

Grau d'Economia

Títol: La bretxa salarial en 2018 a partir de l'Enquesta d'Estructura Salarial

Autoria: Ana Vilarnau Martínez

Tutoria: Dra. Esther Vayá Valcarce

Departament: Econometria, Estadística i Economia Aplicada

Curs acadèmic: 2022-2023



UNIVERSITAT DE
BARCELONA

Facultat d'Economia
i Empresa

Hem de creure en nosaltres mateixes o ningú més no ho farà... Tenim el deure de fer més fàcil el camí per a les dones que vindran darrere. El món no es pot permetre perdre el talent de la meitat de la població, si volem resoldre els problemes que ens agaiten. Rosalyn Yalow

La bretxa salarial en 2018 a partir de l'Enquesta d'Estructura Salarial

RESUM

Malgrat existir nombrosos avenços en la matèria d'igualtat de gènere, la discriminació de les dones en el mercat laboral continua sent un problema avui dia. Aquest treball pretén donar resposta a les diferències salarials entre homes i dones partint de les microdades de l'Enquesta d'Estructura Salarial d'Espanya per l'any 2018. S'estimaran models econòmics amb la intenció de veure com diferents variables influeixen en el salari per hora real. Aquests models econòmics inclouran variables tant socioeconòmiques (gènere, edat, nivell educatiu i experiència laboral) com variables característiques del treball i l'empresa. Tanmateix, es comprovarà quines variables influeixen més en la bretxa salarial i es compararan els resultats amb l'informe *Brechas Salariales de Género en España* de la Fundació d'Estudis d'Economia Aplicada (FEDEA).

PARAULES CLAU: Bretxa salarial, Desigualtat, Gènere, Mercat laboral, Salari per hora real, Model econòmic.

The gender pay gap in 2018 from the Enquesta d'Estructura Salarial

ABSTRACT

Despite numerous advances in the field of gender equality, discrimination against women in the labour market is still a problem today. This paper aims to provide an answer to the gender pay gap between men and women based on microdata from the *Enquesta d'Estructura Salarial* for the year 2018. Econometric models will be estimated with the intention of seeing how different variables influence the salary per real hour. These econometric models will include socioeconomic variables (gender, age, level of education and work experience) and characteristic of the job and the company. This report will also test which are the most influential variables for the gender pay gap and compare the results with the *report Brechas Salariales de Género en España* by the *Fundació d'Estudis d'Economia Aplicada (FEDEA)*.

KEYWORDS: Gender pay gap, Inequality, Gender, Labour market, Salary per real hour, Econometric model.

ÍNDEX

I. INTRODUCCIÓ.....	1
II. LA DISCRIMINACIÓ DE GÈNERE	3
II.1. Definició	3
II.2. La discriminació de gènere en el mercat laboral	4
III. LA BRETXA SALARIAL	6
IV. BASE DE DADES, METODOLOGIA I VARIABLES	8
IV.1. Base de dades	8
IV.2. Anàlisi de les variables seleccionades	9
IV.2.1. Variable endògena: logaritme del salari per hora real	9
IV.2.2. Variables explicatives	10
IV.2.2.1. Variables explicatives per gènere	15
IV.2.2.2. La bretxa salarial per categories	23
IV.2.2.3. Anàlisi descriptiu: contrast de mitjanes.....	31
V. MODELITZACIÓ.....	40
V.1. Metodologia	40
V.2. Variables del model economètric.....	40
V.3. Estimació dels models	42
VI. CONCLUSIONS	47
VII. BIBLIOGRAFIA	49
VIII. ANNEXOS.....	52
Annex 1: Taxa de Població Activa i Desocupació.....	52
Annex 2: Mapa de les Unitats Territorials	53
Annex 3: Distribució percentual del gènere segons les categories	55
Annex 4: Taules del Salari per hora real i la Bretxa Salarial	58
Annex 5: Estimacions de la Fundació d'Estudis d'Economia Aplicada (FEDEA)	61
Annex 6: Coeficients i significació de les variables fictícies d'activitats econòmiques i d'ocupació.....	63
Annex 7: Regressió de quantils de la Fundació d'Estudis d'Economia Aplicada (FEDEA)	64

I. INTRODUCCIÓ

La desigualtat de gènere es troba en un dels principals temes de debat actualment. Aquest problema és un element estructural de les societats patriarcals que continua present en tots els àmbits de la nostra societat. Principalment en aquest treball es donarà importància a la desigualtat de gènere en l'àmbit laboral.

En l'any 2018, les dones van treballar gratuïtament durant els darrers 51 dies de l'any, fet que destaca la Unió General de Treballadores i Treballadors. Tot i existir una legislació europea vigent sobre la igualtat salarial entre homes i dones, la bretxa salarial continua sent elevada.

A fi d'analitzar aquest fenomen, s'han anat fent al llarg dels anys nombrosos estudis i anàlisis a escala internacional i nacional. Una de les anàlisis més rellevants que es porten a cap a escala europea són els realitzats per l'Institut Europeu d'Igualtat de Gènere, ja que cada any realitza un índex d'igualtat de gènere a tots els països de la Unió Europea. Aquest índex es fa amb la finalitat de donar visibilitat a les àrees que necessiten més millores així com dissenyar mesures d'igualtat de gènere més efectives.

Per part de la Unió Europea hi ha un altre estudi rellevant que es duu a terme a partir de l'Enquesta d'Estructura Salarial. Una diferència significativa respecte a altres enquestes és que es recullen els salaris i variables relacionades amb els treballadors de forma individual, per tant, aquesta enquesta, és rica en informació per poder establir connexions entre el salari i els determinants que hi puguin afectar en la bretxa salarial.

A partir de l'última enquesta mencionada, la Fundació d'Estudis d'Economia Aplicada (FEDEA) va desenvolupar una anàlisi des de l'any 2002 fins a 2014 per tal d'observar l'evolució de les bretxes salarials d'Europa i Espanya. Aquest estudi sobretot es centra en estimar un model economètric per Espanya.

Després de realitzar la lectura dels estudis que es mencionen, em va fer pensar en investigar i analitzar d'on prové la bretxa salarial per l'any 2018 amb la informació extreta de l'Enquesta d'Estructura Salarial. D'aquesta manera, modelitzar l'any 2018 és una aportació positiva per l'estudi que va duu a terme la Fundació d'Estudis d'Economia Aplicada (FEDEA), ja que no va incloure aquest any perquè encara no s'havia realitzat l'enquesta.

L'elecció del tema d'aquest treball respon a diversos motius. En primer lloc, neix per la meua inquietud davant les diferències de gènere existents avui en dia i la meua vinculació amb el feminisme. En segon lloc, destacaria el meu interès per l'econometria al llarg de la carrera. Aquestes motivacions m'han portat a abordar el meu Treball de Fi de Grau des d'una perspectiva de gènere amb aplicació economètrica.

La pregunta clau del treball és quins factors econòmics i no econòmics influeixen més en la bretxa salarial l'any 2018 i es donarà resposta a partir de l'elaboració d'un model economètric que s'adeqüi a les necessitats de l'estudi.

Els objectius generals d'aquest Treball de Final de Grau seria determinar els factors responsables de la diferència salarial i aplicar evidències empíriques que s'incorporen en l'estudi de la Fundació d'Estudis d'Economia Aplicada (FEDEA). Tot això a partir de la realització d'una estimació de la bretxa salarial mitjançant un model economètric, aplicant els coneixements assolits en assignatures d'aquesta branca.

El treball està estructurat en els següents apartats:

Part teòrica

- **Capítol 2.** Es defineix el concepte de discriminació de gènere i es descriuen aspectes importants que determinen aquest factor. S'inclou també una distinció per la discriminació en el mercat laboral.
- **Capítol 3:** S'explica el concepte de bretxa salarial, tant ajustada com no ajustada. Tanmateix, es fa referència a les últimes dades de la bretxa salarial.

Part pràctica

- **Capítol 4:** Es descriu la base de dades utilitzada amb la descripció de les variables a estudiar. També s'elabora una anàlisi descriptiva de forma individual i es calcula la bretxa salarial per categories. A partir d'aquesta anàlisi s'extreuen conclusions respecte a les variables explicatives.
- **Capítol 5:** Es detallen els resultats principals de les estimacions dels tres models econòmics, la rellevància de les variables, així com la comparació amb els models portats a cap en l'estudi de la Fundació d'Estudis d'Economia Aplicada (FEDEA).
- **Capítol 6:** A l'última part, es mostren les conclusions generals del treball sobre la diferència salarial entre homes i dones.

Abans d'entrar en la matèria voldria aprofitar per agrair a la Dra. Esther Vayá Valcarce la seva dedicació i constància. En tot moment ha estat disposada a prestar la seva ajuda i guia per tal de poder elaborar aquest treball satisfactòriament.

II. LA DISCRIMINACIÓ DE GÈNERE

II.1. Definició

La discriminació de gènere és un fenomen social, jurídic i cultural el qual es produeix quan una persona o col·lectiu rep un tracte desigual pel seu gènere. En la majoria de països democràtics moderns la llei prohibeix la discriminació per raó de gènere.

Així mateix, a Espanya el principi d'igualtat de gènere està recollit a l'article 14 de la Constitució espanyola. Malgrat existir un marc jurídic que contempli la igualtat de gènere a Espanya, encara no s'ha assolit l'objectiu i continua sent un problema.

La Llei Orgànica per la Igualtat efectiva de dones i homes de 2007 (LOIE 3/2007, de 22 de març) diferencia entre dos tipus de discriminació per raó de gènere:

Discriminació directa per raó de gènere: “situació en què es troba una persona que sigui, hagi estat o pogués ser tractada, tenint en compte el seu gènere, de manera menys favorable que una altra en situació comparable”. Un exemple d'aquest tipus de discriminació seria la no contractació de dones pel fet que estigui embarassada o hagi pensat en ser-ho en un període curt de temps.

Discriminació indirecta per raó de gènere: “situació en què una disposició, criteri o pràctica aparentment neutra posa persones d'un gènere en desavantatge particular respecte a persones de l'altre, llevat que aquesta disposició, criteri o pràctica es puguin justificar objectivament en atenció a una finalitat legítima i que els mitjans per a assolir aquesta finalitat siguin necessaris i adequats”. Un exemple d'aquesta discriminació seria tenir en compte certes característiques personals o del lloc de treball que suposen un desavantatge per un gènere respecte a l'altre.

Aquest segon tipus de discriminació és difícil d'identificar, ja que s'apliquen indistintament a homes i dones, aconseguint que a la pràctica afecti a més nombre de persones. Aquests comportaments es detecten a través d'investigacions com poden ser: comprovar si els salaris d'una mateixa categoria són iguals o veure que les dones renunciïn a realitzar promocions laborals en més mesura que els homes, ja que han de conciliar la seva vida laboral i personal.

II.2. La discriminació de gènere en el mercat laboral

La desigualtat de gènere en el mercat laboral és un dels àmbits on més fàcilment es pot apreciar aquesta discriminació. Malgrat la incorporació de forma massiva i generalitzada de les dones en el mercat laboral que es va produir durant la dècada dels vuitanta a Espanya, tot coincidint amb la segona onada del feminisme, les desigualtats continuen persistint avui dia.

En aquest cas, els factors de la desigualtat de gènere fan referència als diferents elements que es produeixen i expliquen les desigualtats que es donen entre homes i dones a l'hora d'accedir, romandre, promocionar i gaudir de les mateixes condicions en el mercat laboral.

Aquests factors de la desigualtat de gènere comporten unes conseqüències al mercat laboral. Primerament, segons dades¹ de l'Institut Nacional d'Estadística (INE), la taxa d'activitat laboral, definida com el coeficient entre el total d'actius i la població de 16 i més anys, és menor en les dones. Conseqüentment, existeix una major incidència en la desocupació en les dones.

Tanmateix, les condicions laborals són desiguals pel fet que la població femenina accedeix als llocs de treball amb una major temporalitat i precarietat que la masculina. En últim lloc, un altre factor rellevant en les condicions laborals és la discriminació salarial, de la qual es parlarà més endavant.

L'Organització Mundial del Treball (OIT) diferencia dos vessants de la segregació ocupacional:

Segregació ocupacional horitzontal: "adscripció de les dones a aquelles ocupacions considerades tradicionalment com a "femenines" (això és, que guarden correspondència amb el rol de gènere: educació i serveis socials, sanitat, administració), amb menor prestigi social, menor valoració econòmica i amb major saturació en el mercat".

Segregació ocupacional vertical: "les dones ocupen els trams més baixos de l'escala jeràrquica d'una institució, on troben més barreres que els homes en l'accés a llocs de més responsabilitat i presa de decisions, així com la promoció de carrera professional". Aquest aspecte també s'anomena "sostre de vidre" o "glass ceiling effect", és un concepte amb el qual es fa referència a la barrera invisible que representen les limitacions amb les quals es troben les dones per ascendir en la seva carrera laboral fins a accedir a càrrecs de més responsabilitat.

Generalment, quan s'ha parlat al llarg dels anys d'aquest fenomen es fa una distinció entre factors d'oferta i factors de demanda de la mà d'obra. Pel costat de l'oferta, s'investiguen les raons per les quals les dones prefereixen, per exemple, certes professions o certs horaris per tal d'interrompre el menys possible la seva vida personal. D'altra banda, pel cas de la

¹ Visualitzar l'annex 1 on s'inclou els gràfics de Població Activa i Desocupació.

demanda, cal analitzar els factors per els quals les empreses prefereixen contractar a homes o dones en determinades ocupacions o activitats. Cal esmentar que en la decisió de preferir una determinada ocupació o quan una empresa decideix contractar principalment a homes o dones influeixen determinants tals com els valors culturals i socials adquirits, ja que es sap sense cap dubte l'existència d'estereotips i comportaments masculistes en la societat actual (Anker, 1997).

Un altre aspecte important que cal mencionar és l'efecte del terra enganxós o "sticky floor effect". Aquest concepte va ser desenvolupat per Catherine White Berheide l'any 1992 per a explicar el fenomen que afecta les dones contraposat al sostre de vidre. Aquest aspecte es defineix com les condicions o forces que mantenen a les dones en la part més baixa de la piràmide econòmica d'un país (Fernández-Avilés & Higuera, 2010). Aquestes forces són principalment la cura dels fills petits i el treball domèstic (generalment relacionat amb les dones en els últims temps) que comporten unes responsabilitats i càrregues emocionals que provoquen una adhesió de les dones a l'àmbit domèstic, la qual cosa els impedeix progressar d'igual manera que un home en la seva carrera laboral.

La diferència principal que es pot trobar entre els termes sostre de vidre i terra enganxós és que el primer està enfocat a dones ubicades a nivells baixos de les jerarquies, mentre que el segon fa referència a professions feminitzades que s'han devaluat en el mercat laboral i s'han caracteritzat per ser professions de baixa qualitat.

III. LA BRETXA SALARIAL

El concepte de bretxa salarial o desigualtat salarial s'explica com la distància en la retribució mitjana (salari més complements) entre homes i dones (Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades, 2014).

Part d'aquestes diferències salarials són causades per diferents factors, tals com factors personals, relacionats amb el nivell de formació, experiència laboral, antiguitat en l'empresa, d'entre d'altres; factors del lloc de treball, és a dir, aspectes relacionats amb les funcions realitzades, nivell de responsabilitat, tipus de contracte i jornada; i, factors relacionats amb l'empresa on es treballa, com la grandària, tipus d'activitat, etc.

Un dels factors més rellevants són els factors personals i l'equilibri entre el treball i la vida privada. S'inclouen diferents característiques com l'estat civil, la composició de les famílies, la conciliació, discontinuïtat laboral i, en darrer lloc, l'edat dels treballadors. D'aquesta forma, la composició de les famílies i l'estat civil influeixen en els ingressos dels treballadors, ja que tenir fills augmenta la necessitat de conciliació i comporta en molts casos interrompre la carrera professional, i en alguns casos l'abandonament del mercat de treball, principalment en el cas de les dones. Tanmateix, encara és un repte per les polítiques públiques i empresarials augmentar les mesures de conciliació.

Segons l'estudi de (De la Rica, 2017) les bretxes salarials augmenten amb l'edat, particularment des dels 30 fins als 34 anys, i en la majoria de casos, a partir d'aquest moment es mantenen constants. També destaca que les dones es promocionen menys professionalment que els homes a l'edat d'entre 30 i 34 anys, ja que les dones solen entrar en la maternitat i busquen ocupacions que permetin conciliar millor la vida personal i laboral. Aquest fet que explica el creixement de la bretxa salarial des de l'entrada del mercat laboral fins aquesta franja d'edat.

Després de considerar aquests aspectes, es pot definir la discriminació salarial entre homes i dones com la part d'aquesta diferència que no queda justificada per una diferent aportació de valor en el desenvolupament d'un treball igual o d'igual valor, i que només pot ser explicada en funció del gènere de la persona que el duu a terme.

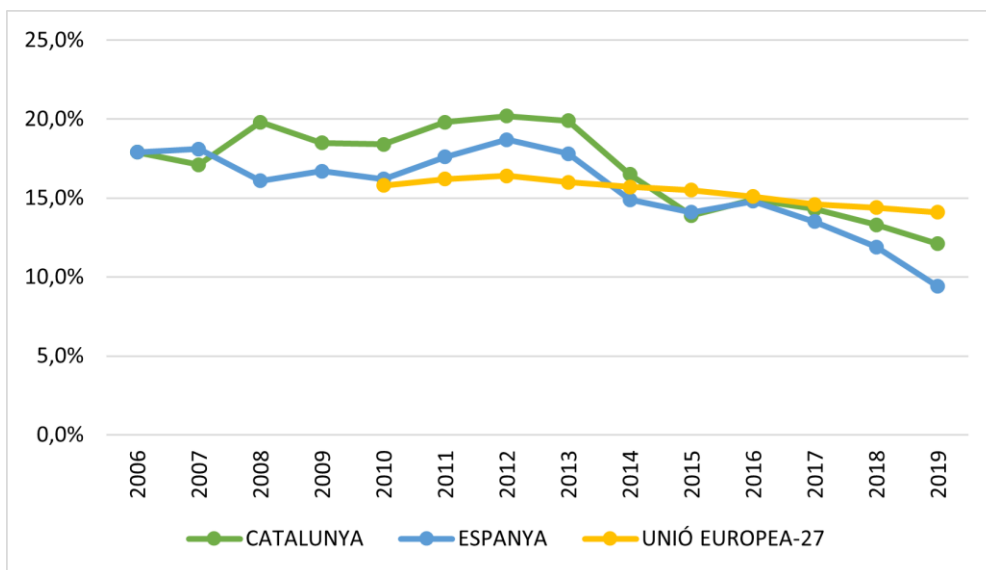
Existeixen dos tipus de bretxa de gènere sense ajustar i ajustada. La bretxa salarial sense ajustar mesura la diferència percentual bruta en salari entre homes i dones independentment de les diferències subjacents en tots dos col·lectius en termes de característiques socioeconòmiques i del lloc de treball. Per això, es tracta d'una mesura més relacionada amb el concepte d'igualtat. D'altra banda, la bretxa salarial ajustada cerca mesurar la diferència percentual en salari controlat per aquests factors, tractant d'obtenir una mesura de diferències en remuneració pel mateix treball fet, la qual cosa ens acostava més al concepte

d'equitat. Amb la intenció de buscar l'indicador “mateix pagament pel mateix treball” seria, per tant, determinant controlar per tantes diferències entre homes i dones importants a l'hora de determinar el salari com sigui possible (Conde-Ruiz & Marra de Artífano, Septiembre 2016).

