-1.089	0.749	-1.45	0.15	-6.585	0.889	-7.41	0.00
edu02B	1.042	0.308	3.39	0.00	5.422	0.387	13.99	0.00
edu03B	0.538	0.156	3.45	0.00	-0.138	0.263	-0.53	0.60
edu04B	0.382	0.121	3.17	0.00	0.761	0.243	3.13	0.00
edu05B	-0.070	0.157	-0.44	0.66	0.616	0.265	2.32	0.02
edu06B	0.188	0.149	1.26	0.21	1.074	0.379	2.83	0.01
edu07B	0.231	0.135	1.70	0.09	0.116	0.163	0.71	0.48
edu08B	-0.160	0.144	-1.11	0.27	0.138	0.174	0.80	0.43
edu10B	-0.441	0.223	-1.98	0.05	-0.541	0.263	-2.06	0.04
edu11B	-0.172	0.241	-0.71	0.48	-0.641	0.393	-1.63	0.10
activ_aB	-0.080	0.411	-0.20	0.85	52.83	5.716	9.24	0.00
activ_dB	-0.379	0.137	-2.76	0.01	-5.371	0.492	-10.92	0.00
activ_eB	-0.423	0.266	-1.59	0.11	-5.193	0.670	-7.75	0.00
activ_fB	-0.722	0.158	-4.58	0.00	0.742	0.567	1.31	0.19
activ_gB	-0.334	0.149	-2.24	0.03	-4.683	0.506	-9.26	0.00
activ_hB	-0.142	0.208	-0.68	0.49	-4.908	0.521	-9.42	0.00
activ_iB	-0.159	0.144	-1.10	0.27	-5.454	0.506	-10.79	0.00
activ_jB	-0.471	0.181	-2.60	0.01	-4.913	0.498	-9.86	0.00
activ_kB	-0.072	0.143	-0.51	0.61	-5.091	0.492	-10.36	0.00
activ_mB	0.038	0.253	0.15	0.88	-4.258	0.510	-8.36	0.00
activ_nB	-0.237	0.182	-1.30	0.19	-4.432	0.469	-9.46	0.00
activ_oB	-0.310	0.195	-1.59	0.11	-4.684	0.504	-9.30	0.00
activ_pB	3.512	0.297	11.83	0.00	0.277	0.543	0.51	0.61
ocup_aB	-1.937	0.209	-9.28	0.00	-3.772	0.315	-11.98	0.00
ocup_dB	-0.416	0.148	-2.81	0.01	-1.962	0.234	-8.37	0.00
ocup_eB	-0.013	0.184	-0.07	0.95	-1.885	0.250	-7.53	0.00
ocup_fB	-0.027	0.115	-0.24	0.81	-1.856	0.173	-10.73	0.00
ocup_gB	0.360	0.163	2.21	0.03	-1.150	0.202	-5.69	0.00
ocup_hB	-0.006	0.231	-0.02	0.98	-1.733	0.251	-6.90	0.00
ocup_kB	-0.213	0.207	-1.03	0.30	-2.404	0.267	-9.01	0.00
ocup_lB	-0.302	0.348	-0.87	0.39	-3.603	0.569	-6.34	0.00
ocup_mB	0.260	0.157	1.65	0.10	3.346	0.567	5.90	0.00
ocup_nB	0.163	0.179	0.91	0.36	2.783	0.425	6.55	0.00
ocup_pB	0.201	0.303	0.66	0.51	-1.326	0.446	-2.97	0.00
ocup_qB	0.365	0.237	1.54	0.12	3.358	0.420	7.99	0.00
ocup_rB	1.111	0.332	3.35	0.00	3.479	0.354	9.83	0.00
ocup_sB	0.384	0.245	1.57	0.12	-2.109	0.226	-9.33	0.00
ocup_tB	0.696	0.280	2.49	0.01	2.902	0.384	7.56	0.00
ocup_uB	-0.893	0.760	-1.18	0.24	3.222	0.480	6.71	0.00
anyo99B	-0.053	0.099	-0.53	0.59	-0.021	0.150	-0.14	0.89
anyo00B	0.190	0.098	1.93	0.05	0.050	0.177	0.28	0.78
anyo01B	0.002	0.085	0.03	0.98	0.067	0.141	0.47	0.64
anyo02B	-0.146	0.089	-1.64	0.10	-0.089	0.133	-0.67	0.50
anyo03B	-0.158	0.085	-1.86	0.06	-0.094	0.144	-0.66	0.51
_cut1	-21.85	7.911	Num.Obs	1389.00	-23.34	12.23	Num.Obs	805
_cut2	-20.58	7.911	R^2	0.28	-21.98	12.24	R^2	0.30

Vble Dependiente: Puesto directivo (1:Directivo; 2: Supervisor; 3: Empleado)

