



Dirección General de Estrategia  
y Fomento de Empleo  
CONSEJERÍA DE EMPLEO,  
TURISMO Y CULTURA

**Comunidad de Madrid**



UNIVERSIDAD COMPLUTENSE  
MADRID



UNIÓN EUROPEA  
FONDO SOCIAL EUROPEO  
*El FSE invierte en tu futuro*

## **PANORAMA LABORAL 2013**

---

**Análisis de algunas de las causas últimas de la desigualdad de género en el mercado laboral. Implicaciones para las políticas de empleo.**

---

(Septiembre 2013)

## Equipo de investigación:



### **Lorenzo Escot Mangas (Coordinador)**

Profesor Titular de universidad, Dpto. Economía Aplicada III, Facultad de Estudios Estadísticos, Universidad Complutense de Madrid.

### **José Andrés Fernández Cornejo (Coordinador)**

Profesor Titular de universidad, Economía Aplicada III, Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales. Universidad Complutense de Madrid.

### **F. Alfonso Arellano**

Profesor Titular interino, Dpto. Fundamentos del Análisis Económico I, Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales, Universidad Complutense de Madrid.

### **José Ignacio Conde-Ruiz**

Profesor Titular de Universidad, Dpto. Fundamentos del Análisis Económico I, Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales, Universidad Complutense de Madrid.

### **Rogelio Biazzi Solomonoff**

Profesor Asociado, Dpto. Economía Aplicada IV, Facultad de Derecho, Universidad Complutense de Madrid.

### **Daniel Franco Romo,**

Ayudante de Investigación, Universidad Complutense de Madrid.

### **Laura Alonso López,**

Becaria de colaboración investigadora, Universidad Complutense de Madrid.

## ÍNDICE

<b>1. Introducción</b>	<b>5</b>
<b>2. Situación de la mujer en el mercado laboral y efectos de la crisis económica</b>	<b>12</b>
2.1. Las tasas de actividad, empleo y paro femeninas y masculinas: efectos de la crisis económica	13
2.2. Análisis de la brecha salarial	25
2.2.1. Análisis descriptivo de la brecha salarial	26
2.2.2. Metodología de la descomposición de Oaxaca-Blinder para el análisis de la brecha salarial	36
2.2.3. Resultados del análisis cuantitativo	40
2.3. Presencia de mujeres en los puestos directivos. Análisis a partir de los datos de la CNMV sobre empresas que cotizan en bolsa	44
2.3.1. Compañías con presencia femenina en sus consejos de administración	44
2.3.2. Número de mujeres consejeras	45
2.3.3. Tipología de consejeras	46
2.3.4. Diferencias sectoriales en el porcentaje de consejeras	49
2.3.5. Presencia femenina en los diversos cargos existentes en los consejos de administración	50
<b>3. Análisis de la segregación de género en las áreas de estudios y en la ocupación</b>	<b>53</b>
3.1. Explicaciones y aspectos teóricos	54
3.2. Cómo se puede medir el grado de segregación de género: indicadores	57
3.2.1. Participación, representación y concentración de las mujeres y varones en la i-ésima categoría	58
3.2.2 Índice de disimilitud (ID)	59
3.3. Análisis de la segregación de género en los ciclos formativos	62
3.3.1. Análisis de la segregación de género en los ciclos formativos de grado medio	64
3.3.2. Análisis de la segregación de género en los ciclos formativos superiores	72
3.4. Análisis de la segregación de género en el bachillerato	81
3.5. Análisis de la segregación de género en las carreras universitarias	86
3.6. Análisis de la segregación ocupacional de género	96
3.6.1. Participación, representación y concentración de las trabajadoras en las diferentes ocupaciones	96
3.6.2. ¿Cómo ha variado el empleo en las diferentes ocupaciones? Período 2005-2013	101
3.6.3. ¿Cómo ha variado la participación de las trabajadoras en las diferentes ocupaciones? Período 2005-2013	113