Es pot veure al gràfic 1, amb dades extretes de l'INE, l'evolució de la bretxa salarial a Catalunya, Espanya i a la Unió Europea-27² dels darrers anys. Aquesta bretxa salarial s'ha calculat com la diferència entre el guany salarial brut mitjà per hora de l'ocupació assalariada masculina i de l'ocupació assalariada femenina com un percentatge del guany brut mitjà per hora de l'ocupació assalariada masculina. L'indicador s'ha definit com no ajustat, ja que proporciona una visió general de les desigualtats de gènere en termes salarials i mesura un concepte més ampli que el concepte d'igual retribució pel mateix treball.

S'observa com la bretxa salarial a Catalunya ha sigut majoritàriament superior a la d'Espanya i a la mitjana de la Unió Europea-27, menys en els darrers cinc anys on la bretxa salarial més elevada ha sigut per la Unió Europea-27. Globalment, es pot dir que en els últims anys la bretxa salarial ha anat disminuint, encara que té xifres elevades.

Gràfic 1: Evolució de la bretxa salarial 2006-2019



Font: Elaboració pròpia a partir de dades extretes de l'INE.

² En la Unió Europea-27 s'inclouen els següents països: Alemanya, Àustria, Bèlgica, Bulgària, Croàcia, Dinamarca, Eslovàquia, Eslovènia, Espanya, Estònia, Finlàndia, França, Grècia, Hongria, Irlanda, Itàlia, Letònia, Lituània, Luxemburg, Malta, Països Baixos, Polònia, Portugal, República Txeca, Romania, Suècia i Xipre.

IV. BASE DE DADES, METODOLOGIA I VARIABLES

IV.1. Base de dades

Les variables utilitzades en el present estudi provenen de microdades extretes de l'Enquesta d'Estructura Salarial de l'any 2018 publicada per l'INE. L'Enquesta d'Estructura Salarial és una investigació sobre l'estructura i distribució dels salaris en una periodicitat quadriennal, que es realitza a tots els estats membres de la Unió Europea.

L'àmbit poblacional d'aquesta recerca està format per tots els treballadors³ per compte d'altri que presten els seus serveis en centres de cotització i que estiguin donats d'alta a la Seguretat Social durant tot el mes d'octubre⁴ de l'any de referència (Institut Nacional d'Estadística, 2020). Aquesta investigació aporta molta informació de forma individual sobre els salaris i els treballadors.

El procediment de selecció de les unitats es va realitzar amb un mostreig bietàpic estratificat, on les unitats de la primera etapa són els comptes de cotització a la Seguretat Social (CC), mentre que les de la segona etapa són els treballadors. Quan s'han obtingut les unitats seleccionades, es determina de forma aleatòria quants representants de cada unitat s'utilitzaran. D'aquesta manera, el nombre de treballadors de cada empresa es selecciona a partir del nombre d'assalariats:

Taula 1: Criteri per establir el nombre de treballadors

Grup	Nombre de treballadors	Nombre de seleccionats
1	De 1 a 4 treballadors	Tots
2	De 5 a 9 treballadors	4
3	De 10 a 19 treballadors	5
4	De 20 a 49 treballadors	7
5	De 50 a 99 treballadors	10
6	De 100 a 199 treballadors	16
7	De 200 a 499 treballadors	22
8	Més de 500 treballadors	25 o 50 ⁵

Font: Extret de l'Enquesta d'Estructura Salarial, Metodologia (Institut Nacional d'Estadística, 2020).

La mostra inicial per 2018 és de 216.726 assalariats que compleixen les característiques contemplades anteriorment. La mostra ha tingut un procés d'estructuració per tal de poder mantenir els objectius del treball i per poder seguir amb la dinàmica feta servir a l'informe de la Fundació d'Estudis d'Economia Aplicada (FEDEA). Finalment, la base de dades a emprar

³ Cal mencionar que els presidents, els membres del consell d'administració i treballadors relacionats, estan exclosos d'aquesta enquesta.

⁴ El mes d'octubre es considera el mes de referència, ja que està poc afectat per les variacions estacionals o pels pagaments extraordinaris en tots els països de la UE.

⁵ Només es seleccionen 50 assalariats en empreses molt rellevants.

constarà de 210.828 observacions⁶, 1 variable endògena i 12 variables explicatives que s'aniran incloent en els diferents models econòmètrics.

Seguidament, a la taula 2 es poden veure les variables seleccionades per l'estudi.

Taula 2: Variables seleccionades per la base de dades

Variable endògena:	
- Logaritme del salari per hora real	
Variables explicatives:	
- Activitat econòmica	- Gènere
- Anys d'antiguitat	- Tipus de jornada
- Tipus de contracte	- Nacionalitat
- Tipus de control	- Nombre de treballadors
- Edat	- Ocupació
- Nivell d'educació	- Unitats territorials

Font: Elaboració pròpia.

Tanmateix, cal destacar que l'enquesta no té informació sobre el nombre de fills ni sobre característiques socioeconòmiques de les persones que poden estar participant en el mercat de treball i, en canvi, no estan treballant.

IV.2. Anàlisi de les variables seleccionades

En aquest apartat s'elaborarà una anàlisi de les variables seleccionades estructurades en dos grans apartats: variable endògena i variables explicatives. En aquest darrer apartat s'explicaran les variables explicatives per gènere, es durà a terme el càlcul de la bretxa salarial per categories i, per últim, es farà una anàlisi de contrast de mitjanes per saber la rellevància d'aquestes variables a l'hora d'explicar les diferències salarials.

IV.2.1. Variable endògena: logaritme del salari per hora real

La variable endògena *Salari per hora real* és una variable que s'ha hagut de crear a partir de la variable *hores normals de treball en el mes d'octubre* i el *salari total mensual* (inclosos els pagaments extraordinaris i els pagaments per hora extra). S'utilitza el salari per hora perquè les dones tendeixen a treballar més en condicions de jornades parcials i temporalitat i així no s'altera l'anàlisi per aquest aspecte. Tot seguit, s'ha deflactat el salari segons l'Índex de Preus del Consum Harmonitzat de 2015 per així poder comparar els resultats amb l'informe de la Fundació d'Estudis d'Economia Aplicada (FEDEA).

⁶ Les variacions en la base de dades es van explicant a mesura que es presenten les diferents variables explicatives.

IV.2.2. Variables explicatives

Activitats econòmiques

La Classificació Nacional d'Activitats Econòmiques (CNAE) d'Espanya permet la classificació i agrupació de les unitats productores segons l'activitat que exerceixen de cara a l'elaboració d'estadístiques. Aquesta classificació estadística és una estructura elaborada amb l'objecte de poder agrupar unitats homogènies, amb un criteri definit, en la mateixa categoria. En concret, la Classificació Nacional d'Activitats Econòmiques es divideix en 21 categories, les quals estan subdividides i diferenciades per un codi (Institut Nacional d'Estadística, Abril 2008).

En aquest estudi s'ha dividit la variable en 17 categories i s'ha decidit ometre 3 de les categories per falta d'informació a l'Enquesta d'Estructura Salarial. Aquestes són:

- Agricultura, ramaderia, silvicultura i pesca.
- Activitats de les llars.
- Activitats d'organitzacions i organismes extraterritorials.

Les categories i les codificacions que fan referència a la variable *activitats econòmiques* utilitzades per l'anàlisi són les indicades a la taula 3:

Taula 3: Activitats econòmiques per categories

Activitats econòmiques		
Codi	Codificació Gretl	Categoria
B0	CNAE_B0	Indústria extractiva
C0	CNAE_C0	Indústria manufacturera
D0	CNAE_D0	Subministraments
F0	CNAE_F0	Construcció
G0	CNAE_G0	Comerç a l'engròs i al detall
H0	CNAE_H0	Transport i emmagatzematge
I0	CNAE_I0	Hostaleria
J0	CNAE_J0	Informació i comunicacions
K0	CNAE_K0	Activitats financeres i d'assegurances
L0	CNAE_L0	Activitats immobiliàries
M0	CNAE_M0	Activitats professionals, científiques i tècniques
N0	CNAE_N0	Activitats administratives i serveis auxiliars
O0	CNAE_O0	Administració pública i defensa
P0	CNAE_P0	Educació
Q0	CNAE_Q0	Activitats sanitàries i de serveis socials
R0	CNAE_R0	Activitats artístiques, recreatives i d'entreteniment
S0	CNAE_S0	Altres serveis

Font: Elaboració pròpia a partir de les microdades de l'Enquesta d'Estructura Salarial.

Anys antiguitat

El concepte d'*anys d'antiguitat* s'explica com el temps que un treballador porta treballant en l'empresa actual des de la signatura del seu contracte fins a la realització de l'enquesta. Les microdades de l'Enquesta d'Estructura Salarial donaven de forma numèrica els anys, però per tenir un ajust més pròxim a l'estudi de la Fundació d'Estudis d'Economia Aplicada (FEDEA), s'han agrupat en les categories indicades en la taula 4.

Taula 4: Anys d'antiguitat per categoria

Anys d'antiguitat		
Codi	Codificació Gretl	Categoria
0	Antiguitat_menys_1anys	Menys d'1 any
1	Antiguitat_0_a_3anys	De 0 a 3 anys
2	Antiguitat_4_a_7anys	De 4 a 7 anys
3	Antiguitat_mes_7anys	Més de 7 anys

Font: Elaboració pròpia a partir de les microdades de l'Enquesta d'Estructura Salarial.

Edat

La variable *edat* de les persones enquestades es tracta a les microdades de l'Enquesta d'Estructura Salarial com una variable categòrica. A la taula 5 es poden veure les codificacions i les categories.

Taula 5: Edat per categoria

EDAT		
Codi	Codificació Gretl	Categoria
01	Menys_19anys	Menys 19 anys
02	De_20_a_29anys	De 20 a 29
03	De_30_a_39anys	De 30 a 39
04	De_40_a_49anys	De 40 a 49
05	De_50_a_59anys	De 50 a 59
06	Mes_de_60anys	Més de 59

Font: Elaboració pròpia a partir de les microdades de l'Enquesta d'Estructura Salarial.

Tipus de contracte

La variable *tipus de contracte* es pot definir com un acord entre el treballador i l'empresa en el qual s'estipulen uns drets i deures a complir per ambdues parts tals com la retribució econòmica i el nombre d'hores setmanals de treball. Els tipus de contracte es poden diferenciar en dues categories, els contractes indefinits on no hi ha una data de venciment i només deixen d'estar vigents per causes justificades; i els contractes determinats que tenen

una durada definida i un temps estipulat a l'empresa. A la taula 6 es poden veure les codificacions i les categories.

Taula 6: Tipus de contracte per categoria

Tipus de contracte		
Codi	Codificació Gretl	Categoria
1	Contracte_indef	Durada indefinida
2	Contracte_determ	Durada determinada

Font: Elaboració pròpia a partir de les microdades de l'Enquesta d'Estructura Salarial.

Tipus de control

La variable *tipus de control* fa referència a si l'empresa on treballen està controlada de forma pública o privada. Es considera que hi ha un control públic si l'administració pública posseeix la majoria del capital subscrit (>50%), en canvi, una empresa privada refereix a quan la propietat està controlada per particulars. A la taula 7 es poden veure les codificacions i les categories.

Taula 7: Tipus de control per categoria

Control		
Codi	Codificació Gretl	Categoria
1	Control_public	Públic
2	Control_privat	Privat

Font: Elaboració pròpia a partir de les microdades de l'Enquesta d'Estructura Salarial.

Nivell d'estudis

La variable *nivell d'estudis* ha patit modificacions per poder passar de 7 categories a 4, ja que la categoria Universitat o més agrupa els següents nivells d'estudis: ensenyaments de formació professional de grau superior i similars; diplomats universitaris i similars; llicenciats i doctors universitaris. A la taula 8 es poden veure les codificacions i les categories.

Taula 8: Nivell d'estudis per categoria

Nivell d'estudis		
Codi	Codificació Gretl	Categoria
1	Primaria_menys	Primària o menys
3	Secundaria_1	Primer cicle d'educació secundària
4	Secundaria_2	Segon cicle d'educació secundària
5	Universitat_mes	Universitat o més

Font: Elaboració pròpia a partir de les microdades de l'Enquesta d'Estructura Salarial.

Gènere

La variable *gènere* és una de les més rellevants a estudiar en aquest treball, ja que el fet de ser home o dona determina la hipòtesi principal del treball de diferències salarials. A la taula 9 es poden veure les codificacions i les categories.

Taula 9: Gènere per categoria

Gènere	
Codi	Categoria i codificació Gretl
1	Home
6	Dona

Font: Elaboració pròpia a partir de les microdades de l'Enquesta d'Estructura Salarial.

Tipus de jornada

La variable *tipus de jornada* es diferencia en dues tipologies: completa i parcial. En aquest cas, es considera jornada parcial la que és inferior a la jornada habitual de l'empresa o en cas de no existir aquesta, inferior a la màxima legal establerta per l'estipulat al contracte. A la taula 10 es poden veure les codificacions i les categories.

Taula 10: Tipus de jornada per categoria

Jornada		
Codi	Codificació Gretl	Categoria
1	Jornada_completa	Temps complet
2	Jornada_parcial	Temps parcial

Font: Elaboració pròpia a partir de les microdades de l'Enquesta d'Estructura Salarial.

Ocupació

La Classificació Nacional d'Ocupacions (CNO) és una classificació duta a terme per l'Institut Nacional d'Estadística (INE) que té per objecte acotar els diferents àmbits ocupacionals per tal de poder garantir el tractament uniforme de dades estadístiques. En concret, la Classificació Nacional d'Ocupacions es divideix en 10 categories, les quals estan subdividides i diferenciades per un codi (Institut Nacional d'Estadística). A la taula 11 es poden veure les codificacions i les categories.

Taula 11: Ocupació per categoria

Ocupació		
Codi	Codificació Gretl	Categoria
A0	Ocupacio_A0	Directors i gerents
B0	Ocupacio_B0	Tècnics i professionals científics i intel·lectuals
D0	Ocupacio_D0	Professionals de suport
E0	Ocupacio_E0	Comptables, administratius i empleats d'oficina
G0	Ocupacio_G0	Serveis de restauració, personals, protecció i venedors
J0	Ocupacio_J0	Qualificats en el sector agrícola, ramader, forestal i pesquer
K0	Ocupacio_K0	Qualificats de les indústries manufactureres i la construcció
M0	Ocupacio_M0	Operadors d'instal·lacions i maquinària, i muntadors
O0	Ocupacio_O0	Ocupacions elementals
Q0	Ocupacio_Q0	Ocupacions militars

Font: Elaboració pròpia a partir de les microdades de l'Enquesta d'Estructura Salarial.

Nacionalitat

La variable *nacionalitat* està diferenciada en dues tipologies que són: tenir una nacionalitat espanyola o una nacionalitat diferent de l'espanyola. Aquestes dades s'extreuen directament de la seguretat social de les persones enquestades. A la taula 12 es poden veure les codificacions i les categories.

Taula 12: Nacionalitat per categoria

Nacionalitat		
Codi	Codificació Gretl	Categoria
1	Espanya	Espanyola
2	Resta_del_mon	Resta del món

Font: Elaboració pròpia a partir de les microdades de l'Enquesta d'Estructura Salarial.

Nombre de treballadors

La variable *nombre de treballadors*, en primer lloc, tenia 5 categories, però com dues d'elles eren indeterminades⁷ s'han eliminat aquestes observacions. A la taula 13 es poden veure les codificacions i les categories definitives.

⁷ Una categoria era treballadors d'1 a més de 200 treballadors i l'altre incloïa des de 50 a més de 200 treballadors.

Taula 13: Nombre de treballadors per categoria

Nombre de treballadors		
Codi	Codificació Gretl	Categoria
1	De_1_a_49_treb	D'1 a 49 treballadors
2	De_50_a_299_treb	De 50 a 199 treballadors
3	Mes_de_200_treb	Més de 200 treballadors

Font: Elaboració pròpia a partir de les microdades de l'Enquesta d'Estructura Salarial.

Unitats territorials

La variable *unitats territorials* ve determinada per les Unitats Territorials Estadístiques (NUTS)⁸ que és un sistema jeràrquic per la divisió del territori que va ser creat per l'Oficina Europea d'Estadística (Eurostat) per tal de repartir els fons de cohesió europea. En aquest cas, es segueix la divisió de NUTS1 d'Espanya. A la taula 14 es poden veure les codificacions i les categories.

Taula 14: Unitats territorials per categoria

Unitats territorials		
Codi	Codificació Gretl	Categoria
1	NUTS_Nord_Oest	Nord-oest
2	NUTS_Nord_Est	Nord-est
3	NUTS_Madrid	Comunitat de Madrid
4	NUTS_Centre	Centre
5	NUTS_Est	Est
6	NUTS_Sud	Sud
7	NUTS_Canaries	Canàries

Font: Elaboració pròpia a partir de les microdades de l'Enquesta d'Estructura Salarial.

IV.2.2.1. Variables explicatives per gènere

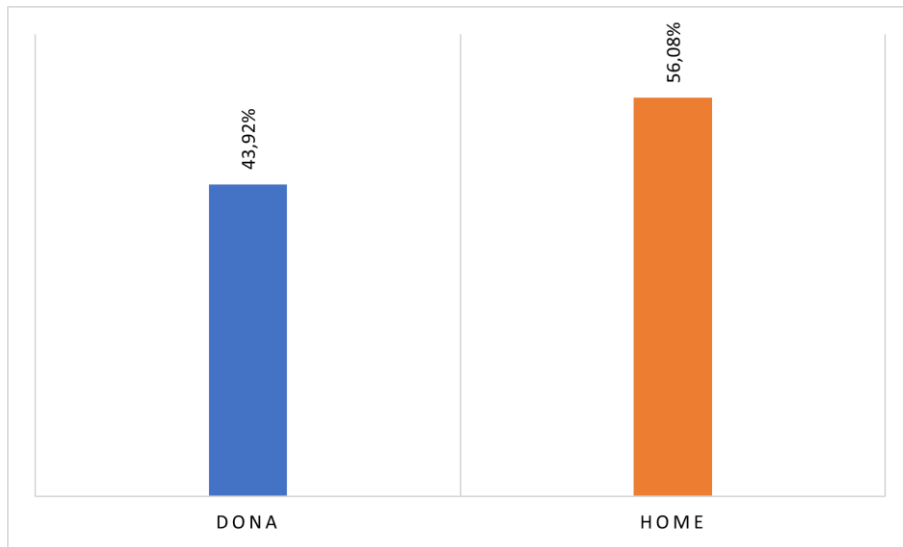
A fi de poder comparar les variables explicatives amb el nombre d'homes i dones per categories, cal primerament analitzar la variable *gènere*. Seguidament, es mostrarà la relació entre homes i dones tenint en compte cada variable de forma categòrica.

El gràfic 2 ens mostra el percentatge d'homes i dones que hi ha a la base de dades. Podem veure que la majoria de les observacions són homes, concretament el 56,08% de les observacions. Per aquest fet, es durà a terme una anàlisi de la distribució percentual⁹ d'homes i dones per tal de poder comparar el pes de cada gènere en les variables.

⁸ Visualitzar l'annex 2 on s'inclou el mapa de les Unitats Territorials.

⁹ Visualitzar l'annex 3 on s'inclou la taula de dades amb la distribució percentual.