	Hombres_Resto España				Mujeres_Resto de España			
	Coef.	Desvest	Z	P> z	Coef.	Desvest	Z	P> z
logedad	-1.318	1.356	-0.97	0.33	-4.403	2.207	-2.00	0.05
logedadcu	0.110	0.186	0.59	0.56	0.568	0.308	1.85	0.07
casado	-0.221	0.047	-4.69	0.00	-0.061	0.055	-1.10	0.27
hijoscargo	-0.034	0.040	-0.86	0.39	0.064	0.060	1.06	0.29
spublic	0.172	0.071	2.43	0.02	0.214	0.084	2.54	0.01
temporal	0.336	0.053	6.39	0.00	0.390	0.076	5.16	0.00
tparcial	-0.252	0.106	-2.39	0.02	-0.035	0.107	-0.33	0.75
loghorasem	-0.582	0.131	-4.45	0.00	-0.534	0.159	-3.35	0.00
logantigaem	-0.066	0.021	-3.15	0.00	-0.026	0.034	-0.74	0.46
repetiti	0.227	0.034	6.62	0.00	0.267	0.056	4.78	0.00
adecua2	0.348	0.047	7.45	0.00	0.205	0.069	2.97	0.00
formacem	-0.298	0.034	-8.84	0.00	-0.252	0.055	-4.56	0.00
numparad	0.008	0.007	1.17	0.24	-0.009	0.007	-1.28	0.20
tama2B	-0.030	0.025	-1.20	0.23	0.009	0.041	0.22	0.83
tama3B	-0.120	0.028	-4.24	0.00	0.020	0.047	0.42	0.68
tama4B	-0.040	0.028	-1.41	0.16	0.023	0.047	0.48	0.63
edu01B	3.776	0.152	24.82	0.00	3.071	0.306	10.05	0.00
edu02B	0.385	0.107	3.60	0.00	0.131	0.243	0.54	0.59
edu03B	0.108	0.047	2.27	0.02	0.009	0.099	0.09	0.93
edu04B	-0.040	0.039	-1.01	0.31	-0.076	0.070	-1.09	0.28
edu05B	-0.064	0.055	-1.17	0.24	0.056	0.098	0.57	0.57
edu06B	-0.323	0.047	-6.92	0.00	-0.198	0.080	-2.48	0.01
edu07B	-0.433	0.045	-9.72	0.00	-0.279	0.067	-4.16	0.00
edu08B	-0.697	0.052	-13.46	0.00	-0.497	0.071	-6.98	0.00
edu10B	-1.316	0.101	-12.96	0.00	-1.057	0.124	-8.53	0.00
edu11B	-0.511	0.128	-3.98	0.00	-0.341	0.199	-1.71	0.09
ccaa02B	-0.044	0.057	-0.78	0.44	0.012	0.100	0.12	0.91
ccaa03B	0.044	0.061	0.71	0.48	0.169	0.126	1.34	0.18
ccaa04B	-0.111	0.064	-1.74	0.08	-0.209	0.093	-2.23	0.03
ccaa05B	-0.215	0.060	-3.57	0.00	-0.223	0.088	-2.53	0.01
ccaa06B	0.010	0.070	0.15	0.88	0.252	0.129	1.95	0.05
ccaa07B	-0.149	0.060	-2.51	0.01	-0.157	0.100	-1.57	0.12
ccaa08B	-0.043	0.054	-0.80	0.42	-0.017	0.100	-0.17	0.87
ccaa09B	-0.011	0.042	-0.27	0.79	-0.170	0.058	-2.93	0.00
ccaa10B	0.152	0.054	2.82	0.01	-0.078	0.083	-0.93	0.35
ccaa11B	0.096	0.073	1.32	0.19	0.349	0.178	1.96	0.05
ccaa12B	-0.008	0.054	-0.14	0.89	-0.044	0.091	-0.48	0.63
ccaa14B	0.061	0.063	0.96	0.34	0.170	0.139	1.22	0.22
ccaa15B	0.001	0.073	0.01	0.99	0.206	0.116	1.78	0.08
ccaa16B	0.105	0.057	1.86	0.06	-0.143	0.076	-1.88	0.06
ccaa17B	0.033	0.077	0.44	0.66	-0.143	0.113	-1.26	0.21
activ_aB	-0.284	0.095	-2.98	0.00	0.050	0.209	0.24	0.81
activ_dB	-0.049	0.057	-0.86	0.39	-0.053	0.091	-0.58	0.57
activ_eB	-0.113	0.094	-1.20	0.23	0.021	0.366	0.06	0.95
activ_fB	-0.102	0.068	-1.49	0.14	-0.148	0.172	-0.86	0.39
activ_gB	-0.023	0.069	-0.33	0.74	-0.023	0.102	-0.22	0.82
activ_hB	-0.196	0.094	-2.08	0.04	-0.074	0.107	-0.69	0.49
activ_iB	-0.179	0.077	-2.33	0.02	0.035	0.136	0.25	0.80
activ_jB	-0.271	0.086	-3.16	0.00	-0.153	0.128	-1.20	0.23
activ_kB	0.083	0.083	1.00	0.32	0.068	0.093	0.74	0.46
activ_mB	0.691	0.098	7.04	0.00	0.269	0.103	2.60	0.01
activ_nB	0.387	0.097	3.97	0.00	0.116	0.090	1.28	0.20
activ_oB	-0.056	0.103	-0.54	0.59	-0.087	0.112	-0.78	0.44
activ_pB	0.285	0.450	0.63	0.53	0.292	0.268	1.09	0.28
ocup_aB	-1.786	0.088	-20.38	0.00	-1.681	0.157	-10.70	0.00
ocup_dB	-0.137	0.074	-1.84	0.07	-0.012	0.113	-0.11	0.91
ocup_eB	-0.292	0.075	-3.92	0.00	-0.076	0.111	-0.69	0.49
ocup_fB	0.023	0.046	0.51	0.61	0.019	0.083	0.23	0.82
ocup_gB	0.055	0.063	0.86	0.39	0.280	0.098	2.87	0.00
ocup_hB	-0.068	0.090	-0.76	0.45	0.182	0.110	1.65	0.10
ocup_kB	-0.161	0.079	-2.04	0.04	0.006	0.123	0.05	0.96
ocup_lB	0.190	0.106	1.80	0.07	-0.192	0.285	-0.67	0.50
ocup_mB	-0.009	0.056	-0.15	0.88	-0.176	0.276	-0.64	0.52
ocup_nB	0.167	0.055	3.05	0.00	-0.529	0.260	-2.03	0.04
ocup_pB	0.068	0.075	0.90	0.37	0.082	0.139	0.59	0.55
ocup_qB	0.047	0.056	0.83	0.41	0.265	0.160	1.66	0.10
ocup_rB	0.816	0.089	9.19	0.00	0.483	0.384	1.26	0.21
ocup_sB	0.548	0.118	4.63	0.00	0.664	0.146	4.54	0.00
ocup_tB	0.729	0.086	8.44	0.00	0.647	0.212	3.04	0.00
ocup_uB	-0.619	0.097	-6.37	0.00	-0.407	0.507	-0.80	0.42
anyo99B	0.016	0.035	0.46	0.65	0.034	0.060	0.56	0.57
anyo00B	0.159	0.035	4.49	0.00	0.183	0.062	2.95	0.00
anyo01B	0.023	0.033	0.72	0.47	-0.075	0.050	-1.48	0.14
anyo02B	-0.097	0.031	-3.17	0.00	-0.073	0.049	-1.47	0.14
anyo03B	-0.141	0.031	-4.58	0.00	-0.205	0.047	-4.35	0.00
_cut1	-8.080	2.475	Num.Obs	11567	-12.842	3.953	Num.Obs	6574
_cut2	-6.783	2.475	R^2	0.24	-11.779	3.955	R^2	0.1941

Vble Dependiente: Número de Ascensos								
	Hombres_CAM				Mujeres_CAM			
	Coef.	Desvest	Z	P> z	Coef.	Desvest	Z	P> z
logedad	-12.429	4.276	-2.91	0.00	-5.334	7.117	-0.75	0.45
logedadcua	1.599	0.590	2.71	0.01	0.561	1.002	0.56	0.58
casado	0.120	0.166	0.72	0.47	-0.097	0.229	-0.42	0.67
hijoscargo	0.235	0.157	1.49	0.14	0.298	0.242	1.23	0.22
spublic	-0.354	0.171	-2.07	0.04	-1.453	0.392	-3.70	0.00
temporal	-0.093	0.205	-0.45	0.65	-0.190	0.317	-0.60	0.55
tparcial	-1.035	0.385	-2.69	0.01	-1.015	0.485	-2.09	0.04
loghorasem	-0.389	0.243	-1.6	0.11	0.506	0.601	0.84	0.40
logantigaem	0.813	0.103	7.87	0.00	1.111	0.171	6.51	0.00
repetiti	-0.073	0.119	-0.62	0.54	-0.318	0.217	-1.47	0.14
adecua2	0.038	0.146	0.26	0.79	0.076	0.212	0.36	0.72
formacem	0.437	0.116	3.77	0.00	0.131	0.227	0.58	0.56
numparad	-0.011	0.041	-0.26	0.79	0.039	0.056	0.69	0.49
tama2B	0.046	0.096	0.48	0.63	-0.115	0.172	-0.66	0.51
tama3B	0.004	0.106	0.04	0.97	0.005	0.180	0.03	0.98
tama4B	0.137	0.094	1.46	0.15	0.178	0.162	1.10	0.27
edu01B	-0.156	0.359	-0.43	0.66	-	-	-	-
edu02B	-0.730	0.300	-2.43	0.02	-4.939	0.442	-11.17	0.00
edu03B	-0.328	0.184	-1.78	0.08	-0.093	0.397	-0.24	0.81
edu04B	-0.091	0.131	-0.7	0.49	0.603	0.286	2.11	0.04
edu05B	0.074	0.191	0.39	0.70	0.834	0.305	2.73	0.01
edu06B	-0.037	0.177	-0.21	0.84	0.455	0.326	1.40	0.16
edu07B	-0.186	0.141	-1.32	0.19	0.689	0.229	3.01	0.00
edu08B	0.318	0.160	1.99	0.05	0.851	0.264	3.22	0.00
edu10B	-0.264	0.270	-0.98	0.33	1.323	0.360	3.67	0.00
edu11B	1.163	0.337	3.45	0.00	-0.697	0.754	-0.92	0.36
activ_aB	-4.127	0.486	-8.48	0.00	38.838	6.692	5.80	0.00
activ_dB	0.575	0.172	3.34	0.00	-2.807	0.558	-5.03	0.00
activ_eB	1.380	0.353	3.91	0.00	-1.393	0.869	-1.60	0.11
activ_fB	0.607	0.194	3.13	0.00	-2.990	0.890	-3.36	0.00
activ_gB	0.458	0.231	1.98	0.05	-3.003	0.638	-4.70	0.00
activ_hB	0.763	0.277	2.75	0.01	-3.113	0.621	-5.01	0.00
activ_iB	0.865	0.167	5.17	0.00	-2.020	0.630	-3.21	0.00
activ_jB	0.846	0.232	3.65	0.00	-2.624	0.652	-4.03	0.00
activ_kB	0.643	0.194	3.32	0.00	-2.727	0.598	-4.56	0.00
activ_mB	0.420	0.354	1.19	0.24	-3.805	0.624	-6.10	0.00
activ_nB	0.501	0.245	2.04	0.04	-3.194	0.550	-5.80	0.00
activ_oB	0.334	0.241	1.39	0.17	-2.579	0.613	-4.21	0.00
activ_pB	-4.252	0.383	-11.09	0.00	-6.717	0.861	-7.80	0.00
ocup_aB	0.401	0.246	1.63	0.10	3.579	0.769	4.65	0.00
ocup_dB	0.360	0.203	1.78	0.08	3.887	0.545	7.13	0.00
ocup_eB	-0.086	0.248	-0.35	0.73	3.303	0.563	5.86	0.00
ocup_fB	0.024	0.141	0.17	0.87	3.315	0.450	7.37	0.00
ocup_gB	-0.098	0.216	-0.45	0.65	3.131	0.554	5.65	0.00
ocup_hB	0.237	0.277	0.85	0.39	2.978	0.554	5.38	0.00
ocup_kB	-0.164	0.300	-0.54	0.59	3.277	0.615	5.33	0.00
ocup_lB	0.817	0.524	1.56	0.12	-40.082	6.538	-6.13	0.00
ocup_mB	0.161	0.189	0.86	0.39	-	-	-	-
ocup_nB	0.050	0.192	0.26	0.80	4.002	0.641	6.24	0.00
ocup_pB	-0.452	0.318	-1.42	0.16	3.376	0.896	3.77	0.00
ocup_qB	0.545	0.319	1.71	0.09	2.698	0.636	4.24	0.00
ocup_rB	-0.561	0.245	-2.29	0.02	-3.888	0.714	-5.45	0.00
ocup_sB	0.019	0.278	0.07	0.94	2.848	0.613	4.65	0.00
ocup_tB	-0.227	0.323	-0.7	0.48	3.482	0.564	6.17	0.00
ocup_uB	-0.328	0.502	-0.65	0.51	-	-	-	-
anyo99B	0.024	0.097	0.25	0.80	0.100	0.153	0.65	0.51
anyo00B	0.074	0.094	0.79	0.43	-0.224	0.172	-1.30	0.19
anyo01B	-0.034	0.089	-0.38	0.70	-0.154	0.146	-1.06	0.29
_cut1	-22.53	7.69	Num.Obs	682	-6.563	12.356	Num.Obs	349.000
_cut2	-21.87	7.69	R^2	0.2225	-5.602	12.346	R^2	0.322
_cut3	-21.23	7.68			-4.892	12.355		
_cut4	-20.59	7.68			-4.320	12.343		