Gràfic 2: Percentatge d'homes i dones respecte al total d'observacions

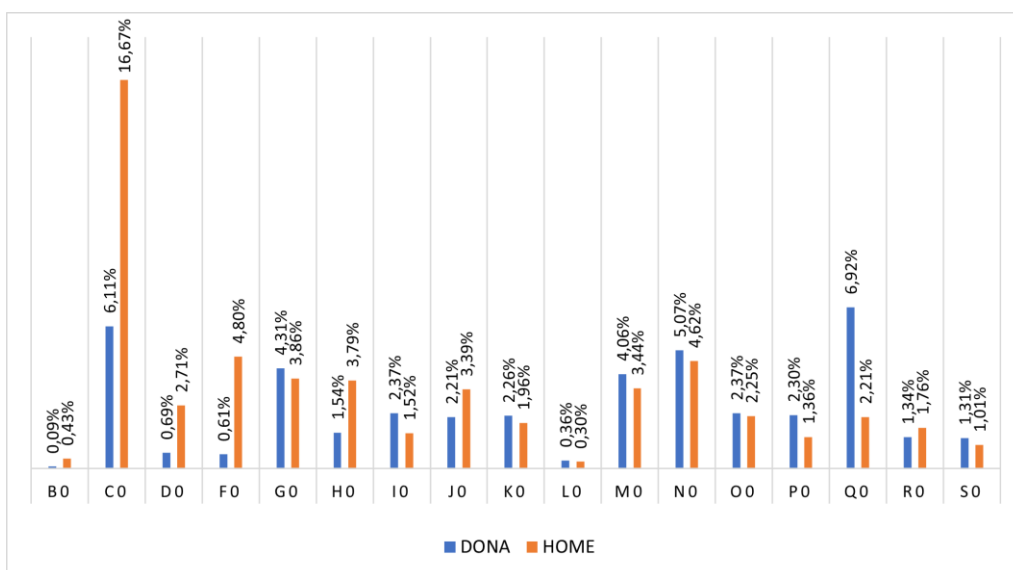


Font: Elaboració pròpia a partir de les microdades de l'Enquesta d'Estructura Salarial.

Activitats econòmiques

Com es pot observar al gràfic 3, l'activitat econòmica on treballen més dones que homes és a la categoria d'activitats sanitàries i de serveis socials (Q0) i, al contrari, la indústria manufacturera (C0) és la categoria on hi ha més homes treballant. Aquest fet també es veu remarcat a les dades dels últims 10 anys de l'Enquesta de Població Activa de l'Institut Nacional d'Estadística i s'afirma amb la distribució percentual de les categories.

Gràfic 3: Percentatge d'homes i dones segons el tipus d'activitat econòmica



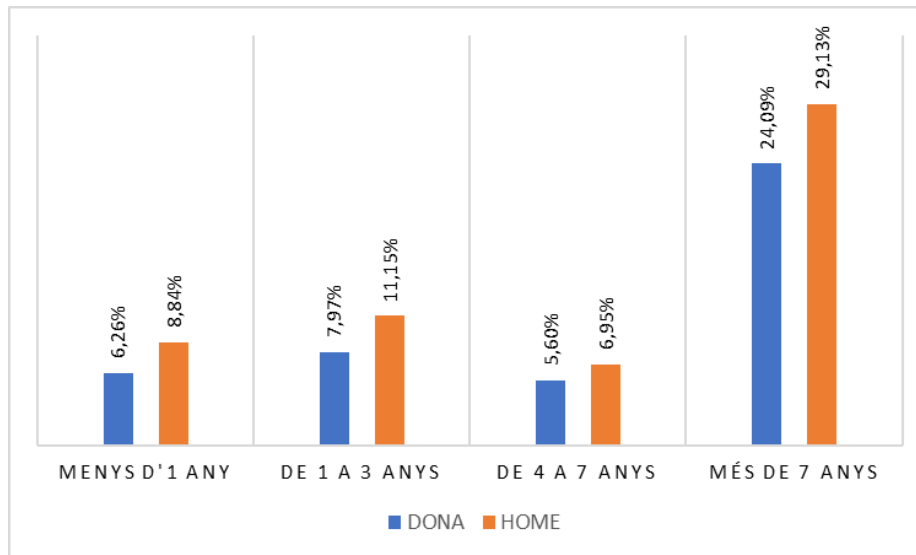
Font: Elaboració pròpia a partir de les microdades de l'Enquesta d'Estructura Salarial.

Anys d'antiguitat

Amb la variable *anys d'antiguitat* podem veure que la majoria d'observacions es concentren en homes i dones que fa més de 7 anys que treballen en l'empresa actual.

A la distribució percentual veiem com en la categoria de 4 a 7 anys i més de 7 anys d'antiguitat en l'empresa actual el pes de les dones és superior al dels homes.

Gràfic 4: Percentatge d'homes i dones segons els anys d'antiguitat



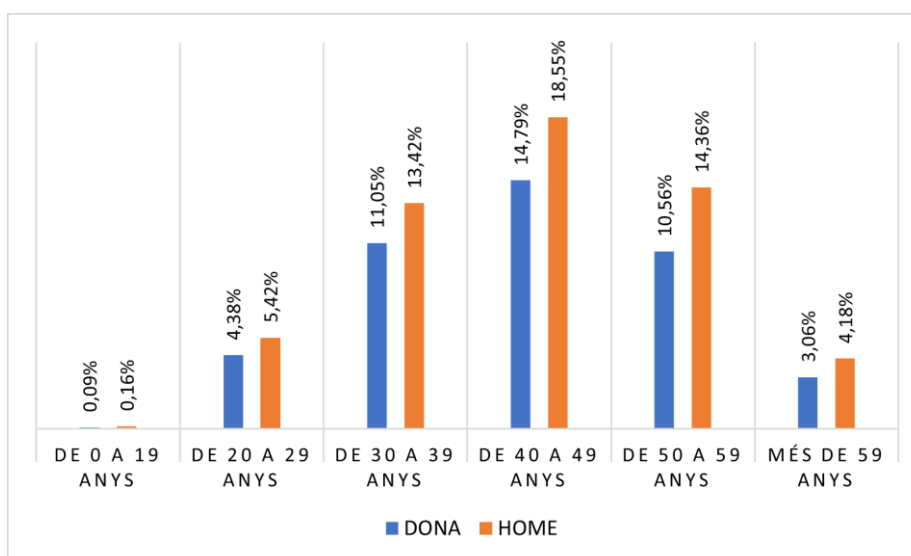
Font: Elaboració pròpia a partir de les microdades de l'Enquesta d'Estructura Salarial.

Edat

Pel que fa a la variable *edat*, es pot veure gràficament que la major part de la mostra es concentra en tenir entre 40 i 49 anys, on els homes destaquen per sobre les dones.

A la taula de distribució percentual diferenciem diferents aspectes: primer, veiem com en la categoria menys de 19 anys, de 50 a 59 i més de 60 anys el pes dels homes és superior a les dones; després, a la resta de categories veiem com el pes de les dones és superior als homes.

Gràfic 5: Percentatge d'homes i dones segons l'edat



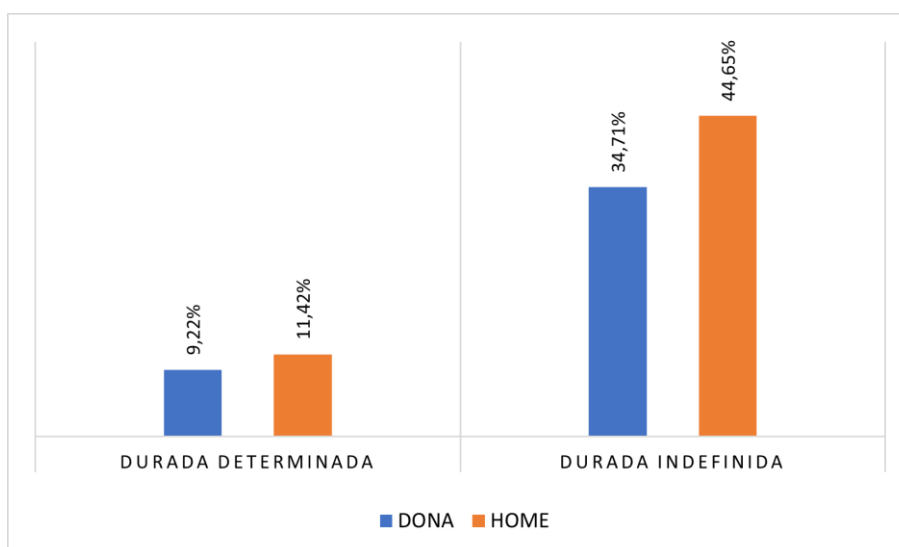
Font: Elaboració pròpia a partir de les microdades de l'Enquesta d'Estructura Salarial.

Tipus de contracte

Analitzant la variable *tipus de contracte* es percep com la major part de les observacions s'acumulen en tenir un contracte de durada indefinida, tant en homes com en dones.

Cal destacar també que en la distribució percentual veiem com el pes de les dones és més gran en contractes de durada determinada, mentre que els homes tenen més pes als contractes de durada indefinida.

Gràfic 6: Percentatge d'homes i dones segons el tipus de contracte



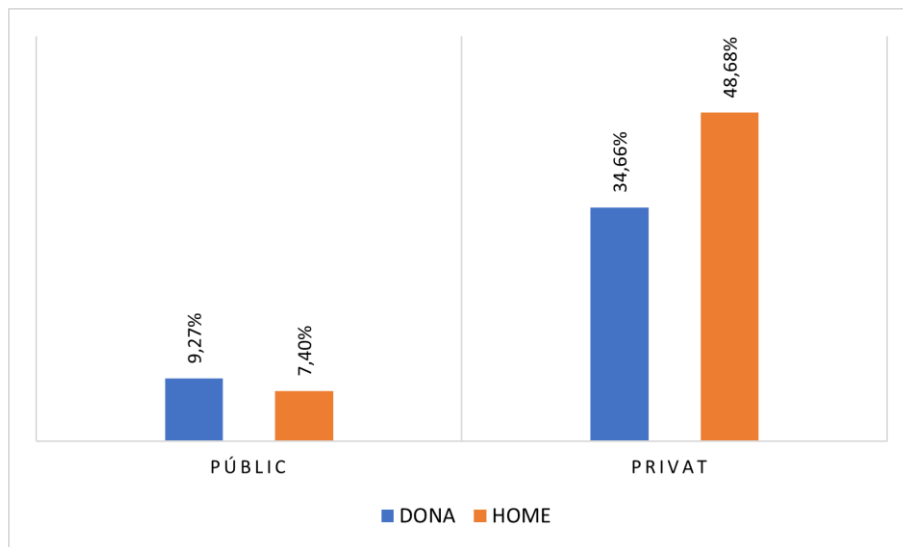
Font: Elaboració pròpia a partir de les microdades de l'Enquesta d'Estructura Salarial.

Tipus de control

La variable *tipus de control* queda clarament assenyalat al gràfic 7 com la major part dels enquestats formen part d'empreses privades amb independència del gènere. Tanmateix, cal destacar que hi ha percentualment més dones que homes quan el tipus de control és públic i succeeix el contrari amb el control privat.

A la distribució percentual s'observa com no hi ha cap rellevància comparat amb els resultats anteriors.

Gràfic 7: Percentatge d'homes i dones segons el tipus de control



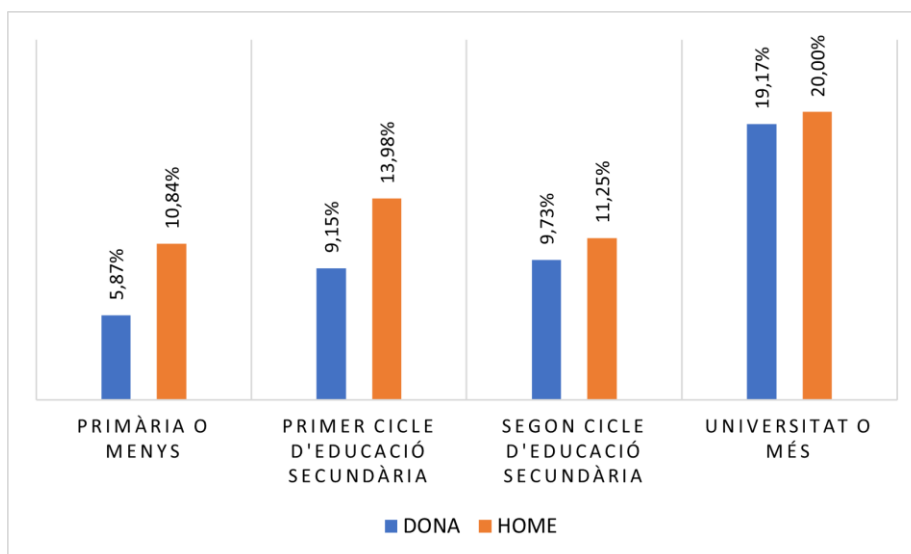
Font: Elaboració pròpia a partir de les microdades de l'Enquesta d'Estructura Salarial.

Nivell d'estudis

Segons el *nivell d'estudis* de les persones enquestades es pot veure al gràfic 8 com en totes les categories els homes destaquen per sobre les dones i que hi ha més quantitat d'observacions amb un nivell d'estudis universitari o més.

Podem observar que en la distribució percentual el pes de les dones és major quan tenen estudis de segon cicle d'educació secundària i d'universitat o més, per tant, podem dir que les dones estan més preparades.

Gràfic 8: Percentatge d'homes i dones segons el nivell d'estudis



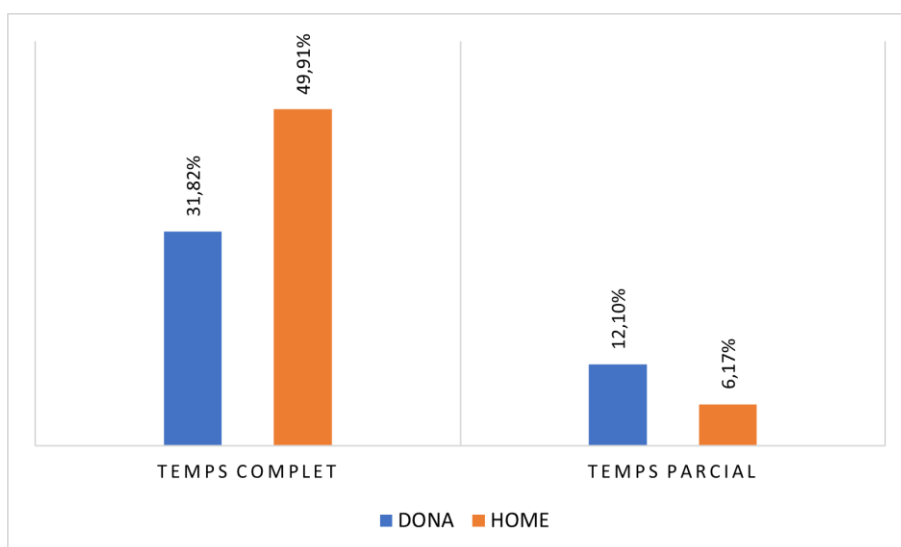
Font: Elaboració pròpia a partir de les microdades de l'Enquesta d'Estructura Salarial.

Tipus de jornada

Amb la variable *tipus de jornada* veiem que les dones destaquen per sobre dels homes amb un tipus de jornada a temps parcial. Si més no cal puntualitzar que la major part de la mostra, indistintament del gènere, té un tipus de jornada a temps complet.

Als resultats de la distribució percentual s'afirmen les conclusions analitzades a partir del gràfic.

Gràfic 9: Percentatge d'homes i dones segons el tipus de jornada



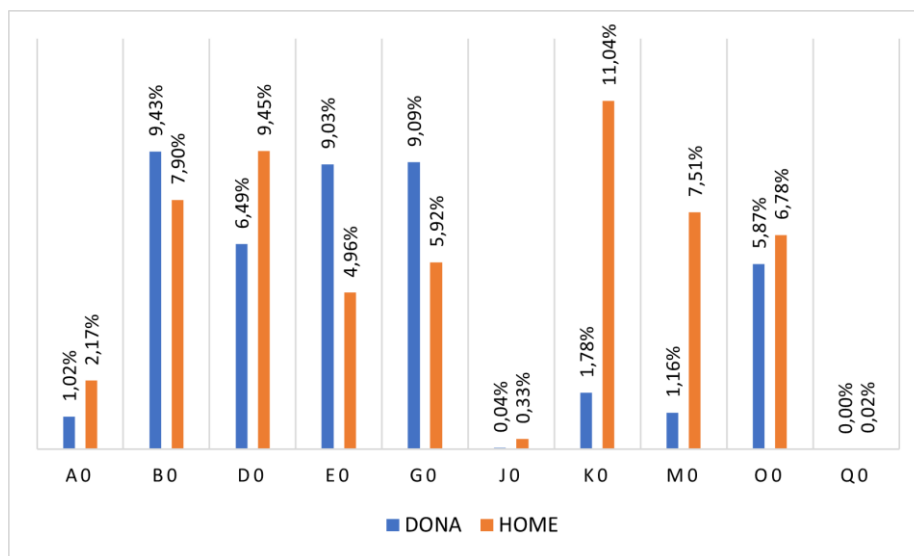
Font: Elaboració pròpia a partir de les microdades de l'Enquesta d'Estructura Salarial.

Ocupació

Segons la variable *ocupació* podem veure al gràfic 10 diferents dades rellevants. Primerament, hi ha més percentatge de dones que d'homes en 3 categories que són: tècnics i professionals científics i intel·lectuals (B0); comptables, administratius i empleats d'oficina (E0) i serveis de restauració, personals, protecció i venedors (G0). Seguidament, podem veure que la categoria on més percentatge d'homes hi ha és a qualificats de les indústries manufactureres i la construcció (K0). Per últim lloc, cal destacar que la categoria on hi ha menys mostra representativa és a ocupacions militars (Q0), tant en homes com en dones.

S'ha de fer esment que en la distribució percentual s'observa que a la categoria ocupacions elementals (O0) el pes de les dones és superior al dels homes com contràriament passa amb les dades del gràfic.

Gràfic 10: Percentatge d'homes i dones segons l'ocupació

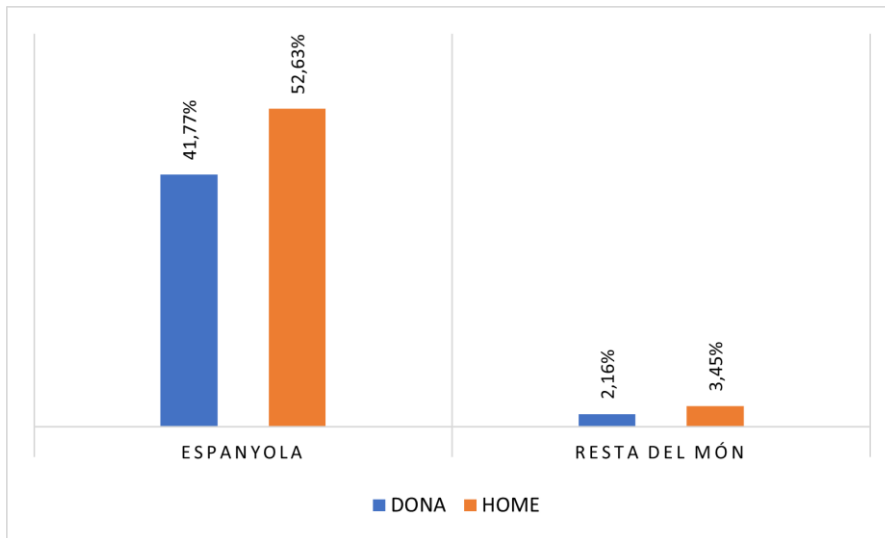


Font: Elaboració pròpia a partir de les microdades de l'Enquesta d'Estructura Salarial.

Nacionalitat

Es pot veure respecte a la variable *nacionalitat* que la major part de la mostra és espanyola, acumulant aquesta un 94,40% del total, indistintament del gènere. Si més no, cal destacar que en la distribució percentual veiem com hi ha més dones amb nacionalitat espanyola que d'homes.