Vble Dependiente: Número de Ascensos

	Hombres_RESTO ESPAÑA				Mujeres_RESTO ESPAÑA			
	Coef.	Desvest	Z	P> z	Coef.	Desvest	Z	P> z
logedad	-1.334	1.498	-0.89	0.37	2.499	2.847	0.88	0.38
logedadcu	0.086	0.207	0.42	0.68	-0.395	0.396	-1.00	0.32
casado	0.138	0.055	2.52	0.01	0.084	0.070	1.20	0.23
hijoscargo	0.058	0.048	1.19	0.23	0.064	0.075	0.86	0.39
spublic	-0.240	0.080	-2.98	0.00	-0.248	0.107	-2.33	0.02
temporal	-0.217	0.065	-3.36	0.00	-0.488	0.108	-4.51	0.00
tparcial	-0.084	0.119	-0.71	0.48	-0.251	0.132	-1.90	0.06
loghorasem	0.041	0.119	0.35	0.73	0.121	0.172	0.70	0.48
logantigaem	0.617	0.034	18.06	0.00	0.437	0.054	8.12	0.00
repetiti	-0.272	0.042	-6.51	0.00	-0.138	0.072	-1.93	0.05
adecua2	-0.139	0.055	-2.51	0.01	-0.081	0.086	-0.94	0.35
formacem	0.341	0.041	8.34	0.00	0.290	0.069	4.22	0.00
numparad	0.002	0.007	0.32	0.75	-0.001	0.009	-0.10	0.92
tama2B	-0.056	0.030	-1.87	0.06	-0.053	0.053	-1.00	0.32
tama3B	0.069	0.034	2.02	0.04	0.006	0.056	0.11	0.91
tama4B	0.280	0.034	8.29	0.00	0.057	0.057	0.99	0.32
edu01B	0.412	0.415	0.99	0.32	1.592	0.593	2.69	0.01
edu02B	-0.206	0.121	-1.70	0.09	-1.163	0.307	-3.80	0.00
edu03B	-0.107	0.068	-1.57	0.12	-0.520	0.152	-3.42	0.00
edu04B	-0.013	0.062	-0.21	0.84	-0.173	0.095	-1.82	0.07
edu05B	-0.047	0.074	-0.63	0.53	-0.161	0.119	-1.36	0.18
edu06B	0.011	0.068	0.17	0.87	-0.010	0.100	-0.10	0.92
edu07B	0.038	0.068	0.56	0.57	-0.087	0.096	-0.90	0.37
edu08B	-0.079	0.078	-1.02	0.31	0.061	0.100	0.61	0.54
edu10B	0.027	0.135	0.20	0.84	0.559	0.153	3.65	0.00
edu11B	0.142	0.188	0.76	0.45	-0.197	0.266	-0.74	0.46
ccaa02B	0.201	0.059	3.39	0.00	0.194	0.119	1.63	0.10
ccaa03B	0.130	0.074	1.76	0.08	-0.333	0.159	-2.10	0.04
ccaa04B	0.321	0.078	4.14	0.00	0.337	0.123	2.73	0.01
ccaa05B	-0.036	0.086	-0.42	0.68	-0.004	0.113	-0.04	0.97
ccaa06B	-0.270	0.092	-2.93	0.00	-0.120	0.185	-0.65	0.52
ccaa07B	0.062	0.074	0.84	0.40	0.026	0.139	0.19	0.85
ccaa08B	-0.075	0.073	-1.03	0.30	-0.104	0.126	-0.82	0.41
ccaa09B	-0.045	0.052	-0.86	0.39	-0.005	0.075	-0.07	0.94
ccaa10B	-0.027	0.058	-0.46	0.64	0.178	0.096	1.85	0.06
ccaa11B	-0.090	0.101	-0.89	0.37	-0.018	0.164	-0.11	0.92
ccaa12B	0.020	0.064	0.31	0.75	-0.026	0.109	-0.24	0.81
ccaa14B	-0.063	0.075	-0.83	0.40	-0.147	0.146	-1.01	0.31
ccaa15B	-0.003	0.081	-0.04	0.97	0.126	0.108	1.17	0.24
ccaa16B	0.083	0.065	1.27	0.21	0.200	0.094	2.12	0.03
ccaa17B	-0.145	0.097	-1.50	0.13	-0.144	0.135	-1.06	0.29
activ_aB	0.264	0.451	0.59	0.56	0.331	0.612	0.54	0.59
activ_dB	0.597	0.433	1.38	0.17	0.587	0.530	1.11	0.27
activ_eB	0.562	0.444	1.27	0.21	0.423	0.689	0.61	0.54
activ_fB	0.501	0.437	1.15	0.25	0.638	0.564	1.13	0.26
activ_gB	0.308	0.436	0.71	0.48	0.580	0.537	1.08	0.28
activ_hB	0.286	0.450	0.63	0.53	0.603	0.544	1.11	0.27
activ_iB	0.421	0.440	0.96	0.34	0.597	0.546	1.09	0.27
activ_jB	0.892	0.441	2.02	0.04	0.780	0.539	1.45	0.15
activ_kB	0.304	0.441	0.69	0.49	0.517	0.534	0.97	0.33
activ_mB	-0.082	0.449	-0.18	0.86	0.061	0.536	0.11	0.91
activ_nB	-0.442	0.458	-0.96	0.34	0.175	0.532	0.33	0.74
activ_oB	0.339	0.448	0.76	0.45	0.586	0.537	1.09	0.28
activ_pB	-4.357	5.629	-0.77	0.44	-6.531	6.836	-0.96	0.34
ocup_aB	0.787	0.100	7.90	0.00	0.871	0.186	4.67	0.00
ocup_dB	0.162	0.094	1.72	0.09	0.150	0.147	1.02	0.31
ocup_eB	0.054	0.099	0.54	0.59	0.065	0.143	0.45	0.65
ocup_fB	0.016	0.055	0.29	0.77	0.404	0.088	4.57	0.00
ocup_gB	0.055	0.079	0.70	0.49	0.066	0.112	0.59	0.56
ocup_hB	-0.052	0.133	-0.39	0.70	0.035	0.129	0.27	0.79
ocup_kB	0.126	0.090	1.40	0.16	0.155	0.150	1.04	0.30
ocup_lB	-0.197	0.160	-1.23	0.22	-0.180	0.463	-0.39	0.70
ocup_mB	0.025	0.069	0.36	0.72	0.299	0.313	0.95	0.34
ocup_nB	0.080	0.061	1.32	0.19	0.378	0.396	0.96	0.34
ocup_pB	-0.007	0.082	-0.09	0.93	0.171	0.171	1.00	0.32
ocup_qB	0.132	0.067	1.98	0.05	0.163	0.182	0.90	0.37
ocup_rB	-0.529	0.094	-5.65	0.00	0.572	0.373	1.53	0.13
ocup_sB	-0.459	0.117	-3.94	0.00	-0.254	0.167	-1.52	0.13
ocup_tB	-0.423	0.080	-5.30	0.00	-0.161	0.211	-0.76	0.45
ocup_uB	0.740	0.144	5.14	0.00	1.604	0.618	2.60	0.01
anyo99B	0.028	0.031	0.90	0.37	0.050	0.055	0.92	0.36
anyo00B	-0.170	0.033	-5.18	0.00	-0.112	0.055	-2.06	0.04
anyo01B	0.060	0.029	2.09	0.04	-0.040	0.046	-0.88	0.38
_cut1	-1.395	2.761	Num.Obs	5925	6.609	5.137	Num.Obs	3217
_cut2	-0.724	2.761	R^2	0.19	7.338	5.136	R^2	0.18
_cut3	-0.183	2.762			7.946	5.139		
_cut4	0.450	2.762			8.408	5.129		

Descripción de las variables

Logedad	logaritmo neperiano de la edad
logedadcua	cuadrado del logaritmo neperiano de la edad
Casado	1: Casado o viviendo en pareja; 0 en caso contrario
hijoscargo	1: si tiene hijos dependiente a cargo
Spublic	1: asalariado del sector público
Temporal	1: tiene contrato temporal o eventual; 0: en caso contrario
Tparcial	1: contrato a tiempo parcial; 0: contrato a tiempo completo
loghorasem	Logaritmo neperiano del número medio de horas semanales de trabajo
logantigaem	Logaritmo neperiano de la antigüedad (en años) en la empresa actual
Repetiti	Repetitividad de las tareas realizadas dentro de la empresa: 1: desarrolla siempre las mismas tareas; 0: en caso contrario
adecua2	Relación entre puesto de trabajo y formación: 1: considera que el puesto de trabajo que ocupa es inferior a la formación que tiene el trabajador
Formacem	1: Sí participa en la Formación de la empresa para sus empleados en los últimos 12 meses; 0: No participa
numparad	número de veces desde que inició la vida laboral que ha estado en desempleo
tama2B	Tamaño de la empresa: Tama2 [10,49]-Tama1 [1,9] (excluidos autónomos)
tama3B	Tamaño de la Empresa: Tama3 [50,249]-Tama1 [1,9] (excluidos autónomos)
tama4B	Tamaño de la Empresa: Tama4 [250 o más]-Tama1 [1,9] (excluidos autónomos)
edu01B	EDU01=No sabia leer ni escribir - EDU09=Estudios universitarios de grado superior (Licenciado, arquitecto, ingeniero)
edu02B	EDU02=Menos que estudios primarios - EDU09=Estudios universitarios de grado superior (Licenciado, arquitecto, ingeniero)
edu03B	EDU03=Enseñanza primaria (5 cursos de EGB o equivalentes, Certificado escolar) - EDU09=Estudios universitarios de grado superior (Licenciado, arquitecto, ingeniero)
edu04B	EDU04=Enseñanza secundaria (Primer ciclo de la ESO, Graduado escolar) - EDU09=Estudios universitarios de grado superior (Licenciado, arquitecto, ingeniero)
edu05B	EDU05=Formación profesional primer grado, Oficialía industrial - EDU09=Estudios universitarios de grado superior (Licenciado, arquitecto, ingeniero)
edu06B	EDU06=Formación profesional segundo grado, Maestría industrial - EDU09=Estudios universitarios de grado superior (Licenciado, arquitecto, ingeniero)
edu07B	EDU07=Bachiller superiores, BUP, COU - EDU09=Estudios universitarios de grado superior (Licenciado, arquitecto, ingeniero)
edu08B	EDU08=Estudios universitarios de grado medio (Diplomado, ingeniero técnico) - EDU09=Estudios universitarios de grado superior (Licenciado, arquitecto, ingeniero)
edu10B	EDU10=Tercer ciclo universitario (Doctorado, master, cursos de postgrado) - EDU09=Estudios universitarios de grado superior (Licenciado, arquitecto, ingeniero)
edu11B	EDU11=Otros no especificados anteriormente (academias, titulación no reglada) - EDU09=Estudios universitarios de grado superior (Licenciado, arquitecto, ingeniero)
Ccaa02B	ccaa02Aragón - ccaa01Andalucía
Ccaa03B	ccaa03Asturias - ccaa01Aragón
Ccaa04B	ccaa04Baleares - ccaa01Asturias
Ccaa05B	ccaa05Canarias - ccaa01Baleares
Ccaa06B	ccaa06Cantabria - ccaa01Canarias
Ccaa07B	ccaa07Castilla La Mancha - ccaa01Cantabria
Ccaa08B	ccaa08Castilla León - ccaa01Castilla La Mancha
Ccaa09B	ccaa09Cataluña - ccaa01Castilla León
Ccaa10B	ccaa10Comunidad Valenciana - ccaa01Cataluña
Ccaa11B	ccaa11Extremadura - ccaa01Comunidad Valenciana
Ccaa12B	ccaa12Galicia - ccaa01Extremadura
Ccaa14B	ccaa14Murcia - ccaa01Madrid