Gràfic 11: Percentatge d'homes i dones segons la nacionalitat

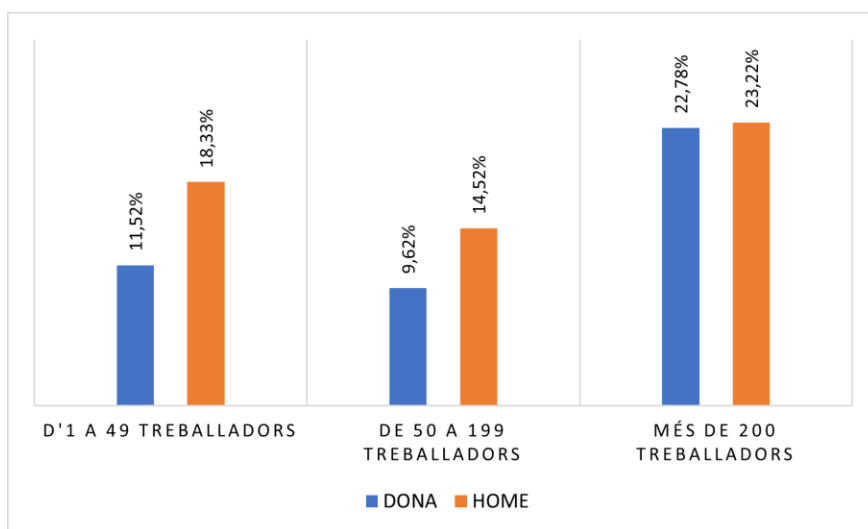


Font: Elaboració pròpia a partir de les microdades de l'Enquesta d'Estructura Salarial.

Nombre de treballadors

Segons la variable *nombre de treballadors* s'observa al gràfic 12 que on hi ha més homes i dones és a empreses amb més de 200 treballadors. Cal remarcar que en la distribució percentual es veu com la presència de les dones és més rellevant a les empreses amb més de 200 treballadors que els homes. Això té a veure amb el fet que les dones solen quedar-se en la mateixa empresa buscant estabilitat laboral i, per tant, tenen una mobilitat més reduïda comparativament amb els homes en termes de canvi d'empresa (Anghel, Conde-Ruiz, & Marra de Artíñano, Març 2018).

Gràfic 12: Percentatge d'homes i dones segons el nombre de treballadors

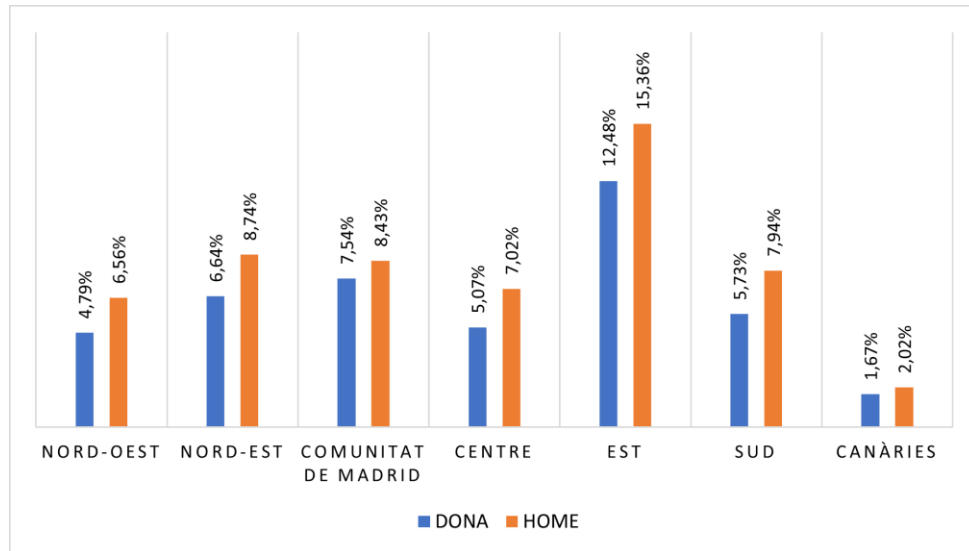


Font: Elaboració pròpia a partir de les microdades de l'Enquesta d'Estructura Salarial.

Unitats territorials

Pel que fa a la variable *unitats territorials* de les persones enquestades, es veu com les dones no destaquen a cap categoria i on hi ha més proporció d'homes i dones és a l'Est. Tanmateix, cal fer referència al fet que en la distribució percentual el pes de les dones és superior al dels homes en les categories de la Comunitat de Madrid, l'Est i Canàries, i a la resta de categories el contrari.

Gràfic 13: Percentatge d'homes i dones segons les unitats territorials



Font: Elaboració pròpia a partir de les microdades de l'Enquesta d'Estructura Salarial.

IV.2.2.2. La bretxa salarial per categories

Amb la intenció de poder analitzar la bretxa salarial entre homes i dones, contemplant totes les variables seleccionades, cal analitzar primer la variable *gènere* globalment.

Abans de tot, s'ha calculat el salari mitjà per hora real per tal de poder quantificar la bretxa salarial. La bretxa salarial s'entén com el percentatge addicional que cobren els homes respecte a les dones i es calcula sobre el salari per hora real, ja que així incideix menys el tipus de jornada que puguin tenir les persones de la nostra mostra. S'ha calculat de la següent manera:

$$\text{Bretxa salarial} = \frac{\text{Salari mitjà hora real homes} - \text{Salari mitjà hora real dones}}{\text{Salari mitjà hora real homes}} * 100$$

A la taula podem analitzar com els homes tenen un salari mitjà per hora real més elevat que les dones i s'observa com la bretxa salarial sense ajustar és d'un 16,86%. Aquesta dada afirma que els homes guanyen un 16,86% més que les dones sense tenir en compte altres característiques que més endavant s'analitzaran.

Taula 15: Salari mitjà per hora real segons el gènere

Gènere	Salari mitjà per hora real
Dona	11,44 €
Home	13,76 €
Total general	12,74 €

Font: Elaboració pròpia a partir de les microdades de l'Enquesta d'Estructura Salarial.

Tot seguit s'analitzarà la bretxa salarial per cada una de les variables explicatives i a l'annex 4 es pot veure la taula amb el salari mitjà per hora real i la bretxa salarial calculada.

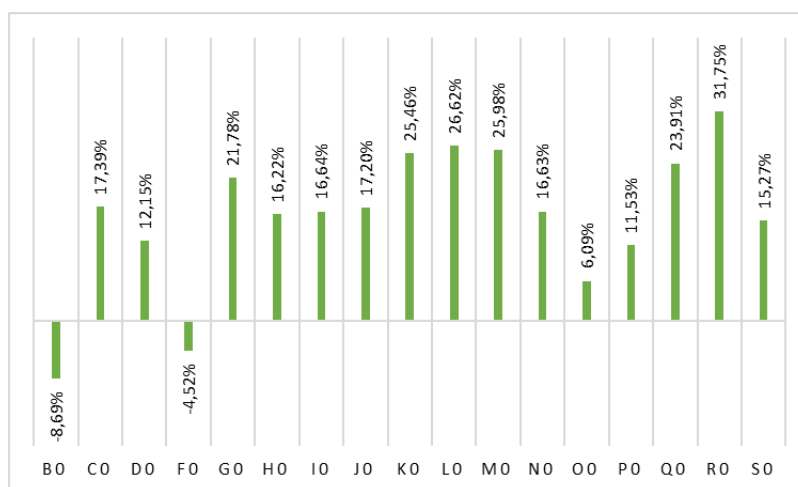
Activitat econòmica

Al gràfic 14 podem veure que a la majoria d'activitats econòmiques els homes guanyen més que les dones, excloent les categories d'indústries extractives (B0) i construcció (F0). Aquestes dues activitats es veuen explicades perquè les dones seleccionades en la mostra ocupen llocs de treball de major qualificació que els homes. Malgrat això, cal tenir en compte que hi ha molt poques dones treballant en aquestes activitats, per tant, a l'haver-hi una mostra reduïda les fallades del mostreig són elevades (Institut Nacional d'Estadística, Setembre de 2020).

Pel que fa a la bretxa salarial on els homes guanyen més, podem veure al gràfic com activitats artístiques, recreatives i d'entreteniment (R0) tenen la diferència salarial més elevada, i com l'administració pública i defensa (O0) és l'activitat econòmica amb menys bretxa salarial.

A més a més, l'activitat econòmica que té un salari mitjà per hora real major és activitats financeres i d'assegurances (K0), sent un salari mitjà de 22,70 €/h pels homes i 16,92 €/h per les dones. Per contra, les activitats administratives i serveis auxiliars (N0) és la categoria amb un salari mitjà per hora real més petit, sent un salari de 9,94 €/h pels homes i 8,28 €/h per les dones.

Gràfic 14: Bretxa salarial segons les activitats econòmiques



Font: Elaboració pròpia a partir de les microdades de l'Enquesta d'Estructura Salarial.

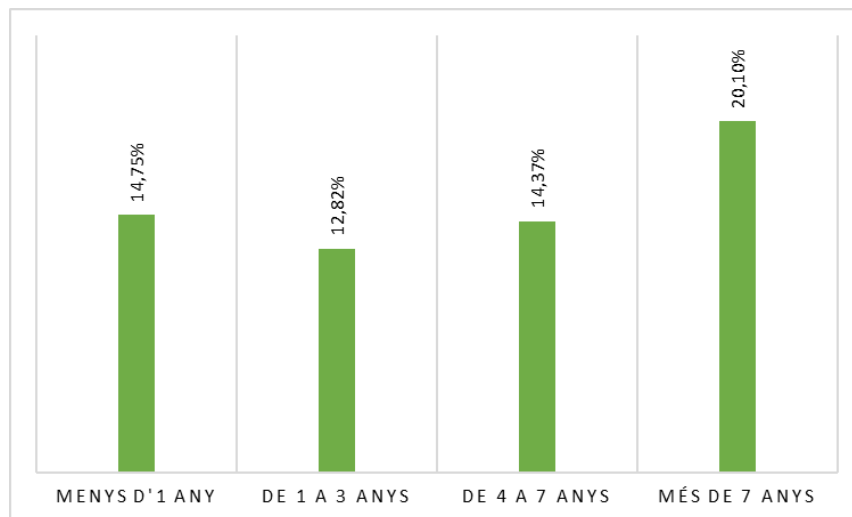
Anys d'antiguitat

Es pot observar al gràfic 15 que a partir de fer més d'un any que treballes en la mateixa empresa, la bretxa salarial augmenta a mesura que augmenten els anys d'antiguitat. Tanmateix, existeix una diferència salarial del 5,36% entre la bretxa salarial d'una persona que fa menys d'1 any que treballa en l'empresa actual i una persona que fa més de 7 anys que treballa en l'empresa actual.

Adicionalment, podem veure com a mesura que augmenten els anys treballats en una empresa el salari mitjà per hora real és major en ambdós gèneres.

Cal tenir present en aquesta interpretació que l'edat està correlacionada amb el nombre d'anys en l'empresa actual, per tant, part de l'efecte d'aquesta diferència salarial pot tenir un component generacional.

Gràfic 15: Bretxa salarial segons els anys d'antiguitat



Font: Elaboració pròpia a partir de les microdades de l'Enquesta d'Estructura Salarial.

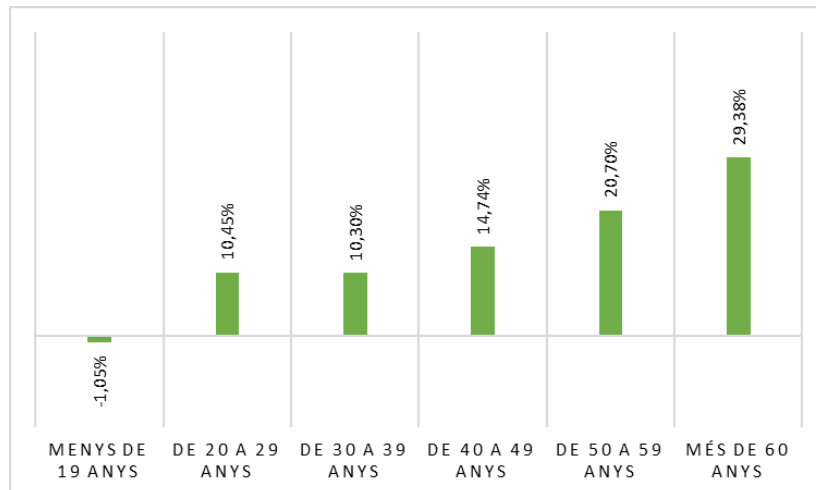
Edat

Podem veure gràficament com a mesura que augmenta l'edat, la bretxa salarial incrementa. Aquesta variable pot estar relacionada amb les diferències en nombre d'anys d'experiència entre homes i dones, atès que, com hem vist anteriorment, les dones a Espanya s'han incorporat de manera relativament tardana al mercat laboral. Així mateix, a causa de l'alt nombre de dones que realitzen interrupcions llargues a la vida laboral a causa de la maternitat, les dones tendeixen a tenir un nombre d'anys treballats inferior als homes (Anghel, Conde-Ruiz, & Marra de Artíñano, Març 2018). Un altre factor a tenir en compte, com s'ha mencionat

en l'apartat anterior, és que el nivell d'estudis que tenen les dones de més de 50 anys envers altres edats és menor, per tant, hi haurà més diferència salarial per aquest aspecte.

A més podem veure com a mesura que augmenta l'edat d'una persona el salari mitjà per hora real és major en tots dos gèneres.

Gràfic 16: Bretxa salarial segons l'edat

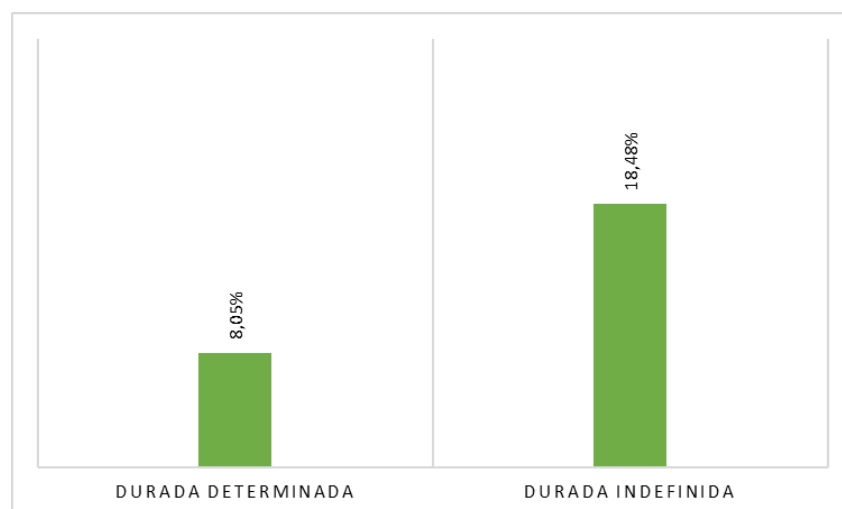


Font: Elaboració pròpia a partir de les microdades de l'Enquesta d'Estructura Salarial.

Tipus de contracte

Amb la variable *tipus de contracte* es veu al gràfic 17 com la bretxa salarial és major quan el contracte té una durada indefinida que quan és un contracte amb durada determinada. Tanmateix, es pot observar com el salari mitjà per hora real és major quan les persones tenen un contracte de durada indefinida que amb un contracte de durada determinada.

Gràfic 17: Bretxa salarial segons el tipus de contracte

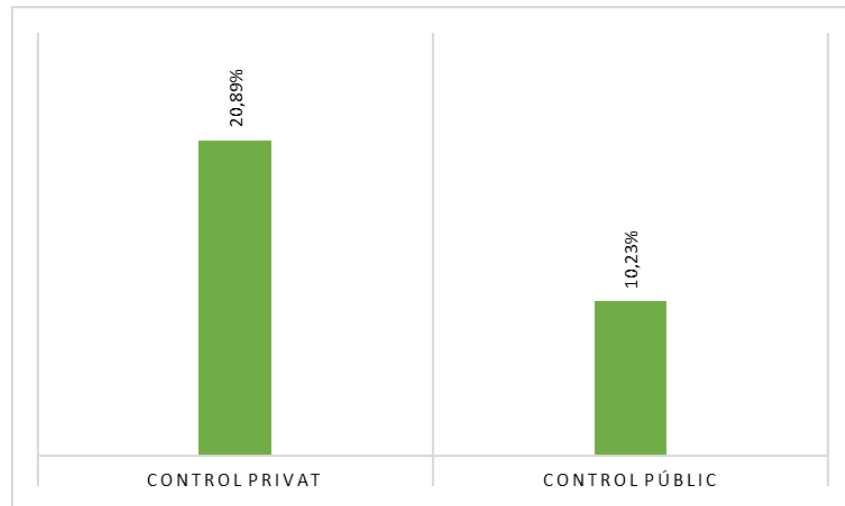


Font: Elaboració pròpia a partir de les microdades de l'Enquesta d'Estructura Salarial.

Tipus de control

Amb referència a la variable *tipus de control* es pot analitzar al gràfic 18 com treballar amb una empresa de control privat fa que la diferència salarial entre homes i dones sigui major que en empreses de control públic. Si més no cal destacar que el salari mitjà per hora real és major quan les persones pertanyen a una empresa de control públic.

Gràfic 18: Bretxa salarial segons tipus de control

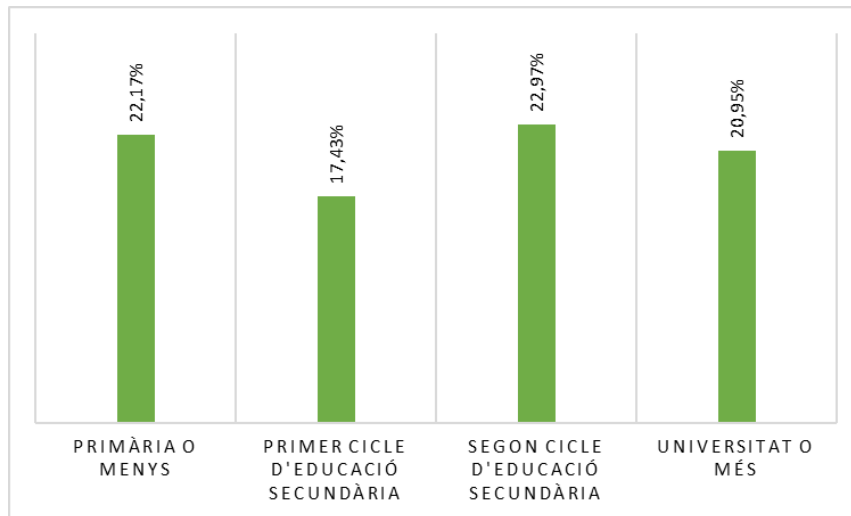


Font: Elaboració pròpia a partir de les microdades de l'Enquesta d'Estructura Salarial.

Nivell d'estudis

Pel que fa al *nivell d'estudis* dels enquestats es pot veure al gràfic 19 que les persones amb educació primària o menys i amb educació fins al segon cicle d'educació secundària tenen bretxes salarials superiors, sent aquestes d'entre un 22 i 23%. Destaca també que a mesura que les persones tenen més estudis, el salari mitjà per hora real és major.

Gràfic 19: Bretxa salarial segons el nivell d'estudis

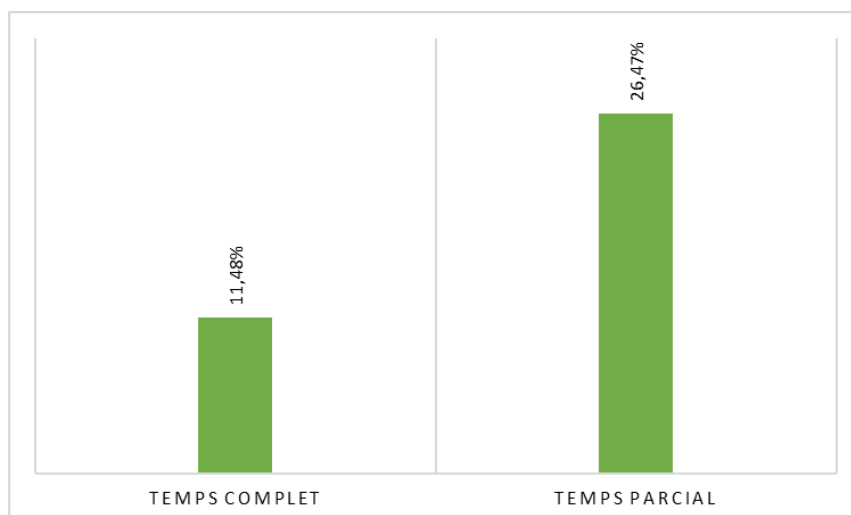


Font: Elaboració pròpia a partir de les microdades de l'Enquesta d'Estructura Salarial.