Ccaa15B	ccaa15Navarra - ccaa01Murcia
Ccaa16B	ccaa16País Vasco - ccaa01Navarra
Ccaa17B	ccaa17La Rioja - ccaa01País Vasco
Activ_aB	ACTL_AAgricultura, caza y ganadería + ACTL_BPesca y relacionados - ACTL_LAdministración pública, defensa, y seguridad social oblig
Activ_dB	ACTL_DActividades manufactureras - ACTL_LAdministración pública, defensa, y seguridad social oblig
Activ_eB	ACTL_CEstracción y mineríaACTL_EOferta de gas, agua y electricidad - ACTL_LAdministración pública, defensa, y seguridad social oblig
Activ_fB	ACTL_FConstrucción - ACTL_LAdministración pública, defensa, y seguridad social oblig
Activ_gB	ACTL_GComercial - ACTL_LAdministración pública, defensa, y seguridad social oblig
Activ_hB	ACTL_HHostelería - ACTL_LAdministración pública, defensa, y seguridad social oblig
Activ_iB	ACTL_ITransporte, almacenamiento y comunicaciones - ACTL_LAdministración pública, defensa, y seguridad social oblig
Activ_jB	ACTL_JIntermediación financiera - ACTL_LAdministración pública, defensa, y seguridad social oblig
Activ_kB	ACTL_KAct. Inmobiliarias, alquileres y servicios empresariales - ACTL_LAdministración pública, defensa, y seguridad social oblig
activ_mB	ACTL_MEducación - ACTL_LAdministración pública, defensa, y seguridad social oblig
Activ_nB	ACTL_NSalud y servicios sociales - ACTL_LAdministración pública, defensa, y seguridad social oblig
Activ_oB	ACTL_OOtras activid servicios comunitarios, sociales y personales - ACTL_LAdministración pública, defensa, y seguridad social oblig
Activ_pB	ACTL_PActividades de los hogares - ACTL_LAdministración pública, defensa, y seguridad social oblig
Activ_qB	ACTL_QOrganismos extraterritoriales - ACTL_LAdministración pública, defensa, y seguridad social oblig
Ocup_aB	OCUL_ADirecc empresas y adm públicasOCUL_BGerencia de empresas con menos de 10 asalariadosOCUL_CGerencia de empresas sin asalariados - OCUL_JTrab de los servicios de protección y seguridad
Ocup_dB	OCUL_DProfesiones asoc a 2º y 3er ciclo universitario - OCUL_JTrab de los servicios de protección y seguridad
Ocup_eB	OCUL_EProfesiones asoc a titulación de 1er ciclo univers - OCUL_JTrab de los servicios de protección y seguridad
Ocup_fB	OCUL_FTécnicos y profesionales de apoyo - OCUL_JTrab de los servicios de protección y seguridad
Ocup_gB	OCUL_GEmpleados de tipo administrativo - OCUL_JTrab de los servicios de protección y seguridad
Ocup_hB	OCUL_HTrab de los serv de restauración y de serv personales - OCUL_JTrab de los servicios de protección y seguridad
Ocup_kB	OCUL_KDependientes de comercio y asimilados - OCUL_JTrab de los servicios de protección y seguridad
Ocup_lB	OCUL_LTrabajadores cualificados en la agric y la pesca - OCUL_JTrab de los servicios de protección y seguridad
ocup_mB	OCUL_MTrabajadores cualif en la construcc, excepto operadores de maquinaria - OCUL_JTrab de los servicios de protección y seguridad
Ocup_nB	OCUL_NTrabajadores cualif industria extractiva, metalurgia, construcc de maquinaria y asimilados - OCUL_JTrab de los servicios de protección y seguridad
Ocup_pB	OCUL_PTrabaj cualif industrias artes gráficas, textil y confección, alimentos, ebanistas, artesanos - OCUL_JTrab de los servicios de protección y seguridad
Ocup_qB	OCUL_QOperadores de instalaciones industriales, maquinaria fija, montadores y ensambladores - OCUL_JTrab de los servicios de protección y seguridad
Ocup_rB	OCUL_RConductores y operadores de maquinaria móvil - OCUL_JTrab de los servicios de protección y seguridad
Ocup_sB	OCUL_STrabajadores no cualificados en servicios (excepto transportes) - OCUL_JTrab de los servicios de protección y seguridad
Ocup_tB	OCUL_TPeones de la agricultura, pesca, construcción, ind manufactureras y transportes - OCUL_JTrab de los servicios de protección y seguridad

Ocup_uB	OCUL_UFuerzas armadas - OCUL_JTrab de los servicios de protección y seguridad
Anyo99B	muestra perteneciente al año 1999 - año 2004
Anyo00B	muestra perteneciente al año 2000 - año 2004
Anyo01B	muestra perteneciente al año 2001 - año 2004
Anyo02B	muestra perteneciente al año 2002 - año 2004
Anyo03B	muestra perteneciente al año 2003 - año 2004

CONCLUSIONES

Para finalizar nos gustaría resaltar una serie de **conclusiones generales del Informe** que pueden servir tanto para *clarificar las razones de las diferencias salariales existentes en la Comunidad de Madrid*, como para *orientar las medidas de política activa* que combaten la existencia de dichas diferencias.

- De acuerdo con los datos del PHOGUE, en la Comunidad de Madrid existe una diferencia salarial media en contra de la mujer de **278,08 euros**. De esta brecha salarial, de acuerdo con el Indicador de Discriminación 1, un 51% se explica por diferencias en las características medias de los trabajadores, pero existe un 49% que queda sin explicar y que es atribuible a la existencia de discriminación salarial en el mercado de trabajo.
- Cuando comparamos los resultados obtenidos para la Comunidad de Madrid con los de la media del resto de las Comunidades Autónomas de España observamos que la brecha discriminatoria es mayor en esta última, concretamente el porcentaje de la brecha salarial atribuible a discriminación **es de un 57% para la media del resto de las Comunidades Autónomas**, es decir, Madrid discrimina 6 puntos porcentuales menos que el resto de España.
- Si utilizamos el Indicador de Discriminación 2, que nos indica el porcentaje en que debería aumentar el salario actual medio de las mujeres para igualarse con el salario que deberían recibir si fuesen tratadas como hombres, esto es, no discriminadas, **los salarios en la Comunidad de Madrid deberían subir un 15% mientras que en el resto de España deberían subir un 18%**.
- Por tanto, podemos afirmar que, independientemente del indicador de discriminación que utilicemos, **en la Comunidad de Madrid la discriminación salarial es menor que la media del resto de las Comunidades Autónomas**.
- **Además, nuestro análisis econométrico permite cuantificar en qué medida las distintas características medias de hombres y mujeres ayudan a explicar la brecha salarial media**. Por ejemplo, según la estimación por mínimos cuadrados ordinarios para la Comunidad de Madrid, las diferencias entre características medias de hombres y mujeres en cuanto a *horas trabajadas*, uso de la *jornada a tiempo parcial*, *niveles de promoción* y *los sectores de actividad*, son las que más ayudan a explicar la brecha salarial no discriminatoria existente entre hombres y mujeres. Por el contrario, *las diferencias en experiencia*, *ocupación* y *niveles de estudio* contribuyen a disminuir la diferencia salarial no discriminatoria entre hombre y mujeres en nuestra comunidad. Así, si las mujeres tuvieran la misma experiencia o el mismo nivel de educación que los hombres la brecha salarial no discriminatoria disminuiría. Es decir, haciendo especial énfasis en las variables más explicativas (niveles de estudio, ocupación jornada a tiempo parcial...) de la diferencia salarial no discriminatoria podríamos reducir en un porcentaje considerable la brecha salarial existente por razón de sexo.
- Es relevante señalar cómo se encuentran discriminadas las mujeres según su tipología. De acuerdo con el ID2 obtenido en media para cada categoría o grupo de mujeres, **las trabajadoras de la Comunidad de Madrid se encuentran más discriminadas:**
 1. **En el sector privado que en el público**. Existen importantes diferencias entre el sector público y el sector privado ya que las trabajadoras del sector público experimentan un porcentaje muy pequeño de discriminación, un 5%, frente a un 19,2% en el sector privado, lo que pone de manifiesto que los métodos de retribución del sector público son más transparentes y objetivos que los del sector privado (lo que a su vez

propicia que las mujeres presenten una mayor predisposición a trabajar para la Administración Pública).

A la vista de estos resultados, las administraciones públicas deberían tener en cuenta el papel ejemplarizante de lucha contra la discriminación por razón de género que desempeñan sus instituciones, y seguir realizando esfuerzos para la eliminación tanto de la discriminación salarial en media como, sobre todo, de la discriminación en la promoción, que es el ámbito en el que las mujeres que trabajan en el sector público siguen encontrando ciertas dificultades.

2. Las mujeres se encuentran más discriminadas en las ocupaciones menos cualificadas que en las más cualificadas (en las ocupaciones 8 y 9 el ID2 es de un 24,1% y un 32,9% frente a la ocupación 3 que es el 7,8%) **y en los niveles de estudios inferiores** (el nivel 2 de estudios presenta un ID2 del 23,7% frente al nivel 12 que es del 11,5% aunque cuando se sigue ascendiendo el ID2 de nuevo crece alcanzando en el nivel máximo un valor de 16,9%). A partir de los datos presentados en el segundo capítulo sobre educación podemos afirmar que en la Comunidad de Madrid las mujeres cada vez poseen más estudios y hay una tendencia hacia la reducción de la segregación ocupacional por razones de sexo; por tanto, es probable que un porcentaje considerable de la discriminación experimentada se reduzca con el paso del tiempo.

Consecuentemente las políticas públicas para la lucha contra la discriminación deberían centrar una parte considerable de sus esfuerzos **en acciones destinadas a eliminar la discriminación y la segregación en la educación**, esto es, el debate sobre cómo luchar contra esta situación deberían fraguarse en una fase anterior a la incorporación al mercado de trabajo puesto que si sólo se aplican soluciones en la fase final del proceso los resultados pueden resultar ser poco eficientes. Se deben dedicar energías para evitar los niveles de feminización y masculinización tradicionales en determinadas carreras universitarias, ya que es por todos conocido que las titulaciones masculinizadas conducen a ocupaciones en las que se alcanzan unos salarios medios mayores que las ocupaciones a las que conducen las titulaciones.

En este sentido, insistimos en que muchas veces es la sociedad y no el empresario el que discrimina a la mujer, primero en su periodo de formación y después durante su incorporación al mercado laboral. El conjunto de la sociedad, incluidas las propias mujeres, considera que a la mujer le corresponde un determinado rol social que en ocasiones resulta incompatible con la plena integración laboral. Por tanto, aun suponiendo que las normas antidiscriminatorias puedan ser efectivas, sólo pueden resolver el problema parcialmente y en la parte que les afecta, es decir, la regulación no puede resolver la discriminación previa al mercado. Para la eliminación de este tipo de la discriminación es necesario, no una reforma del mercado laboral, sino una transformación profunda de la sociedad, de sus costumbres, creencias... que se encuentran fuertemente arraigadas y que son difíciles de modificar.

De ahí que sea necesario que se conceda cada vez más importancia a todas aquellas políticas que están dirigidas a **sensibilizar a la sociedad** sobre la necesidad de eliminar las diferencias por razón de sexo en todos los ámbitos de nuestra vida y no sólo en el ámbito laboral. Al garantizar por ejemplo una educación no sexista, estamos desterrando en el origen el problema de la discriminación en su estadio posterior; de igual modo, campañas que fomenten la existencia de una publicidad no sexista inducen a que los individuos desarrollen comportamientos no sexistas en otros aspectos de su vida; en definitiva, se trata de campañas que sean capaces de concienciar a todos los miembros de la familia sobre la igualdad en todos los ámbitos de la vida.

3. Las mujeres son más discriminadas si tienen jornada parcial que si son trabajadoras a tiempo completo (13,4% y 27,1% respectivamente) **y si tienen contrato temporal** (un 20% frente a un 13% si el trabajador tiene un contrato indefinido). De acuerdo con los datos suministrados en el capítulo segundo, el trabajo a tiempo parcial se concentra fundamentalmente en el grupo de las trabajadoras, así en Madrid un 22,7%

de las ocupadas lo hace con jornada a tiempo parcial, mientras que en el caso de los hombres ese porcentaje es tan solo del 4,3%⁹². Es igualmente interesante señalar que en la Comunidad de Madrid la excesiva temporalidad de las personas asalariadas es menor que en el conjunto de España (el 28,7% para el conjunto de los asalariados en Madrid). No obstante, cuando se examinan las diferencias entre la temporalidad de las mujeres y los hombres en Madrid se observa que la temporalidad afecta más a las mujeres (31,3%) que a los hombres (26,4%)⁹³, y además esa diferencia es ahora ligeramente más intensa que para el conjunto de España. Por tanto, nuestra comunidad debe dedicar recursos y tiempo para reducir el excesivo uso de las mujeres tanto de la jornada a tiempo parcial así como de la contratación temporal, máxime cuando existe, por un lado, una relación positiva entre dicha jornada y discriminación y por otro, porque los datos parecen indicar que las mujeres, si bien buscan la flexibilidad en sus jornadas para compatibilizar la vida familiar y profesional, prefieren claramente trabajar a tiempo completo en vez de jornadas a tiempo parcial⁹⁴.

4. Las mujeres están más discriminadas cuanto menor es la antigüedad en la empresa (2 años de antigüedad supone un 21,6% mientras que 15 años implica un 6,5%), Tanto para Madrid como para el conjunto de España se observan unos niveles *medios* de experiencia profesional y de antigüedad inferiores para el caso de las mujeres, fruto de la progresiva y relativamente reciente incorporación de la mujer al mercado laboral, si bien esta diferencia se iría suavizando con el paso del tiempo. Por tanto, las diferencias en grado de discriminación experimentadas por las mujeres resultado de los distintos años de experiencia acabarán desapareciendo con el paso de los años.

5. La mujer está más discriminada si está casada que si está soltera (17,8% frente a un 11,2%). Si las mujeres casadas son discriminadas en un porcentaje superior a las solteras, este indicador serviría para corroborar nuestra hipótesis de que la teoría que mejor explica la discriminación salarial en media en el mercado de trabajo español es la tesis de la discriminación estadística. **La hipótesis que explica de forma más coherente el origen de la discriminación en contra de las mujeres es la discriminación estadística**, que permite, a su vez, comprender tanto la persistencia de la misma en el mercado, como las diferencias de inversión en capital humano por parte de ambos sexos. Respecto al primer fenómeno, observamos que el comportamiento racional del empresario es discriminar, ya que al carecer de información específica sobre cada uno de los trabajadores, utiliza los datos sobre productividades medias lo que le lleva a ofrecer salarios y puestos distintos a los hombres y mujeres tratando de maximizar las inversiones que él realiza sobre sus trabajadores.

A su vez, este comportamiento del empresario explica las diferencias en inversiones de capital realizadas por parte de ambos sexos. Las mujeres reaccionan ante las respuestas del empresario dejando de invertir en formación y exhibiendo comportamientos (mayor absentismo laboral, numerosos cambios de trabajos...) que en numerosas ocasiones vienen a corroborar las ideas originarias de los empresarios.

Así, si la discriminación salarial experimentada por las mujeres es de tipo estadístico, las medidas de políticas tendrían que tener como objeto fundamental *concienciar a los empresarios de la inexistencia de diferencias de productividad de género*, a través de

⁹² Este es uno de los resultados que se ha visto marcadamente afectado por los cambios metodológicos de la EPA 2005. En 2005 los porcentajes de trabajo a tiempo parcial se incrementan notablemente respecto de los valores pasados. Por ejemplo, para el conjunto de 2004, en la CAM, los porcentajes de ocupadas a tiempo parcial eran tan sólo del 14% para las mujeres y del 2,2% para los hombres.

⁹³ Como consecuencia de que la CAM es de las comunidades en las que más ha crecido la población inmigrante, y de que ésta suele estar sujeta a una mayor precariedad laboral, las modificaciones de la EPA 2005 han comportado un fuerte aumento de la temporalidad en Madrid. En efecto, según la metodología anterior, para el conjunto de 2004 los porcentajes de asalariados temporales en Madrid eran respectivamente del 24,2% y del 17,8% para mujeres y hombres.

⁹⁴ Véase sobre este tema la encuesta realizada en la Europa de los quince y recogida en el Informe Randstad sobre el 'Tiempo de Trabajo', elaborado por el IEL (Instituto de Estudios Laborales) de ESADE con la colaboración de Randstad en 2005.

campañas de sensibilización que reduzcan la percepción de inestabilidad laboral femenina, y sobre todo de potenciar todas aquellas medidas que fomenten el que hombres y mujeres tengan una situación semejante en el puesto de trabajo.

Estamos pensando en medidas que igualen los puntos de partida de ambos sexos cuando acceden al mercado laboral, es decir, medidas que incentiven a los empresarios a tener en cuenta a las mujeres como posibles trabajadores en los que merece la pena invertir y promocionarles para puestos de mayor categoría, para que las mujeres sientan que son tratadas de forma equivalente a los hombres y que por tanto no adopten comportamientos absentistas que no son consustanciales a su sexo. En definitiva, se trata de medidas que "ayuden" al empresario a renunciar a sus prejuicios sobre la productividad de las mujeres.

- Respecto a la discriminación en la promoción, los resultados (tanto para Madrid como para España), independientemente de que utilicemos los cuatro indicadores *directos* de promoción como el indirecto de salario neto, indican que el índice de discriminación tiende a incrementarse a medida que subimos en los correspondientes intervalos, lo que podría estar aportando **evidencia sobre la existencia de un problema de techo de cristal/cemento**. Si utilizamos la variable "*salario neto*" observamos que el ID2 crece exponencialmente. El hecho de que el ID2 crezca exponencialmente, esto puede estar indicando que los obstáculos a los que hacen frente las mujeres en su promoción profesional (techo de cristal y techo de cemento) se acrecientan a medida que ascienden en la jerarquía profesional.