Tipus de jornada

Amb la variable *tipus de jornada* es veu al gràfic 20 com la bretxa salarial és major quan la jornada és a temps parcial que a temps complet. Addicionalment, es pot veure com el salari mitjà per hora real és major en persones que tenen una jornada a temps complet que en persones que tenen una jornada a temps parcial.

Gràfic 20: Bretxa salarial segons el tipus de jornada



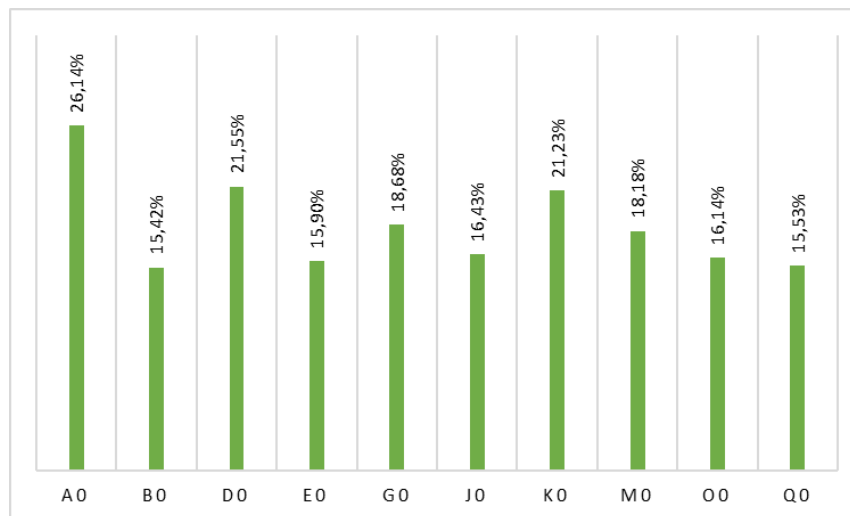
Font: Elaboració pròpia a partir de les microdades de l'Enquesta d'Estructura Salarial.

Ocupació

La categoria d'*ocupació* on hi ha més bretxa salarial és directors i gerents (A0) amb un 35,39% de diferència entre homes i dones. Tanmateix, aquesta és la categoria que té un salari mitjà per hora real més alt.

Pel que fa a la bretxa salarial més baixa és a la categoria tècnics i professionals científics i intel·lectuals (B0), cal destacar que aquesta categoria on més observacions amb categoria de dones hi ha.

Gràfic 21: Bretxa salarial segons l'ocupació

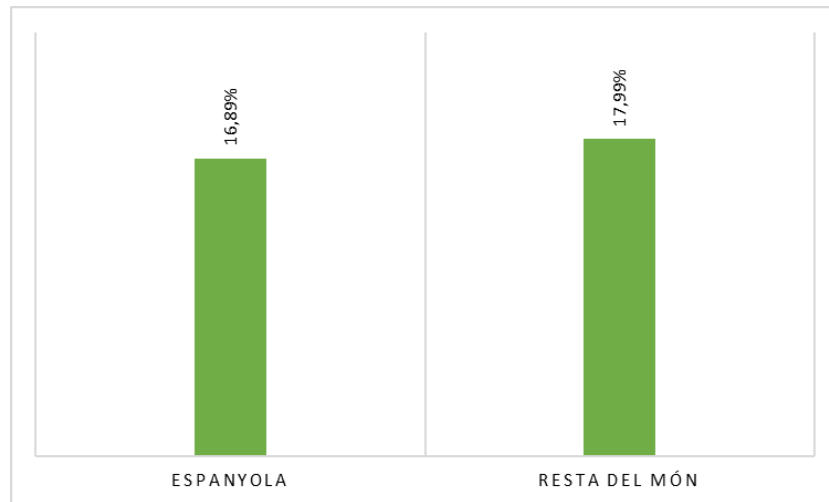


Font: Elaboració pròpia a partir de les microdades de l'Enquesta d'Estructura Salarial.

Nacionalitat

Pel que fa a la bretxa salarial segons la *nacionalitat* es pot dir, segons el gràfic 22, que la diferència entre tenir una nacionalitat espanyola o una altra és molt poca, de l'1,10% de diferència. També cal destacar que amb una nacionalitat diferent de l'espanyola s'observa com els homes guanyen un 17,99% més que les dones.

Gràfic 22: Bretxa salarial segons la nacionalitat



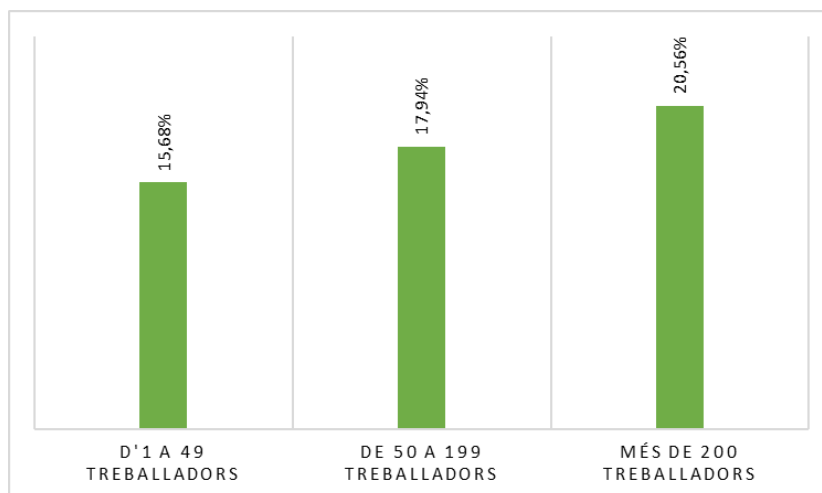
Font: Elaboració pròpia a partir de les microdades de l'Enquesta d'Estructura Salarial.

Nombre de treballadors

Segons el *nombre de treballadors* de l'empresa on treballen els enquestats, s'observa al gràfic 23 com les empreses amb més de 200 treballadors tenen una bretxa salarial més elevada, sent aquesta del 20,56%. Així doncs, s'observa com a major quantitat de treballadors en una empresa, major és la bretxa salarial entre homes i dones. També destaca que el salari mitjà per hora real és major a mesura que augmenta el nombre de treballadors en l'empresa.

Podem concloure que la bretxa salarial és més elevada en empreses grans i també coincideix amb el tipus d'empresa on la presència de les dones és més elevada. (Croson & Gneezy, 2009) documenten que les dones són més adverses al risc que els homes i que, per tant, competeixen per feines més estables però pitjor remunerades.

Gràfic 23: Bretxa salarial segons el nombre de treballadors



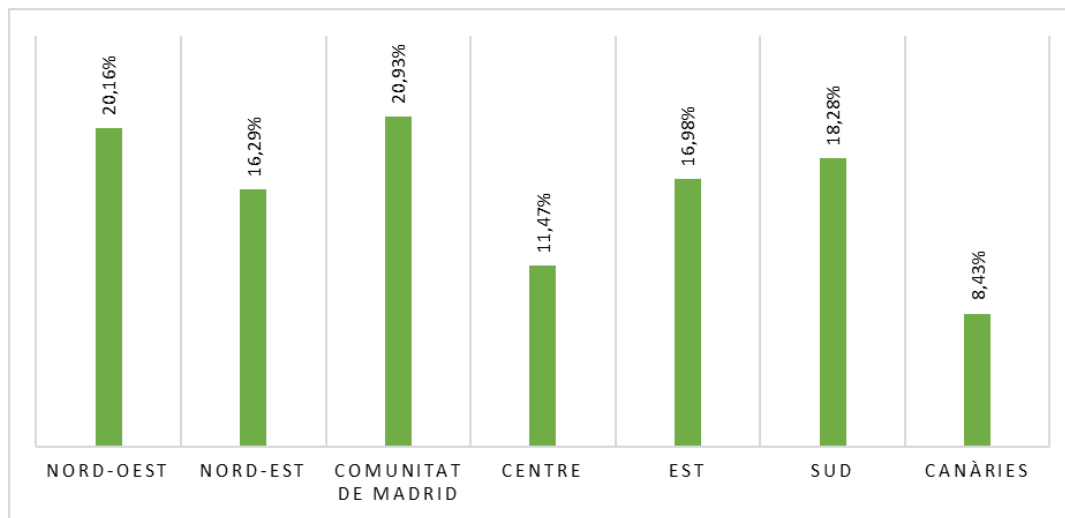
Font: Elaboració pròpia a partir de les microdades de l'Enquesta d'Estructura Salarial.

Unitats territorials

Les *unitats territorials* que tenen una bretxa salarial major són el Nord-oest i la Comunitat de Madrid, entre un 20 i 21% ambdues. Altrament, les diferències salarials més baixes són al Centre i a Canàries.

S'ha de fer referència també al fet que el salari mitjà per hora real és més elevat a la Comunitat de Madrid que en altres unitats territorials.

Gràfic 24: Bretxa salarial segons les unitats territorials



Font: Elaboració pròpia a partir de les microdades de l'Enquesta d'Estructura Salarial.

IV.2.2.3. Anàlisi descriptiu: contrast de mitjanes

En aquest darrer apartat del capítol 2 es realitzaran contrastos de diferència de mitjanes entre les diferents categories envers el salari per hora real. Així doncs, els següents models tenen com a variable dependent el salari per hora real i com a variables independents les diferents categories de cada variable, exceptuant la categoria base de cadascuna.

Inicialment, s'exposa el contrast de diferència de mitjanes de la categoria *gènere* per tal de comparar el salari per hora real dels homes amb el de les dones, i després la resta de categories seleccionades.

Gènere

En el model 1 podem veure la categoria dona de la variable *gènere* i la categoria base emprada és ser home.

D'aquest model cal ressaltar que ser dona té una probabilitat associada menor al 5%, per tant, es rebutja la hipòtesi nul·la que no hi ha diferència entre les mitjanes i es conclou que sí que existeix una diferència significativa respecte a la categoria base. Un altre punt important és que de mitjana el salari per hora real de ser dona és 2,32 euros per hora menor que ser home.

Model 1: MQO, emprant les observacions 1-210828

Variable dependent: Salarihorareal

	Coeficient	Desv. Típica	t-ràtio	Valor p	
Constant	13,7583	0,0318114	432,5	<0,0001	***
Dona	-2,31576	0,0480004	-48,24	<0,0001	***

Nota: *, **, *** significatiu al 10%, 5% i 1%.

Font: Elaboració pròpia a partir de les microdades de l'Enquesta d'Estructura Salarial.

Activitats econòmiques

En el model 2 podem veure les diferents categories de la variable *activitats econòmiques* i la categoria base utilitzada és la indústria manufacturera (C0).

Cal ressaltar que totes les activitats econòmiques menys una tenen una probabilitat associada menor al 5%, per tant, es rebutja la hipòtesi nul·la que no hi ha diferència entre les mitjanes i es conclou que sí que existeix una diferència significativa respecte a la categoria base. Per una altra banda, les activitats immobiliàries (L0) tenen una probabilitat associada major al 5%, en conseqüència, no podem concloure que existeixi una diferència significativa entre aquesta categoria i la categoria base.

Un altre punt important d'aquest model és que de mitjana el salari per hora real per activitats administratives i serveis auxiliars (N0) és 3,81 euros per hora menor a la mitjana de la indústria manufacturera, sent aquesta la mitjana més baixa. Per contra, l'activitat econòmica que presenta una mitjana de salari per hora real més elevat en comparació amb la categoria base són les activitats financeres i d'assegurances (K0) amb una diferència de mitjana de 6,72 euros per hora.

Model 2: MQO, emprant les observacions 1-210828

Variable dependent: Salariorareal

	Coeficient	Desv. Típica	t-ràtio	valor p	
Constant	12,8873	0,0490640	262,7	<0,0001	***
CNAE_B0	2,71464	0,329048	8,250	<0,0001	***
CNAE_D0	0,830201	0,136185	6,096	<0,0001	***
CNAE_F0	-1,90959	0,111927	-17,06	<0,0001	***
CNAE_G0	-2,39541	0,0954716	-25,09	<0,0001	***
CNAE_H0	0,944197	0,112717	8,377	<0,0001	***
CNAE_I0	-3,61617	0,128527	-28,14	<0,0001	***
CNAE_J0	2,39879	0,110458	21,72	<0,0001	***
CNAE_K0	6,71759	0,124071	54,14	<0,0001	***
CNAE_L0	0,144866	0,294081	0,4926	0,6223	
CNAE_M0	0,383664	0,0985800	3,892	<0,0001	***
CNAE_N0	-3,81496	0,0898039	-42,48	<0,0001	***
CNAE_O0	1,00037	0,119453	8,375	<0,0001	***
CNAE_P0	2,30676	0,131959	17,48	<0,0001	***
CNAE_Q0	0,487591	0,0917209	5,316	<0,0001	***
CNAE_R0	0,459830	0,141737	3,244	0,0012	***
CNAE_S0	-2,83797	0,161126	-17,61	<0,0001	***

Nota: *, **, *** significatiu al 10%, 5% i 1%.

Font: Elaboració pròpia a partir de les microdades de l'Enquesta d'Estructura Salarial.

Anys d'antiguitat

En el model 3 podem observar les diferents categories de la variable *anys d'antiguitat* i la categoria base inclou les persones que fa menys d'1 any que treballen en l'empresa actual.

D'entrada cal dir que totes les categories dels anys d'antiguitat tenen una probabilitat associada menor al 5%, per tant, es rebutja la hipòtesi nul·la que no hi ha diferència entre les mitjanes i es conclou que sí que existeix una diferència significativa respecte a la categoria base.

Es pot destacar també que de mitjana el salari per hora real de ser una persona que fa més de 7 anys que treballa en l'empresa actual és 5,15 euros per hora major que la categoria base. Al contrari podem veure com la categoria que té una mitjana de salari per hora real més baixa en comparació amb la categoria base és ser una persona que fa entre 1 a 3 anys que treballa en l'empresa actual, amb una diferència de mitjana de 0,95 euros per hora.

Model 3: MQO, emprant les observacions 1-210828

Variable dependent: Salarihorareal

	Coeficient	Desv. Típica	t-ràtio	Valor p	
Constant	9,51692	0,0604486	157,4	<0,0001	***
Antiguitat_1_a_3anys	0,949241	0,0808701	11,74	<0,0001	***
Antiguitat_4_a_7anys	2,41547	0,0897270	26,92	<0,0001	***
Antiguitat_mes_7anys	5,14752	0,0684911	75,16	<0,0001	***

Nota: *, **, *** significatiu al 10%, 5% i 1%.

Font: Elaboració pròpia a partir de les microdades de l'Enquesta d'Estructura Salarial.

Tipus de contracte

En el model 4 podem veure la categoria contracte de durada determinada de la variable *tipus de contracte* i la categoria base utilitzada és tenir un contracte de durada indeterminada.

Cal ressaltar que el tipus de contracte determinat té una probabilitat associada menor al 5%, per tant, es rebutja la hipòtesi nul·la que no hi ha diferència entre les mitjanes i es conclou que sí que existeix una diferència significativa respecte a la categoria base. Es pot observar també que de mitjana el salari per hora real de tenir un contracte amb durada determinada és 2,56 euros per hora menor que tenir un contracte de durada indeterminada.

Model 4: MQO, emprant les observacions 1-210828

Variable dependent: Salarihorareal

	Coeficient	Desv. Típica	t-ràtio	valor p	
Constant	13,2701	0,0267686	495,7	<0,0001	***
Contracte_determ	-2,56276	0,0589204	-43,50	<0,0001	***

Nota: *, **, *** significatiu al 10%, 5% i 1%.

Font: Elaboració pròpia a partir de les microdades de l'Enquesta d'Estructura Salarial.

Tipus de control

En el model 5 podem veure la categoria control pública de la variable *tipus de control* i la categoria base utilitzada és estar a una empresa de control privat.

Primerament, cal dir que el tipus de control públic té una probabilitat associada menor al 5%, per tant, es rebutja la hipòtesi nul·la que no hi ha diferència entre les mitjanes i es conclou que sí que existeix una diferència significativa respecte a la categoria base. Tanmateix, cal destacar que la mitjana del salari per hora real d'estar en una empresa amb control públic és 3,26 euros per hora major que estar en una empresa amb control privat.

Model 5: MQO, emprant les observacions 1-210828
Variable dependent: Salariorareal

	Coeficient	Desv. Típica	t-ràtio	valor p	
Constant	12,1986	0,0260787	467,8	<0,0001	***
Control_public	3,25609	0,0638877	50,97	<0,0001	***

Nota: *, **, *** significatiu al 10%, 5% i 1%.

Font: Elaboració pròpia a partir de les microdades de l'Enquesta d'Estructura Salarial.

Edat

En el model 6 podem veure les diferents categories de la variable *edat* i la categoria base utilitzada és tenir menys de 19 anys.

Cal emfatitzar que totes les categories de l'edat tenen una probabilitat associada menor al 5%, per tant, es rebutja la hipòtesi nul·la que no hi ha diferència entre les mitjanes i es conclou que sí que existeix una diferència significativa respecte a la categoria base.

Un altre punt importat és que de mitjana el salari per hora real de tenir més de 60 anys és 8,12 euros per hora major que tenir menys de 19 anys, sent aquest el valor més elevat. Per contra, es pot veure com de mitjana el salari per hora real de tenir entre 20 i 29 anys és 1,96 euros per hora major que tenir menys de 19 anys, sent aquest el valor més baix associat a les categories. A més a més, s'observa com a mesura que augmenta l'edat la mitjana del salari per hora real és més elevat.

Model 6: MQO, emprant les observacions 1-210828
Variable dependent: Salariorareal

	Coeficient	Desv. Típica	t-ràtio	Valor p	
Constant	7,38590	0,473661	15,59	<0,0001	***
De_20_a_29anys	1,95954	0,479667	4,085	<0,0001	***
De_30_a_39anys	3,99154	0,476074	8,384	<0,0001	***
De_40_a_49anys	5,77216	0,475434	12,14	<0,0001	***
De_50_a_59anys	6,72380	0,476031	14,12	<0,0001	***
Mes_de_60anys	8,11543	0,481772	16,84	<0,0001	***

Nota: *, **, *** significatiu al 10%, 5% i 1%.

Font: Elaboració pròpia a partir de les microdades de l'Enquesta d'Estructura Salarial.

Nivell d'estudis

En el model 7 podem veure les diferents categories de la variable *nivell d'estudis* i la categoria base feta servir és tenir uns estudis d'universitat o més.

En primer lloc, cal destacar que totes les categories del nivell d'estudis donen una probabilitat associada menor al 5%, per tant, es rebutja la hipòtesi nul·la que no hi ha diferència entre les

mitjanes i es conclou que sí que existeix una diferència significativa respecte a la categoria base. Tanmateix, la mitjana el salari per hora real de tenir uns estudis de primària o menys és 7,25 euros per hora menor que tenir uns estudis d'universitat o més. Es pot concloure que amb menys estudis es rep de mitjana menor salari per hora.