Asimismo, conforme aumenta el "*número de ascensos considerados*", las concentraciones-sin-discriminación de las mujeres se sitúan por encima de las concentraciones con discriminación, y estas diferencias se hacen más intensas, excepto para la última categoría, de forma que el índice de discriminación aumenta, excepto para esta última. Con respecto a las variables "nivel del puesto de trabajo", "niveles de supervisión" y "número de personas supervisadas", el porcentaje en el que se tendría que incrementar la concentración de las mujeres para alcanzar la concentración-sin-discriminación (el ID2) se incrementa, excepto para el último intervalo en el caso de niveles de supervisión y nº de personas supervisadas. En el último intervalo el ID2 decrece respecto del dato previo (al menos así sucede en Madrid). Esta no-linealidad podría ser una mera coincidencia relacionada con la poca muestra disponible en los intervalos más altos de estas variables. Pero otra interpretación de esta no-linealidad podría ser que estos indicadores más precisos de la promoción permiten captar algunos factores adicionales que no era posible captar con los salarios netos

- Por último, merece la pena enfatizar las diferencias y similitudes que se observan en este ámbito entre la Comunidad de Madrid y el resto de España, que ponen de manifiesto la mejor posición de nuestra región frente al resto de España:
 1. Para los cuatro indicadores *directos* de promoción, **las concentraciones** (observadas, estimadas, y estimadas-sin-discriminación) **de mujeres en los puestos más altos de las jerarquías profesionales son mayores en la CAM que en el resto de España**.
 2. En términos generales, para los cinco indicadores utilizados, **tanto en la CAM como en el resto de España se da una tendencia al aumento en el índice de discriminación conforme nos desplazamos hacia arriba en los niveles de promoción, y ello aporta evidencia sobre la presencia de techos de cristal/cemento**.
 3. **El fenómeno de la no linealidad en el aumento del ID2 se da con más intensidad en Madrid que en el resto de España**, lo que podría estar indicando que la mayoría de las mujeres de Madrid que se sitúan en los puestos más altos son mujeres claramente orientadas hacia el mundo profesional, para las cuales las conductas de auto-limitación

profesional pueden ser irrelevantes, y para las que los empresarios puede que no lleven a cabo prácticas de discriminación estadística.

4. Por último, para los cuatro indicadores directos de promoción, en la última columna de la tabla 2 se ofrece también el dato del índice de discriminación en media (es decir, sin desglosar por niveles de promoción). Como se puede ver, en todos los casos **el ID2 medio es menor en la Comunidad de Madrid que en el resto de España**. Esto es, con carácter general, **la discriminación en la promoción profesional (en la forma de techo de cristal o de techo de cemento) sería menor en Madrid que en el resto de España**.

- Por tanto, podemos concluir afirmando que uno de los principales temas en la actualidad en el ámbito de las diferencias salariales es **la discriminación en la promoción (techo de cristal/ techo de cemento)**, ya que es donde se observan unos valores de discriminación más elevados. Por ello consideramos que es en este terreno donde se deben seguir realizando esfuerzos para que desaparezcan las diferencias no sólo en media sino también a medida que se asciende en la escala jerárquica. Así, las medidas que proponemos en este campo hacen referencia, en primer lugar, a los aspectos culturales, incidiendo en las medidas educativas que propicien el cambio de mentalidad. Junto a éstas, que tienen un efecto a largo plazo, también se reconoce la necesidad de realizar actuaciones desde la Administración, referidos a cambios legislativos que apoyen la incorporación de mujeres a los equipos de dirección, al apoyo socio-económico a las empresas para asumir los costes que suponen las necesidades personales y la conciliación laboral, y a aspectos como la racionalización de los horarios laborales españoles acercándolos a los del resto de Europa, lo cual facilitaría la conciliación tanto para las mujeres como para los hombres. También se plantean medidas activas aplicables a las organizaciones laborales que favorezcan la diversidad de género en los equipos directivos como la creación de servicios como guarderías, medidas de trabajo flexible y el fomento de medidas de que impulsen la incorporación de mujeres a puestos directivo en los procesos de selección y promoción.

BIBLIOGRAFÍA

- Albert, R.; Escot, L; Fernández-Cornejo, J. A; y Saiz-Briones, J. (2004):** "Trends in occupational and sectorial sex segregation in Spanish labour market", comunicación presentada en el *XX Incontro ARETHUSE*, Calabria, septiembre 2004
- Albert, R.; Escot, L; Fernández-Cornejo, J. A; y Saiz-Briones, J. (2005):** "La evolución de la segregación de género según el tipo de estudios: el caso español durante el período 1992-2002", mimeo, Universidad Complutense.
- Albert, R.; Escot, L; Fernández-Cornejo, J.A. y Saiz-Briones, J. (2004):** "Gender Discrimination in Promotion: The Case of Spanish Labor Market", *Documento de Trabajo nº 2004-005 de la Facultad de CC. EE. y EE. de la UCM*
- Albrecht, J.; Björklund, A. y Vroman, S. (2003):** "Is There a Glass Ceiling in Sweden?", *Journal of Labor Economics*, 21: 145-177.
- Altonji, J. y Blank, R. (1999):** "Race and Gender in the Market", in *Handbook of Economics*, 3, edited by O. Ashenfelter and D. Card, Amsterdam, North Holland: Elsevier Science Publisher, pp. 3143-3259.
- Angrist, J. Chernozhukov y Fernández-Val, I(2004):** "Quantile regression under misspecification, with an application to the U.S. wage structure", *NBER working paper* 10428
- Anker, R. (1998):** *Gender and Jobs. Sex Segregation of Occupations in the World*, International Labour Office, Ginebra
- Baxter, J. y Wright, E. O. (2000):** "The Glass Ceiling Hypothesis. A Reply to Critics", *Gender and Society*, 14(6): 814-821.
- Becker, G. (1964):** *Human Capital*, National Bureau of Economic Research, New York
- Blau, F y Ferber, M. (1992):** *The economics of women, men and work*, 2nd edition, Prentice Hall, Englewood Cliffs (NJ)
- Blinder, A. (1973):** "Wage discrimination: Reduced Form and structural estimates", *Journal of Human Resources*, 8: 436-455.
- Britton, D. y Williams, C. L. (2000):** "Response to Baxter and Wright", *Gender and Society*, 14(2): 275-94.
- Brookes, M, Hinks, T. y Watson, D. (2001):** "Comparisons in gender wage differentials and discrimination between Germany and the United Kingdom", *Labour*, 15, (3), 393-414
- Buchinsky, M. (1994):** "Changes in the U.S. wage structure 1963-1987: an application of quantile regression", *Econometrica*, 62 (2): 405-458
- Buchinsky, M. (1995):** "Quantile regression, Box-Cox transformation model, and the U.S. wage structure, 1963-1987", *Journal of Econometrics*, 65: 109-154.
- Buchinsky, M. (1998):** "The Dynamics of changes in the female wage distribution in the USA: a quantile regression approach", *Journal of applied Econometrics*, 13: 1-30
- Buchinsky, M. (2001):** "Quantile regression with sample selection: estimating women' return to education in the US", *Empirical Economics*, (2001), 26: 87-113
- Cahuc, P y Zylberberg, A. (2004):** *Labor Economics*, The MIT Press
- Chamberlain, G. (1994):** "Quantile regression, censoring and the structure of wages", in C.A. Sims eds., *Advances in econometrics 6th world congress*, Vol. 1, Cambridge University Press, Cambridge (Mass.)
- Charasse-Pouélé, C. y Fournier, M. (2004):** "Health Disparities between Racial Groups in South Africa: A decomposition Analysis", July 9, 2004, (<http://ssrn.com/abstract=563041>)

Chinchilla, N.; Poelmans, S. y León, C. (2005): "Mujeres directivas bajo el techo de cristal", *Internacional Centre of Work and Family, IESE*.

Davidson, L y Cooper C L, (1992): *Shattering the Glass Ceiling: The Woman Manager*, Paul Chapman Publishing, London.