Model 7: MQO, emprant les observacions 1-210828
Variable dependent: Salarihorareal

	Coeficient	Desv. Típica	t-ràtio	valor p	
Constant	16,7032	0,0365662	456,8	<0,0001	***
Primària_menys	-7,24534	0,0668681	-108,4	<0,0001	***
Secundària_1	-7,04382	0,0600055	-117,4	<0,0001	***
Secundària_2	-5,34529	0,0619113	-86,34	<0,0001	***

Nota: *, **, *** significatiu al 10%, 5% i 1%.

Font: Elaboració pròpia a partir de les microdades de l'Enquesta d'Estructura Salarial.

Tipus de jornada

En el model 8 podem veure la categoria jornada a temps parcial de la variable *tipus de jornada* i la categoria base emprada és tenir un tipus de jornada a temps complet.

D'entrada cal dir que tenir una jornada a temps parcial té una probabilitat associada menor al 5%, per tant, es rebutja la hipòtesi nul·la que no hi ha diferència entre les mitjanes i es conclou que sí que existeix una diferència significativa respecte a la categoria base. Es pot destacar també que de mitjana el salari per hora real de tenir una jornada a temps parcial és 3,09 euros per hora menor que tenir una jornada a temps complet.

Model 8: MQO, emprant les observacions 1-210828
Variable dependent: Salarihorareal

	Coeficient	Desv. Típica	t-ràtio	Valor p	
Constant	13,3051	0,0263391	505,1	<0,0001	***
Jornada_parcial	-3,08672	0,0616248	-50,09	<0,0001	***

Nota: *, **, *** significatiu al 10%, 5% i 1%.

Font: Elaboració pròpia a partir de les microdades de l'Enquesta d'Estructura Salarial.

Nacionalitat

En el model 9 podem veure la categoria tenir una nacionalitat diferent de l'espanyola de la variable *nacionalitat* i la categoria base utilitzada és tenir una nacionalitat espanyola.

Primerament, cal dir que tenir una nacionalitat diferent de l'espanyola té una probabilitat associada menor al 5%, per tant, es rebutja la hipòtesi nul·la que no hi ha diferència entre les mitjanes i es conclou que sí que existeix una diferència significativa respecte a la categoria

base. En segon lloc, destaca també que de mitjana el salari per hora real de tenir una nacionalitat diferent de l'espanyola és 1,25 euros per hora menor que tenir la nacionalitat espanyola.

Model 9: MQO, emprant les observacions 1-210828

Variable dependent: Salarihorareal

	Coeficient	Desv. Típica	t-ràtio	valor p	
Constant	12,8110	0,0246455	519,8	<0,0001	***
Resta_del_mon	-1,24635	0,104126	-11,97	<0,0001	***

Nota: *, **, *** significatiu al 10%, 5% i 1%.

Font: Elaboració pròpia a partir de les microdades de l'Enquesta d'Estructura Salarial.

Nombre de treballadors

En el model 10 podem veure les diferents categories de la variable *nombre de treballadors* i la categoria base utilitzada és treballar en una empresa amb més de 200 treballadors.

En aquest model destaca que totes les categories del nombre de treballadors tenen una probabilitat associada menor al 5%, per tant, es rebutja la hipòtesi nul·la que no hi ha diferència entre les mitjanes i es conclou que sí que existeix una diferència significativa respecte a la categoria base. També ressalta que de mitjana el salari per hora real d'estar en una empresa amb uns treballadors entre 1 i 49 és 3,34 euros per hora menor que estar en una empresa que té més de 200 treballadors. Com a conclusió es pot extreure que com més petita sigui una empresa menys salari per hora de mitjana rebran.

Model 10: MQO, emprant les observacions 1-210828

Variable dependent: Salarihorareal

	Coeficient	Desv. Típica	t-ràtio	valor p	
Constant	14,1235	0,0350181	403,3	<0,0001	***
De_1_a_49_treb	-3,34068	0,0558225	-59,84	<0,0001	***
De_50_a_199_treb	-1,59491	0,0596848	-26,72	<0,0001	***

Nota: *, **, *** significatiu al 10%, 5% i 1%.

Font: Elaboració pròpia a partir de les microdades de l'Enquesta d'Estructura Salarial.

Ocupació

En el model 11 podem veure les diferents categories de la variable *ocupació* i la categoria base emprada és l'ocupació de tècnics i professionals científics i intel·lectuals (B0).

Cal ressaltar que totes les ocupacions tenen una probabilitat associada menor al 5%, per tant, es rebutja la hipòtesi nul·la que no hi ha diferència entre les mitjanes i es conclou que sí que existeix una diferència significativa respecte a la categoria base.

Un altre punt importat d'aquest model és que de mitjana el salari per hora real per les ocupacions elementals (O0) és 9,26 euros per hora menor a la mitjana de la categoria base, ser tècnics i professionals científics i intel·lectuals, sent aquesta la mitjana més baixa. Per contra, l'única ocupació que presenta una mitjana de salari per hora real més elevada en comparació amb ser tècnics i professionals científics i intel·lectuals és l'ocupació de directors i gerents (A0) amb una diferència de mitjana de 12,22 euros per hora.

Model 11: MQO, emprant les observacions 1-210828
Variable dependent: Salarihorareal

	Coeficient	Desv. Típica	t-ràtio	valor p	
Constant	17,7828	0,0525630	338,3	<0,0001	***
Ocupacio_A0	12,2201	0,133294	91,68	<0,0001	***
Ocupacio_D0	-3,03056	0,0759323	-39,91	<0,0001	***
Ocupacio_E0	-6,89277	0,0786551	-87,63	<0,0001	***
Ocupacio_G0	-8,60805	0,0771487	-111,6	<0,0001	***
Ocupacio_J0	-7,70088	0,361762	-21,29	<0,0001	***
Ocupacio_K0	-7,19476	0,0806110	-89,25	<0,0001	***
Ocupacio_M0	-6,54715	0,0910500	-71,91	<0,0001	***
Ocupacio_O0	-9,26024	0,0809153	-114,4	<0,0001	***
Ocupacio_Q0	-8,14195	1,40789	-5,783	<0,0001	***

Nota: *, **, *** significatiu al 10%, 5% i 1%.

Font: Elaboració pròpia a partir de les microdades de l'Enquesta d'Estructura Salarial.

Unitats territorials

En el model 12 podem veure les diferents categories de la variable *unitats territorials* i la categoria base feta servir és ser de l'est.

Cal ressaltar que totes les unitats territorials tenen una probabilitat associada menor al 5%, per tant, es rebutja la hipòtesi nul·la que no hi ha diferència entre les mitjanes i es conclou que sí que existeix una diferència significativa respecte a la categoria base.

Es pot destacar també d'aquest model que de mitjana el salari per hora real per les persones que viuen a Canàries és 1,92 euros per hora menor a la mitjana de la categoria base, sent aquesta la mitjana més baixa. Per contra, la unitat territorial que presenta una mitjana de salari per hora real més elevada en comparació amb ser de l'est és la unitat territorial de la Comunitat de Madrid amb una diferència de mitjana d'1,81 euros per hora.

Model 12: MQO, emprant les observacions 1-210828

Variable dependent: Salariorareal

	Coeficient	Desv. Típica	t-ràtio	valor p	
Constant	12,9274	0,0451736	286,2	<0,0001	***
NUTS_Nord_Oest	-0,983465	0,0839290	-11,72	<0,0001	***
NUTS_Nord_Est	0,277493	0,0757195	3,665	0,0002	***
NUTS_Madrid	1,80698	0,0748233	24,15	<0,0001	***
NUTS_Centre	-1,56306	0,0821053	-19,04	<0,0001	***
NUTS_Sud	-1,06668	0,0787088	-13,55	<0,0001	***
NUTS_Canaries	-1,92129	0,131976	-14,56	<0,0001	***

Nota: *, **, *** significatiu al 10%, 5% i 1%.

Font: Elaboració pròpia a partir de les microdades de l'Enquesta d'Estructura Salarial.

V. MODELITZACIÓ

V.1. Metodologia

En aquesta secció s'intentarà donar resposta a la hipòtesi del present treball, ja que a partir dels models econòmics es valorarà la influència de les variables seleccionades sobre la diferència salarial entre homes i dones.

S'estimarà la bretxa salarial de gènere a través del model econòmic proposat per Jacob Mincer (1974) que es caracteritza per ser una equació de salaris que es controla amb una sèrie de variables rellevants per la determinació del salari d'un treballador. L'especificació del model es definida per la següent expressió:

$$\ln(\text{Salari Hora Real})_i = \beta_0 + \beta_1 \text{Dona}_i + \sum_{j=2}^m \beta_j * x_{ij} + \varepsilon_i$$

Sent x_{ij} una sèrie de variables que determinen potencialment el salari d'un treballador.

V.2. Variables del model econòmic

Per continuar amb l'anàlisi de les diferències salarials, s'estimaran tres models econòmics. En primer lloc, un model reduït amb només 4 variables socioeconòmiques; en segon lloc, un model extens amb un total de 9 variables tant socioeconòmiques com característiques de l'empresa i de l'ocupació; per últim, el darrer model tracta d'una ampliació per tenir en compte més factors que poden ser rellevants a l'hora de rebre un salari per hora més elevat o més baix, constant de 12 variables tant socioeconòmiques com característiques de les empreses i de l'ocupació.

Cal remarcar que aquests dos primers models es duen a terme per poder comparar-los amb els que realitzen a l'informe de la Fundació d'Estudis d'Economia Aplicada (FEDEA). Tanmateix, l'única variable la qual no s'estima en aquest treball és l'edat al quadrat, ja que les microdades de l'Enquesta d'Estructura Salarial no contemplaven la variable de forma contínua sinó de forma agrupada. Els resultats de l'estimació de FEDEA es poden trobar a l'annex 5.

Els models que es realitzaran són els següents:

Model 1

$$\begin{aligned} \ln(\text{Salari Hora Real})_i &= \beta_0 + \beta_1 \text{Dona}_i + \beta_2 \text{Edat}_i + \beta_3 \text{Nivell d'estudis}_i + \beta_4 \text{Anys d'antiguitat}_i \\ &+ \varepsilon_i \end{aligned}$$

Model 2

$$\begin{aligned} \ln(\text{Salari Hora Real})_i &= \beta_0 + \beta_1 \text{Dona}_i + \beta_2 \text{Edat}_i + \beta_3 \text{Nivell d'estudis}_i + \beta_4 \text{Anys d'antiguitat}_i \\ &+ \beta_5 \text{Nombre de treballadors}_i + \beta_6 \text{Tipus de contracte}_i \\ &+ \beta_7 \text{Tipus de jornada}_i + \beta_8 \text{Ocupació}_i + \beta_9 \text{Activitat econòmica}_i + \varepsilon_i \end{aligned}$$

Model 3

$$\begin{aligned} \ln(\text{Salari Hora Real})_i &= \beta_0 + \beta_1 \text{Dona}_i + \beta_2 * \text{Edat}_i + \beta_3 \text{Nivell d'estudis}_i \\ &+ \beta_4 \text{Anys d'antiguitat}_i + \beta_5 \text{Nombre de treballadors}_i \\ &+ \beta_6 \text{Tipus de contracte}_i + \beta_7 \text{Tipus de jornada}_i + \beta_8 \text{Ocupació}_i \\ &+ \beta_9 \text{Activitat econòmica}_i + \beta_{10} \text{Tipus de control}_i + \beta_{11} \text{Nacionalitat}_i \\ &+ \beta_{12} \text{Unitats territorials}_i + \varepsilon_i \end{aligned}$$

V.3. Estimació dels models

Tot seguit es presentaran les estimacions dels models econòmètrics proposats.

Taula 16: Estimacions MQO del tres models
Variable dependent: L_Salarihorareal

	MODEL 1	MODEL 2	MODEL 3
Constant	1,91538***	2,4766***	2,4766***
Dona	-0,201883***	-0,157517***	-0,157517***
De_20_a_29anys	-0,00975432	-0,0122706	-0,0122706
De_30_a_39anys	0,0781433***	0,0545261***	0,0545261***
De_40_a_49anys	0,151205***	0,115977***	0,115977***
De_50_a_59anys	0,221386***	0,177433***	0,177433***
Mes_de_60anys	0,270023***	0,234326***	0,234326***
Secundaria_1	0,0435531***	0,0162318***	0,0162318***
Secundaria_2	0,174603***	0,108544***	0,108544***
Universitat_mes	0,527937***	0,240107***	0,240107***
Antiguitat_1_a_3anys	0,0412482***	0,011401***	0,011401***
Antiguitat_4_a_7anys	0,121451***	0,0617292***	0,0617292***
Antiguitat_mes_7anys	0,275468***	0,173269***	0,173269***
De_1_a_49treb		-0,180300***	-0,180300***
De_50_a_199treb		-0,0846101***	-0,0846101***
Contracte_indef		0,0284337***	0,0284337***
Jornada_completa		0,0532395***	0,0532395***
Fictícies ocupació		SÍ	SÍ
Fictícies CNAE		SÍ	SÍ
Control_public			0,0939597***
Resta_del_mon			0,0372727***
NUTS_Nord_Oest			-0,0681945***
NUTS_Nord_Est			0,0298198***
NUTS_Madrid			0,00870339***
NUTS_Centre			-0,0838498***
NUTS_Sud			-0,0570605***
NUTS_Canaries			-0,0886706***
R-quadrat ajustat	0,334443	0,467486	0,476245
AIC	223335,2	176346,6	172858
Nombre observacions	210828	210828	210828

Nota: *, **, *** significatiu al 10%, 5% i 1%.

Nota: Les variables fictícies d'Activitats Econòmiques i d'ocupació s'incorporen a l'Annex 6.

Font: Elaboració pròpia a partir de les microdades de l'Enquesta d'Estructura Salarial.

Model 1

En aquest model s'han fet servir com a categories base ser home, tenir menys de 19 anys, tenir un nivell d'estudis de primària o menys i fer menys d'1 any d'antiguitat en l'empresa actual.

Model 2

En aquest model s'han utilitzat com a categories base ser home, tenir menys de 19 anys, tenir un nivell d'estudis de primària o menys, fer menys d'1 any d'antiguitat en l'empresa actual, pertànyer a una empresa amb més de 200 treballadors, tenir un contracte determinat i jornada parcial, exercir en l'ocupació tècnics i professionals científics i intel·lectuals (B0) i en l'activitat econòmica indústria manufacturera (C0).

Comparant els dos primers models econòmics amb els resultats realitzats a l'informe de la Fundació d'Estudis d'Economia Aplicada (FEDEA) podem veure com totes les variables resulten rellevants i que el coeficient que acompanya a la variable *dona* és menor en els models 1 i 2 que als models estimats per FEDEA. Com s'ha mencionat anteriorment, la variable *edat* a l'informe de FEDEA s'inclou com a variable continua, per tant, no es poden comparar exhaustivament els models.

Model 3

En aquest model s'han utilitzat com a categories base ser home, tenir menys de 19 anys, tenir un nivell d'estudis de primària o menys, fer menys d'1 any d'antiguitat en l'empresa actual, pertànyer a una empresa amb més de 200 treballadors, tenir un contracte determinat i jornada parcial, exercir en l'ocupació tècnics i professionals científics i intel·lectuals (B0) i en l'activitat econòmica indústria manufacturera (C0), pertànyer a una empresa de control privat, tenir la nacionalitat espanyola i ser part de la unitat territorial de l'est.

Es poden comparar els tres models de dues formes. Primerament, es pot comparar amb el coeficient de determinació ajustat, l'R quadrat ajustat, i es pot veure com a mesura que s'augmenten les variables explicatives, l'R quadrat ajustat també augmenta. Com a conclusió, es selecciona el model 3 perquè capta més informació respecte als altres models. Seguidament, es pot observar el criteri d'Akaike (AIC), on el millor model serà el que tingui un valor menor i en aquest cas és el tercer model.

Com a resultat es pot dir que el model 3 és el millor model, ja que incorpora més variables explicatives que capten més impacte del salari per hora real. Es pot analitzar com al model 3 totes les variables són significatives a l'1%, excepte una categoria de la variable *edat*

(de_20_a_29anys) i la variable fictícia d'*activitats econòmiques*, construcció (F0) que no és significativa¹⁰.

A continuació s'explicaran els coeficients del model 3:

- La variable *dona* marca l'impacte de ser dona respecte a ser home, com a resultat ens estaria dient que ser una dona fa disminuir de mitjana el salari per hora real en un 15,75% respecte ser home assumint igual valor a la resta de variables.
- Les variables categòriques d'*edat* fan referència al fet que com més edat tens, més salari per hora real tindràs de mitjana. Per tant, una persona amb més de 60 anys guanya de mitjana un 23,43% més de salari per hora real que una persona amb menys de 19 anys tenint la resta de variables iguals.
- Les variables categòriques del *nivell d'estudis* mostren que a major nivell d'estudis, més diferència salarial hi ha de mitjana amb una persona que tingui estudis primaris o menys. Per exemple, tenir un nivell d'estudis d'universitat o més suposa tenir un augment del salari per hora de mitjana de 24,01% en comparació a tenir estudis primaris o menys assumint la resta de variables iguals.
- Les variables categòriques dels *anys d'antiguitat* indiquen que a major temps en una empresa més salari per hora real de mitjana guanyen. Per exemple, fer més de 7 anys en l'empresa fa augmentar de mitjana un 17,33% el salari per hora real que si fa menys d'1 any que treballes en l'empresa actual amb la resta de variables iguals.
- Les variables categòriques del *nombre de treballadors* fan referència al fet que en empreses amb menys nombre de treballadors el salari per hora real de mitjana és menor que en empreses amb molts treballadors. Particularment, es pot veure com en una empresa d'1 a 49 treballadors es guanya de mitjana un 18,03% menys de salari per hora real comparat amb empreses de més de 200 treballadors assumint la resta de variables iguals.
- La variable *tipus de contracte* mostra com tenir un contracte de durada indefinida fa tenir un 2,84% més alt el salari per hora real de mitjana que tenir un contracte de durada determinada amb la resta de variables iguals.
- La variable *tipus de jornada* mostra com tenir una jornada completa fa tenir un 5,32% més alt el salari per hora real de mitjana que tenir una jornada parcial contemplant la resta de variables iguals.
- Les variables fictícies d'*ocupació* fan referència al fet tots els tipus d'ocupació, menys directors i gerents (A0), tenen de mitjana un salari per hora real més baix que l'ocupació de tècnics i professionals científics i intel·lectuals (B0). La variable que té una diferència major, en termes absoluts, és l'ocupació elemental (O0). Per tant, podem dir que

¹⁰ Visualitzar l'annex 6 on s'inclou la significació de les variables fictícies d'Activitats Econòmiques i d'Ocupació.

pertànyer a una ocupació elemental (O0) fa disminuir el salari per hora real de mitjana en un 46,72% comparat amb una persona que pertany a l'ocupació de tècnics i professionals científics i intel·lectuals (B0) assumint la resta de variables iguals.

- Les variables fictícies *d'activitats econòmiques* mostra com quatre de les categories tenen un salari per hora real més alt de mitjana que la categoria base pertànyer a l'activitat econòmica de la indústria manufacturera (C0), la resta de categories en té un salari per hora real més baix. Podem dir que la categoria amb una diferència més elevada, en termes absoluts, és pertànyer a altres serveis (S0). Una persona que treballa en la categoria d'altres serveis (S0) té un 17,37% menys de salari per hora real de mitjana que una persona que treballa a la indústria manufacturera (C0).
- La variable *tipus de control* indica com pertànyer a una empresa de control públic fa tenir el salari per hora real de mitjana més alt, en aquest cas un 9,40% comparat a pertànyer a una empresa de control privat tot i tenir la resta de variables iguals.
- La variable *nacionalitat* fa referència al fet que si ets d'una nacionalitat diferent de l'espanyola, obtindràs un salari per hora real de mitjana més alt. En aquest cas, els de nacionalitat diferent de l'espanyola guanyen un 3,73% més que sent de nacionalitat espanyola assumint la resta de variables iguals. El coeficient d'aquesta variable resulta contradictòria amb l'anàlisi descriptiva realitzat al capítol IV.2.2.3, això succeeix perquè en aquest model s'incorporen més variables explicatives que farien que guanyessin més salari per hora de mitjana les persones que no són de nacionalitat espanyola que les persones de nacionalitat espanyola.
- Les variables categòriques del tipus *d'unitat territorial* mostren com depenen de la zona geogràfica on treballis el salari per hora real de mitjana serà més alt o més baix amb comparació a la unitat territorial de l'est. Per exemple, ser del nord-oest fa tenir un salari per hora real de mitjana més baix que ser de l'est, en un 6,82%; en canvi, ser del nord-est fa tenir un salari per hora real de mitjana més alt que sent de l'est, en un 3%, assumint la resta de variables iguals.

Es pot observar com aquest model, tenint més control pel fet d'augmentar el nombre de variables explicatives, té el coeficient de la variable *dona* menor al model simple proposat per la Fundació d'Estudis d'Economia Aplicada (FEDEA). En el present treball el coeficient és un 15,75% mentre que FEDEA obté un 17,1% l'any 2014. En aquest cas, es podria veure com la bretxa salarial té una tendència decreixent en el temps, ja que FEDEA estima el model pels anys 2002, 2006, 2010 i 2014, i en el present treball s'estima per 2018.

En canvi, no succeeix el mateix amb el coeficient de la variable *dona* en el model extens proposat per FEDEA, perquè els anys 2010 i 2014 tenen un coeficient associat del 14,9% i 12,7% respectivament. Per consegüent, podem veure que augmentar el nombre de variables

explicatives per l'any 2018 fa augmentar la bretxa salarial respecte 2014, pel fet que aquesta se situa en un 15,75%.

Amb vista de l'informe de la Fundació d'Estudis d'Economia Aplicada (FEDEA), podem veure com inclouen una regressió per quantils per estimar l'impacte dels canvis en les variables de control sobre els percentils de la variable dependent. S'ha elaborat aquesta mateixa estimació pel model 3 per tal de poder relacionar aspectes. La regressió duta a terme per FEDEA es troba a l'annex 7.

Taula 17: Estimacions de quantils
Variable dependent: I_Salarihorareal, emprant les observacions 1-210828
Desviacions típiques asimptòtiques suposant errors IID

	tau	Coefficient	Desv. Típica	t-ràtio
Dona	0,250	-0,134109	0,00185623	-722,483
	0,500	-0,154031	0,00187269	-822,510
	0,750	-0,173478	0,00234454	-739,920

Font: Elaboració pròpia a partir de les microdades de l'Enquesta d'Estructura Salarial.

Primerament, ens hem de fixar en el signe del coeficient que acompanya a cada quartil i en aquest cas ens determina l'existència de bretxa salarial pel seu signe negatiu. S'observa com en aquesta regressió el coeficient de la variable *dona* és més gran en els quartils superiors que en els inferiors, igualment succeeix en l'informe de la Fundació d'Estudis d'Economia Aplicada (FEDEA).

Aquest fet ve explicat per l'existència del sostre de vidre en el mercat laboral espanyol, ja que com més nombre de dones analitzem, més diferència salarial ens trobem respecte als homes. Això succeeix perquè el mercat laboral continua estant esbiaixat. Prova d'això són les variables explicatives incorporades en els models que són significatives a l'1%. Aquests factors repercuteixen en la diferència salarial i en la persistència de la bretxa salarial, abreujant així la barrera invisible que es troben les dones per accedir a llocs de treball amb càrrecs de més responsabilitat.

A l'informe "Gender gaps in Spain: policies and outcomes over the last three decades" (Guner, Kaya, & Sánchez-Marcos, 2014), els autors confirmen l'existència del sostre de vidre en les dades provinents de "European Community Household Panel (ECHP)" per 1994 i "European Union Statistics on Income and Living Conditions (EU-SILC)" per l'any 2004 i 2010. En aquestes anàlisis, assenyalen també que la distribució salarial de 1994 segueix una forma d'U invertida que determina l'existència del sostre de vidre i el terra enganxós. El terra enganxós s'observa perquè el coeficient de la bretxa salarial en les estimacions de quantils és més alta en la part baixa i en la part alta de la distribució dels salaris que en la part mitjana. Conseqüentment, demostren que aquest fenomen d'U invertida, a causa del terra enganxós, comença a desaparèixer l'any 2004 tot coincidint amb el que exposen a l'informe de la Fundació d'Estudis d'Economia Aplicada (FEDEA).

VI. CONCLUSIONS

Una vegada finalitzada la redacció del present treball, es procedeix a contestar la pregunta clau plantejada a l'inici, així com destacar les idees més importants que s'han pogut extreure en l'elaboració d'aquest.

En aquest treball s'ha volgut analitzar la bretxa salarial entre homes i dones en Espanya l'any 2018 a partir de l'Enquesta d'Estructura Salarial. S'ha pogut veure com, malgrat que s'han anat produint avenços al llarg dels anys per tal d'anar disminuint les diferències entre homes i dones, encara existeixen.

Les dones representen el 51% de la població a Espanya (DatosMacro, 2022). Per tant, combatre la bretxa salarial de gènere, a més de crear una societat més igualitària i cohesionada, faria augmentar els ingressos de les dones en tot el seu cicle de vida, ja que augmentarien les seves pensions i es reduiria la tendència a la pobresa a la tercera edat (Zaidi, 2006).

Segons els resultats de la bretxa salarial realitzada per categories podem veure com la bretxa salarial és més elevada si una dona compleix les següents característiques socioeconòmiques: té més de 60 anys, estudis de segon cicle d'educació secundària i porta en l'empresa actual més de 7 anys. Aquest darrer factor determina que les dones són adverses al risc i que fan feines més estables però pitjor remunerades (Croson & Gneezy, 2009). Pel que fa a les característiques de l'ocupació i l'empresa, que fan que la bretxa salarial sigui més elevada per les dones, es determinen les següents característiques: pertànyer a una empresa de més de 200 treballadors, tenir un contracte de durada indefinida i a temps parcial, pertànyer a l'ocupació de directors i gerents (A0) i d'activitats artístiques, recreatives i d'entreteniment (R0), formar part d'una empresa de control privat, tenir una nacionalitat diferent de l'espanyola i situar-se a la unitat territorial de la Comunitat de Madrid.

Amb referència a les tres estimacions realitzades, s'ha pogut comprovar com el coeficient de la variable *dona* s'ha reduït a mesura que es controlava el salari per hora real amb variables explicatives. Per tant, podem afirmar que a mesura que augmenta el nombre de variables la diferència salarial disminueix. Les variables que fan disminuir en un 4,4% el coeficient *dona* al model 2 respecte al model 1 són les següents: nombre de treballadors, tipus de contracte, tipus de jornada, l'ocupació i les activitats econòmiques. Es defineixen com variables que fan disminuir el coeficient *dona* les incloses en el model 2, ja que en aquest model es veu una diferència més significativa que amb la incorporació de més variables en el model 3.

Pel que fa a la variable endògena utilitzada en els models econòmètrics podem assenyalar les característiques d'aquest estudi que fan tenir un salari per hora real més elevat perquè tenen coeficients positius. Aquestes serien les següents: ser home, tenir més de 60 anys, un nivell

d'estudis universitaris o més, fer més de 7 anys en l'empresa actual, pertànyer a una empresa de més de 200 treballadors, tenir un contracte de durada indefinida i jornada completa, pertànyer a una ocupació de direcció i gerència (A0) i en l'activitat econòmica d'indústria extractiva (B0), pertànyer a una empresa de control públic, tenir una nacionalitat diferent de l'espanyola i estar situat a la unitat territorial del nord-est.

Els homes i dones tenen particularitats personals i laborals diferents. Les principals diferències es troben en el fet que les dones enquestades tenen una antiguitat en l'empresa més elevada i que treballen en sectors de salaris baixos com pot ser les activitats artístiques, recreatives i d'entreteniment. A més, tenen una contractació a temps parcial i llocs de treball sense altes responsabilitats tals com directores o gerents.

D'acord amb el mencionat anteriorment es pot afirmar el concepte de sostre de vidre, ja que existeix una limitació soterrada de l'ascens laboral de les dones a l'interior de les organitzacions. Es tracta d'un sostre que limita les seves carreres professionals, difícil de traspasar i que els impedeix continuar avançant.

Finalment, es pot dir que la bretxa salarial té un caràcter estructural perquè es tracta d'un fenomen permanent i generalitzat que es troba present en totes les empreses i en el mercat espanyol en general. Cap economia hauria de permetre la pèrdua de talent i de creixement potencial que les dones aportarien al mercat de treball si se'ls donessin les oportunitats necessàries. En aquest sentit, la necessitat d'aconseguir compartir les responsabilitats familiars, per deixar enrere la divisió de rols en funció del gènere i la socialització sexista, i la incorporació de polítiques i actuacions tant des del sector públic com en l'àmbit d'empresa s'haurien de dur a terme per tal d'aconseguir la igualtat de gènere o almenys per garantir la igualtat d'oportunitats.

VII. BIBLIOGRAFIA

- Anghel, B., Conde-Ruiz, J., & Marra de Artíñano, I. (Març 2018). *Brechas Salariales de Género en España*. Estudios sobre la Economía Española, Fundación de Estudios de Economía Aplicada.
- Anker, R. (1997). *La segregación profesional entre hombres i mujeres. Repaso de las teorías*. Revista Internacional del Trabajo, 16(3), 343-370. Recollit de https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/58798129/U7_00__1997_Anker_Segregacion_ProfTeorias-libre.pdf?1554419087=&response-content-disposition=inline%3B+filename%3DAnker_1997_La_segregacion_profesional_en.pdf&Expires=1673692431&Signature=bwctvEym4wyTji3qg3TL2
- Boletín Oficial del Estado, Comunidad autónoma de Catalunya. (2015). *Ley 17/2015, de 21 de julio, de igualdad efectiva de mujeres y hombres*. (BOE núm. 215, páginas 78986 a 79029). Recollit de https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2015-9676
- Boletín Oficial del Estado, España. (2007). *Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*. (BOE núm. 71, pág. 12611 a 12645). Recollit de <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2007-6115>
- Conde-Ruiz, J., & Marra de Artíñano, I. (Septiembre 2016). *Brechas Salariales de Género en España*. Zoom Económico. Recollit de https://www.fundacionalternativas.org/storage/laboratorio_documentos_archivos/c514446719cd1e047cb8d02304166ca6.pdf
- Crosen, R., & Gneezy, U. (2009). Gender differences in preferences. *Journal of Economic Literature*, 47(2):1-27.
- DatosMacro. (2022). *España - Población*. [Tabla]. Recollit de <https://datosmacro.expansion.com/demografia/poblacion/espana>
- De la Rica, S. (2017). *Las brechas de género en el mercado laboral español y su evolución a lo largo del ciclo económico*. Fundación Areces, Revista de Ciencias y Humanidades. Recollit de <https://iseak.eu/wp-content/uploads/2017/07/las-brechas-de-genero-en-el-mercado-laboral-espanol-y-su-evolucion-a-lo-largo-del-ciclo-de-vida-2022-10-17-las-brechas-de-genero-en-el-mercado-laboral-espanol-y-su-evolucion-a-lo-largo-del-ciclo-de-vi.pdf>
- Fernández-Avilés, G., & Higuera, M.-L. (2010). *¿Cómo medir asociaciones de género en el mercado laboral? Una propuesta cualitativa para el caso español*. Universidad de Castilla-La Mancha. Clm. economía. Núm. 17, pp. 57-83. Recollit de http://www.clmeconomia.jccm.es/pdfclm/aviles_higuera_clm17.pdf

- Guner, N., Kaya, E., & Sánchez-Marcos, V. (2014). *Gender gaps in Spain: policies and outcomes over the last three decades*. *SERIEs* 5, 61–103. Recollit de <https://link.springer.com/article/10.1007/s13209-014-0104-z>
- Institut Català de les Dones. (Abril 2020). *Dones en el treball*. Dossier estadístic elaborat per l'observatori de la igualtat de gènere. Recollit de https://dones.gencat.cat/web/.content/03_ambits/Observatori/03_dossiers_estadistics/2020-Dossier-Dones-i-Treball.pdf
- Institut Nacional d'Estadística. (2020). *Encuesta de Estructura Salarial, Metodología*. Madrid. Recollit de https://www.ine.es/metodologia/t22/meto_ees18.pdf
- Institut Nacional d'Estadística. (Abril 2008). *Clasificación Nacional de Actividades, CNAE 2009*. Documento explicativo. Recollit de <https://www.ine.es/daco/daco42/clasificaciones/cnae09/cnae2009.pdf>
- Institut Nacional d'Estadística. (sense data). *Clasificación Nacional de Ocupaciones, CNO-11*. Documento explicativo. Recollit de https://www.ine.es/daco/daco42/clasificaciones/nota_epa_cno11.pdf
- Institut Nacional d'Estadística. (Febrer 2022). *Brechas de género*. Recollit de <https://www.idescat.cat/indicadors/?id=ue&n=10128&lang=es>
- Institut Nacional d'Estadística. (Febrer 2022). *Tasa de empleo en actividades sanitarias y de servicios sociales en España de 2010 a 2021, por género [Gráfica]*. Recollit de Statista: <https://es.statista.com/estadisticas/1125908/tasa-de-ocupacion-en-actividades-sanitarias-y-sociales-por-genero-en-espana/>
- Institut Nacional d'Estadística. (Gener 2012). *Introducción a la CNO-11*. Recollit de https://www.ine.es/daco/daco42/clasificaciones/Introduccion_CNO11.V02.pdf
- Institut Nacional d'Estadística. (Març 2022). *Tasa de empleo en la industria manufacturera en España de 2010 a 2021, por género [Gráfica]*. Recollit de Statista: <https://es.statista.com/estadisticas/1125166/tasa-de-ocupacion-en-la-industria-manufacturera-por-genero-espana/>
- Institut Nacional d'Estadística. (Novembre 2008). *Introducción a la CNAE-2009*. Recollit de https://www.ine.es/daco/daco42/clasificaciones/cnae09/int_cnae_2009.pdf
- Institut Nacional d'Estadística. (Setembre de 2020). *Encuesta de Estructura Salarial 2018, Principales resultados*. Recollit de https://www.ine.es/metodologia/t22/ees_prinre18.pdf

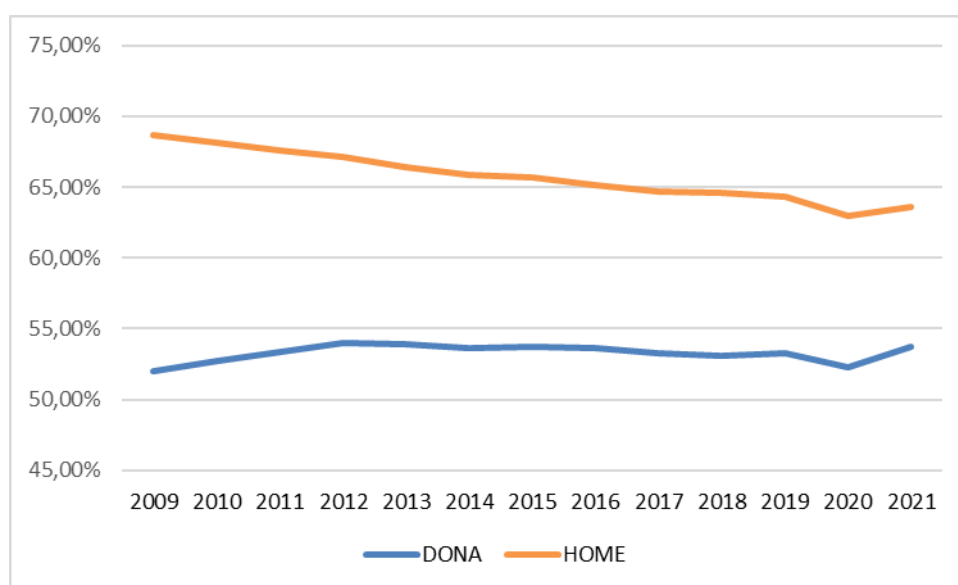
- Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades. (2014). *Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades 2014-2016*. Recollit de <https://www.inmujeres.gob.es/areasTematicas/AreaPlanificacionEvaluacion/docs/PlanesEstrategicos/PEIO2014-2016.pdf>
- Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades. (2015). *Recomendaciones para actuar frente a la brecha salarial de género en una organización*. Recollit de https://www.igualdadenaempresa.es/asesoramiento/herramientas-igualdad/docs/Recomendaciones_frente_a_Brecha_Salarial_Genero.pdf
- Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades. (2022). *Plan Estratégico para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres 2022-2025*. Recollit de https://www.inmujeres.gob.es/elInstituto/PlanesEstrategicos/docs/Plan_Estrategico_2022_2025.pdf
- Ordóñez Yraolagoitia, L. (2015). *Discriminación laboral por razón de género*. Recollit de <https://addi.ehu.es/bitstream/handle/10810/44590/15417-58022-1-PB.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Organización Internacional del Trabajo y Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo. (2019). *La segregación ocupacional de género y sus implicancias en materia de desigualdad entre hombres y mujeres*. Recollit de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_715931.pdf
- Portal Jurídic de Catalunya. (17/2015, de 21 de juliol). *Llei orgànica per a la igualtat efectiva de dones i homes*. Recollit de <https://portaljuridic.gencat.cat/eli/es-ct/l/2015/07/21/17>
- Unión General de Trabajadoras y Trabajadores. (2020). *Las mujeres en España trabajan gratis 51 días*. Recollit de <https://www.ugt.es/las-mujeres-en-espana-trabajan-gratis-51-dias>
- Unión General de Trabajadoras y Trabajadores. (2022). *Yo trabajo gratis*. Recollit de <https://www.ugt.es/las-mujeres-trabajan-en-espana-34-dias-gratis-en-este-2022>
- Wikipedia. (2006). *NUTS de España*. Códigos de la nomenclatura de las Unidades Territoriales Estadísticas en España. Recollit de https://es.wikipedia.org/wiki/NUTS_de_Espa%C3%B1a
- Zaidi, A. (2006). *La pobreza de las personas mayores en la Europa de los 25*. European Centre. Recollit de <https://www.euro.centre.org/downloads/detail/1024>

VIII. ANNEXOS

Annex 1: Taxa de Població Activa i Desocupació

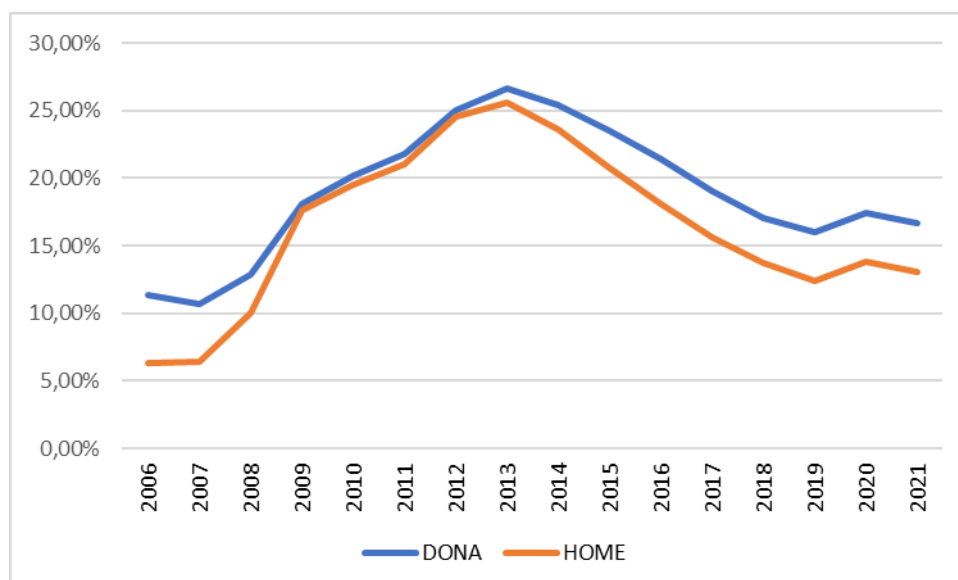
En aquest annex s'inclouen les gràfiques sobre la Taxa de Població Activa i Desocupació a Espanya, tot distingint entre homes i dones.