De la Rica, A. (2003): "Decomposing the Gender Wage Gap: The effects of Firm, Occupation and Job Stratification", *Universidad del País Vasco*

De la Rica, S. and Felgueroso, F. (2001): "Intrafirm gender wage differences: a worker's matching approach", mimeo, Universidad del País Vasco, Spain.

De la Rica, S; Dolado, J.J.; y Llorens, V. (2005): "Ceiling and Floors: Gender Wage Gaps by Education in Spain", *IZA DP N° 1483*, January 2005

DiNardo, J.; Fortin, N.M.; y Lemieux, T. (1996): "Labor Market Institutions and the Distribution of wages, 1973-1992: A semiparametric Approach", *Econometrica*, 64 (5): 1001-1044.

Dolado, J.J. y Llorens, V. (2004): "Gender wage gaps by education in Spain: glass floors versus glass Ceiling", *CEPR Discussion paper n°. 4203*

European Commission (2004): *Employment in Europe Report 2004*, European Commission

Fairle, R.W (2003): "An extension of the Blinder-Oaxaca decomposition technique to logit and probit models", *Yale University Economic Growth Center Discussion Paper*, n°. 873, November 2003 (<http://ssrn.com/abstract=497302>)

Gang, Ira N., Landon-Lane, John S. y Yun, Myeong-Su, (2003): "Does the Glass Ceiling Exist? A Cross-National Perspective on Gender Income Mobility", *IZA Discussion Paper*, n°. 713, <http://ssrn.com/abstract=385161>

García, J.; Hernández, P.J.; y López-Nicolás, A. (2001): "How wide is the gap? An investigation of gender wage differences using quantile regression", *Empirical Economics*, 26: 149-167

Gardeazabal, J. y Ugidos, A. (2002): More on identification in detailed wage decomposition, *Universidad del País Vasco*

Gardeazabal, J. y Ugidos, A. (2005): "Gender wage discrimination at quantiles", *Journal of Population Economics*, 18: 165-179.

Gardeazabal, J. y Ugidos, A. (2002): A Measure of gender wage discrimination at quantiles, *Universidad del País Vasco*

Gibelman, M. (2000): "The Nonprofit Sector and Gender Discrimination: A Preliminary Investigation into the Glass Ceiling", *Nonprofit Management and Leadership*, 10 (3): 251-69.

Greene, W. H. (2003): *Econometric Analysis* (5ª edición), Prentice Hall, Upper Saddle River (NJ)

Groot, W. y Van den Brink, H. M. (1996): "Glass Ceiling or Dead Ends: Job Promotion of Men and Women Compared", *Economics Letters*, 53: 221-226.

Hakim C. (2000): *Work-lifestyle choices in the 21st century: preference theory*, Oxford University Press, Oxford.

Heckman, J. (1979): "Sample Selection Bias as a Specification Error", *Econometrica*, 47: 153-161.

Heckman, J. (1998), "Detecting Discrimination", *Journal of Economic Perspectives*, 12 (2): 101-116.

Henning, M y Jardim, A. (1977): *The Managerial Women*, Anchor, Garden City (NY)

Hernández, P.J. y Méndez, I. (2005): "La corrección del sesgo de selección en los análisis de corte transversal de discriminación salarial por sexo: estudio comparativo en los países de la Unión Europea", *Estadística Española*, vol. 47, num. 158, pp. 179-214.

Hultin, M. (2003): "Some Take the Glass Escalator, Some Hit the Glass Ceiling? Career Consequences of Occupational Sex Segregation", *Work and Occupation*, 30: 30-61

- Jones, D. R. And Makepeace, G. H. (1996):** "Equal Worth, Equal Opportunities: Pay and Promotion in an International Labour Market", *The Economic Journal*, 106 (March): 401-409
- Juhn, C.; Murphy, K. and Pierce, B. (1993):** "Wage Inequality and the Rise in Returns to Skill", *Journal of Political Economy*, 101: 410-442.
- Malkiel B.G y Malkiel J.L. (1973):** "Male-Female Pay Differentials in Professional Employment", *American Economic Review*, 63 (4): 693-705.
- Markham, W.T. (1988):** "Sex, relocation, and occupational advancement", in a A.H. Stromberg, L. Larwood and B.A. Gutek (eds), *Women and Work: An Annual Review*, vol. 2, Sage, Newbury Park (CA)
- McDowell, J.M.; Singell, L. D., Jr.; Ziliak, J. P. (1999):** "Cracks in the Glass Ceiling: Gender and Promotion in the Economics Profession" *American Economic Review*, 89 (2): 392-96.
- McFadden, D. L. (1974):** "Conditional Logic Analysis of Qualitative Choice Analysis", in *Frontiers in Econometrics*, ed. P. Zarembka, Academic Press, New York
- Morrison, A.; White, R.P. and Van Velsor, E.; and the Center for Creative Leadership (1987):** *Breaking the Glass Ceiling*, Addison-Wesley, New York
- Neuman, S. y Oaxaca, R. L. (2003):** *Estimating Labor Market Discrimination with Selectivity-Corrected Wage Equations: methodological considerations and an illustration from Israel*, Discussion Paper nº, 2-2003, The Pinhas Sapir Center for Development Tel-Aviv University
- Newell, A. y Reilly, B., (2001):** "The gender pay gap in the transition from communism: some empirical evidence", *Economic Systems*, 25: 287-304
- Newmark, D. (1988):** "Employers discriminatory behavior and the estimation of wage discrimination", *Journal of Human Resources*, 23: 279-295.
- Oaxaca, R. (1973):** "Male-Female Wage Differentials in Urban Labor Markets," *International Economic Review*, 14 (October): 693-709.
- Oaxaca, R. L. y Geisler, I. (2003):** "Fixed effects models with time invariant variables: a theoretical note", *Economics Letters*, 80: 373-377
- Oaxaca, R. L. y Ransom, M.R. (1994):** "On discrimination and the decomposition of wage differentials", *Journal of Econometrics*, 61: 5-21.
- Oaxaca, R. L. y Ransom, M.R. (1999):** "Identification in detailed wage decompositions", *The Review of Economics and Statistics*, 81 (1): 154-157.
- Olson, J. E., Good, D. C., & Frieze, I. H. (1987):** "The effects of job type and industry on the income of male and female MBA's", *Journal of Human Resources*, 22: 532-541
- Paulson, K. (2002):** "The existence of Gender-Specific Promotion Standards in the US", *Management and Decision Economics*, 23: 447-459
- Powell, G. N. and Butterfield, A. D. (1994):** "Investigating the 'Glass Ceiling' Phenomenon: An Empirical Study of Actual Promotions to Top Management." *Academy of Management Journal*, 37: 68-86.
- Reilly, B., (1999):** "The gender pay gap in Russia during the transition 1992-96", *Economics of Transition*, 7(1): 245-264
- Sakellariou, C (2004):** "Gender-Earnings Differentials Using Quantile Regressions", *Journal of Labor Research*, vol XXV, num. 3
- Sakellariou, C (2004):** "The use of quantile regressions in estimating gender wage differentials: a case study of the Philippines", *Applied Economics*, 36: 1001-1007.
- Segerman-Peck, L.M. (1991):** *Networking and mentoring: a woman's guide*. Piatkus, London.
- Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (2001):** Encuesta de la Calidad de Vida en el Trabajo, SQLW), Secretaría General Técnica, Subdirección General de Estadísticas Sociales, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Madrid, 2001

Tang, J. (1997): "The Glass Ceiling in Science and Engineering" *Journal of Socio-Economics*, 26 (4): 383-406.

Vera-Toscano, E. Phimister, E., y Weersink, A. (2004): "Panel, Estimates of the Canadian Rural/Urban Women's wage gap", *American Journal of Agr. Eco.*, 86 (4): 1138-1151

Wallace, P. A. (1989): *MBAs on the fast track: The career mobility of young managers*, Ballinger, New York.

Wooldridge, J. M. (2002): *Econometric Analysis of Cross Section and Panel Data*, The MIT Press, Cambridge (Mass.)

Wooldridge, J.M. (2004): *Introductory Econometrics, A modern approach*, 2º ed, Thomson.

Yun, M. S. (2003): "Decomposing Differences in the First Moment". *IZA Discussion Paper* nº 877, September 2003.