Gràfic: Taxa de Població Activa a Espanya de 2009 a 2021 per gènere



Font: Elaboració pròpia a partir de les dades de l'Institut Nacional d'Estadística.

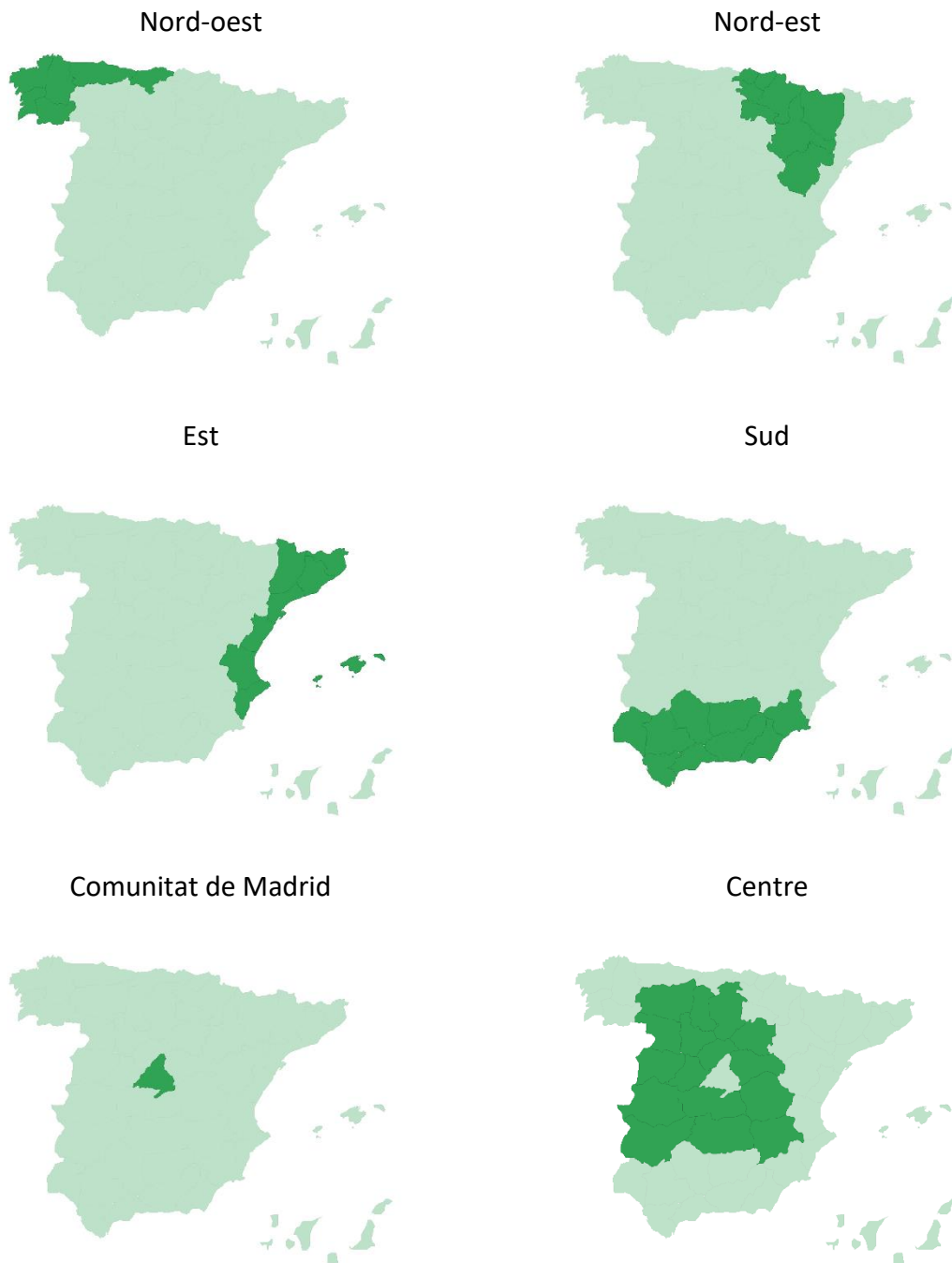
Gràfic: Taxa de Desocupació a Espanya de 2006 a 2021 per gènere



Font: Elaboració pròpia a partir de les dades de l'Institut Nacional d'Estadística.

Annex 2: Mapa de les Unitats Territorials

A continuació es mostren els mapes de les Unitats Territorials d'Espanya segons el nivell NUTS1:



Canàries



Font: Elaboració pròpia amb GeoDa a partir dels codis de la nomenclatura de les Unitats Territorials estadístiques a Espanya.

Annex 3: Distribució percentual del gènere segons les categories

En aquest annex s'inclou la distribució percentual d'homes i dones per cada categoria de les variables explicatives. Es realitza per tal de comparar el pes relatiu dels homes envers les dones i així veure quin gènere té més pes en la categoria de cada variable.

Activitats econòmiques

	Dona	Home
B0	0,20%	0,77%
C0	13,91%	29,72%
D0	1,56%	4,83%
F0	1,40%	8,57%
G0	9,82%	6,89%
H0	3,50%	6,75%
I0	5,40%	2,70%
J0	5,02%	6,05%
K0	5,15%	3,49%
L0	0,81%	0,53%
M0	9,24%	6,14%
N0	11,55%	8,24%
O0	5,41%	4,01%
P0	5,23%	2,42%
Q0	15,75%	3,95%
R0	3,06%	3,14%
S0	2,99%	1,81%
Σ	100,00%	100,00%

Anys antiguitat

	Dona	Home
Menys d'1 any	14,26%	15,77%
De 1 a 3 anys	18,15%	19,89%
De 4 a 7 anys	12,75%	12,40%
Més de 7 anys	54,85%	51,95%
Σ	100,00%	100,00%

Edat

	Dona	Home
Menys de 19 anys	0,21%	0,28%
De 20 a 29 anys	9,96%	9,66%
De 30 a 39 anys	25,16%	23,93%
De 40 a 49 anys	33,66%	33,07%
De 50 a 59 anys	24,03%	25,61%
Més de 60 anys	6,97%	7,45%
Σ	100,00%	100,00%

Contracte

	Dona	Home
Durada determinada	20,98%	20,37%
Durada indefinida	79,02%	79,63%
Σ	100,00%	100,00%

Tipus de control

	Dona	Home
Control públic	17,34%	13,20%
Control privat	82,66%	86,80%
Σ	100,00%	100,00%

Nivell d'estudis

	Dona	Home
Primària o menys	13,36%	19,33%
Primer cicle d'educació secundària	20,84%	24,94%
Segon cicle d'educació secundària	22,15%	20,07%
Universitat o més	43,65%	35,66%
Σ	100,00%	100,00%

Tipus de jornada

	Dona	Home
Temps complet	72,45%	89,00%
Temps parcial	27,55%	11,00%
Σ	100,00%	100,00%

Ocupació

	Dona	Home
A0	2,33%	3,86%
B0	21,47%	14,09%
D0	14,79%	16,85%
E0	20,55%	8,84%
G0	20,70%	10,56%
J0	0,10%	0,59%
K0	4,05%	19,68%
M0	2,64%	13,38%
O0	13,36%	12,10%
Q0	0,00%	0,04%
Σ	100,00%	100,00%

Nacionalitat

	Dona	Home
Espanyola	95,09%	93,85%
Resta del món	4,91%	6,15%
Σ	100,00%	100,00%

Nombre de treballadors

	Dona	Home
D'1 a 49 treballadors	26,23%	32,69%
De 50 a 199 treballadors	21,91%	25,90%
Més de 200 treballadors	51,86%	41,41%
Σ	100,00%	100,00%

Unitats territorials

	Dona	Home
Nord-oest	10,91%	11,70%
Nord-est	15,12%	15,59%
Comunitat de Madrid	17,16%	15,03%
Centre	11,54%	12,51%
Est	28,41%	27,39%
Sud	13,06%	14,16%
Canàries	3,80%	3,61%
Σ	100,00%	100,00%

Annex 4: Taules del Salari per hora real i la Bretxa Salarial

En aquest annex s'inclouen les taules del salari mitjà per hora real segons el gènere i també el càlcul de la bretxa salarial de cada categoria.

Activitats econòmiques

	Salari mitjà per hora real		Bretxa salarial
	Dona	Home	
B0	16,71 €	15,37 €	-7,99%
C0	11,17 €	13,52 €	21,05%
D0	12,35 €	14,06 €	13,83%
F0	11,42 €	10,92 €	-4,32%
G0	9,27 €	11,85 €	27,85%
H0	12,16 €	14,51 €	19,37%
I0	8,60 €	10,32 €	19,97%
J0	13,58 €	16,40 €	20,78%
K0	16,92 €	22,70 €	34,15%
L0	11,19 €	15,25 €	36,28%
M0	11,43 €	15,44 €	35,10%
N0	8,28 €	9,94 €	19,94%
O0	13,46 €	14,34 €	6,48%
P0	14,49 €	16,38 €	13,03%
Q0	12,43 €	16,33 €	31,42%
R0	10,56 €	15,47 €	46,53%
S0	9,32 €	11,00 €	18,02%

Anys antiguitat

	Salari mitjà per hora real		Bretxa salarial
	Dona	Home	
Menys d'1 any	8,64 €	10,14 €	17,30%
De 1 a 3 anys	9,64 €	11,06 €	14,70%
De 4 a 7 anys	10,92 €	12,75 €	16,79%
Més de 7 anys	12,89 €	16,13 €	25,16%

Edat

	Salari mitjà per hora real		
	Dona	Home	Bretxa salarial
Menys de 19 anys	7,43 €	7,36 €	-1,04%
De 20 a 29 anys	8,78 €	9,80 €	11,67%
De 30 a 39 anys	10,70 €	11,93 €	11,49%
De 40 a 49 anys	12,00 €	14,08 €	17,29%
De 50 a 59 anys	12,26 €	15,47 €	26,11%
Més de 60 anys	12,50 €	17,70 €	41,60%

Contracte

	Salari mitjà per hora real		
	Dona	Home	Bretxa salarial
Durada determinada	10,21 €	11,11 €	8,75%
Durada indefinida	11,77 €	14,44 €	22,67%

Tipus de control

	Salari mitjà per hora real		
	Dona	Home	Bretxa salarial
Control privat	10,57 €	13,36 €	26,40%
Control públic	14,71 €	16,39 €	11,40%

Nivell d'estudis

	Salari mitjà per hora real		
	Dona	Home	Bretxa salarial
Primària o menys	7,98 €	10,26 €	28,49%
Primer cicle d'educació secundària	8,57 €	10,37 €	21,10%
Segon cicle d'educació secundària	9,79 €	12,71 €	29,81%
Universitat o més	14,71 €	18,61 €	26,50%

Tipus de jornada

	Salari mitjà per hora real		
	Dona	Home	Bretxa salarial
Temps complet	12,33 €	13,93 €	12,96%
Temps parcial	9,11 €	12,39 €	35,99%

Ocupació

	Salari mitjà per hora real		
	Dona	Home	Bretxa salarial
A0	24,19 €	32,75 €	35,39%
B0	16,42 €	19,41 €	18,23%
D0	12,69 €	16,17 €	27,47%
E0	10,21 €	12,14 €	18,90%
G0	8,41 €	10,34 €	22,97%
J0	8,59 €	10,28 €	19,66%
K0	8,59 €	10,91 €	26,95%
M0	9,42 €	11,52 €	22,22%
O0	7,73 €	9,21 €	19,25%
Q0	8,17 €	9,67 €	18,38%

Nacionalitat

	Salari mitjà per hora real		
	Dona	Home	Bretxa salarial
Espanyola	11,51 €	13,85 €	20,32%
Resta del món	10,19 €	12,42 €	21,94%

Nombre de treballadors

	Salari mitjà per hora real		
	Dona	Home	Bretxa salarial
D'1 a 49 treballadors	9,68 €	11,48 €	18,59%
De 50 a 199 treballadors	11,07 €	13,49 €	21,86%
Més de 200 treballadors	12,49 €	15,72 €	25,88%

Unitats territorials

	Salari mitjà per hora real		
	Dona	Home	Bretxa salarial
Nord-oest	10,42 €	13,05 €	25,25%
Nord-est	11,89 €	14,20 €	19,45%
Comunitat de Madrid	12,93 €	16,35 €	26,47%
Centre	10,57 €	11,94 €	12,96%
Est	11,62 €	13,99 €	20,45%
Sud	10,50 €	12,85 €	22,36%
Canàries	10,48 €	11,44 €	9,20%

Annex 5: Estimacions de la Fundació d'Estudis d'Economia Aplicada (FEDEA)

En aquest annex s'inclouen les estimacions de la bretxa salarial que es porten a cap a l'estudi de la Fundació d'Estudis d'Economia Aplicada (FEDEA).

	Model simple			
	2002	2006	2010	2014
Dona	-0.218***	-0.202***	-0.179***	-0.171***
	(0,003)	(0,004)	(0,003)	(0,003)
Edat	0.024***	0.016***	0.009***	0.013***
	(0,001)	(0,001)	(0,001)	(0,001)
Edat al quadrat	-0.000***	-0.000***	0,000***	-0.000***
	(0,000)	(0,000)	(0,000)	(0,000)
Nivell educatiu				
1er ciclo Secund.	0.047***	0.026***	0.039***	0.047***
	(0,004)	(0,004)	(0,005)	(0,005)
2o ciclo Secund.	0.219***	0.175***	0.183***	0.168***
	(0,005)	(0,005)	(0,005)	(0,005)
Univ.	0.513***	0.447***	0.512***	0.523***
	(0,004)	(0,005)	(0,005)	(0,005)
Antiguitat en l'empresa				
1-3 años	0.062***	0.065***	0.031***	0.042***
	(0,004)	(0,005)	(0,007)	(0,006)
4-7 años	0.159***	0.160***	0.092***	0.114***
	(0,005)	(0,006)	(0,007)	(0,006)
Más de 7 años	0.352***	0.341***	0.260***	0.245***
	(0,005)	(0,006)	(0,007)	(0,006)
Constant	1.441***	1.607***	1.718***	1.578***
	(0,019)	(0,022)	(0,027)	(0,026)
No. Observacions	186744	230001	171421	199348
R-quadrat	0,361	0,317	0,348	0,347

Nota: *, **, *** significatiu al 10%, 5% i 1%.

Font: Extret de Anghel, Conde-Ruiz, & Marra de Artíñano, Març 2018.

	Model extens			
	2002	2006	2010	2014
Dona	-0.187***	-0.170***	-0.149***	-0.127***
	(0,003)	(0,004)	(0,004)	(0,003)
Edat	0.018***	0.010***	0.004***	0.009***
	(0,001)	(0,001)	(0,001)	(0,001)
Edat al quadrat	-0.000***	-0.000***	0,000***	0,000***
	(0,000)	(0,000)	(0,000)	(0,000)
Nivell educatiu				
1er ciclo Secund.	0.010***	0.011***	0.012***	0.012***
	(0,004)	(0,004)	(0,004)	(0,004)
2o ciclo Secund.	0.092***	0.087***	0.091***	0.090***
	(0,005)	(0,005)	(0,005)	(0,005)
Univ.	0.152***	0.149***	0.155***	0.190***
	(0,005)	(0,006)	(0,006)	(0,005)
Antiguitat en l'empresa				
1-3 años	0.030***	0.037***	0,009	0.011*
	(0,004)	(0,005)	(0,006)	(0,006)
4-7 años	0.089***	0.098***	0.054***	0.046***
	(0,005)	(0,006)	(0,007)	(0,006)
Más de 7 años	0.221***	0.215***	0.175***	0.140***
	(0,005)	(0,006)	(0,007)	(0,006)
Mida de l'empresa				
10-49 trab.	-0.206***	0.094***	0.092***	0.080***
	(0,004)	(0,005)	(0,005)	(0,005)
50-199 trab.	-0.102***	0.173***	0.171***	0.143***
	(0,004)	(0,005)	(0,004)	(0,005)
200 y más		0.276***	0.278***	0.229***
		(0,006)	(0,005)	(0,004)
Tipo de contracte indefinit	0.064***	0.036***	0.007*	0.045***
	(0,004)	(0,004)	(0,004)	(0,004)
Tipo de jornada completa	-0.042***	0.018***	0.008*	0.034***
	(0,006)	(0,005)	(0,005)	(0,004)
Fictícies de ocupació	SI	SI	SI	SI
Fictícies de sector d'activitat	SI	SI	SI	SI
Constant	2.690***	2.531***	2.620***	2.392***
	(0,024)	(0,025)	(0,033)	(0,031)
No. Observacions	186744	230001	171421	199347
R-quadrat	0,489	0,477	0,507	0,482

Nota: *, **, *** significatiu al 10%, 5% i 1%.

Font: Extret de Anghel, Conde-Ruiz, & Marra de Artíñano, Març 2018.

Annex 6: Coeficients i significació de les variables fictícies d'activitats econòmiques i d'ocupació

En aquest annex s'inclouen els coeficients i significacions de les variables fictícies d'activitats econòmiques i d'ocupació.

	Coeficient i significació
CNAE_B0	0,132023***
CNAE_D0	0,0368611***
CNAE_F0	-0,00284844
CNAE_G0	-0,0929424***
CNAE_H0	0,0231518***
CNAE_I0	-0,0629405***
CNAE_J0	-0,102534***
CNAE_K0	0,122751***
CNAE_L0	-0,0807317***
CNAE_M0	-0,161568***
CNAE_N0	-0,155314***
CNAE_O0	-0,107592***
CNAE_P0	-0,169723***
CNAE_Q0	-0,151024***
CNAE_R0	-0,0778698***
CNAE_S0	-0,173688***
Ocupacio_A0	0,346576***
Ocupacio_D0	-0,197264***
Ocupacio_E0	-0,363609***
Ocupacio_G0	-0,412826***
Ocupacio_J0	-0,415202***
Ocupacio_K0	-0,383103***
Ocupacio_M0	-0,367026***
Ocupacio_O0	-0,467249***
Ocupacio_Q0	-0,404116***

Nota: *, **, *** significatiu al 10%, 5% i 1%.

Font: Elaboració pròpia a partir de les microdades de l'Enquesta d'Estructura Salarial.

Annex 7: Regressió de quantils de la Fundació d'Estudis d'Economia Aplicada (FEDEA)

En aquest annex s'inclou la regressió de quantils que es realitza a l'estudi de la Fundació d'Estudis d'Economia Aplicada (FEDEA).

Bretxa salarial ajustada - Model extens							
Any	p5	p10	p25	p50	p75	p90	p95
2002	13,15	13,81	15,22	18,21	21,410	24,32	25,45
	(0,005)	(0,004)	(0,003)	(0,003)	(0,004)	(0,006)	(0,009)
2006	11,400	13,14	14,16	16,85	19,470	22,13	20,96
	(0,006)	(0,005)	(0,004)	(0,004)	(0,005)	(0,007)	(0,010)
2010	9,760	10,95	12,6	14,07	15,600	18,21	21,11
	(0,005)	(0,005)	(0,004)	(0,004)	(0,005)	(0,006)	(0,008)
2014	9,200	9,7	10,5	11,71	13,670	16,77	18,76
	(0,005)	(0,005)	(0,004)	(0,004)	(0,005)	(0,007)	(0,007)

Font: Extret de Anghel, Conde-Ruiz, & Marra de Artíñano, Març 2018.