3.6.4. Evolución de la segregación ocupacional según el ID. Período 2005-2013	119
3.7. Análisis de la segregación sectorial de género	121
3.7.1. Participación, representación y concentración de las trabajadoras en los diferentes sectores	123
3.7.2. ¿Cómo ha variado la participación de las trabajadoras en los diferentes sectores? Período 2005-2013	126
3.7.3. Evolución de la segregación sectorial según el ID. Período 2005-2013	131
3.8. Comparación España-UE: Segregación sectorial de género en la UE	135
3.9. Una nota sobre la segregación ocupacional vertical	137
<b>4. Efectos sobre las trayectorias laborales de la maternidad/paternidad</b>	<b>141</b>
4.1. Introducción	142
4.2. Base de datos utilizada	142
4.3. Antes de tener el hijo ya hay diferencias de género en el mercado laboral	146
4.4. Hay diferencias de género en el tiempo dedicado a los cuidados infantiles	148
4.5. Las madres experimentan un coste/penalización profesional mayor al tener un hijo	153
4.6. ¿Es menor la penalización profesional de la madre si el padre se implica más en los cuidados infantiles? Análisis cuantitativo	161
<b>5. Recapitulación en implicaciones de política económica</b>	<b>184</b>
5.1. Recapitulación y algunas conclusiones	185
5.2. Implicaciones de política económica	187
<b>Bibliografía</b>	<b>192</b>
<b>Anexo 1.</b> La corrección del problema de selección muestral en la estimación de las ecuaciones de salarios	201
<b>Anexo 2.</b> Variables utilizadas para estimar las ecuaciones de salarios	203
<b>Anexo 3.</b> Estimaciones de las ecuaciones de salarios	206

## Capítulo 1. Introducción

En el **punto Octavo** del convenio del Proyecto de Panorama Laboral se pone de manifiesto que “el Proyecto Panorama Laboral tiene una especial sensibilidad hacia la política de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en general incluyendo en sus análisis una perspectiva transversal del mercado de trabajo que estudia las diferencias en las variables básicas por sexo. Adicionalmente, se dedica un estudio anual monográfico a la situación de la mujer en el ámbito laboral”.

En este sentido, el presente estudio pretende desarrollar ese cometido de constituir un estudio monográfico de la situación de la mujer en el mercado laboral, dedicándose en esta ocasión al “Análisis de algunas de las causas últimas de la desigualdad de género en el mercado laboral”.

En efecto, uno de los objetivos fundamentales de este estudio es el análisis de algunas de las causas últimas de los desiguales resultados alcanzados por hombres y mujeres en el mercado laboral. Los resultados desiguales en el mercado laboral (a favor de los varones) son la consecuencia de una compleja interacción de varias influencias. Sin embargo, desde una perspectiva causal, es posible tratar de identificar algunas de las causas últimas de este fenómeno. Eso es lo que se va a intentar con la ayuda de la **figura 1**, que, además, va a servir para establecer algunas de las hipótesis básicas que subyacen en este estudio.

Como se puede ver en la parte de arriba y a la izquierda de la figura, los resultados desiguales alcanzados en el mercado laboral se pueden resumir en tres: en primer lugar, en media, los trabajadores varones obtienen unos salarios mayores que las trabajadoras (brecha salarial); en segundo lugar, se observa que la presencia de mujeres desciende a medida que se asciende en las escalas jerárquicas de las empresas (nótese, además, que esta menor presencia de las mujeres en los puestos directivos, mejor remunerados, es una de las causas “próximas” de la brecha salarial); y, en tercer lugar, en promedio, las mujeres tienen una menor participación en el mercado laboral, que se manifiesta, entre otras cosas, en una menor tasa de ocupación o en una jornada laboral semanal más corta (esta menor participación, a su vez, es una de las causas “próximas” de que haya menos mujeres directivas y de la brecha salarial).

A la hora de indagar en las causas anteriores a esos tres resultados desiguales en el mercado laboral, merece la pena señalar dos de ellas. La primera es la **falta de corresponsabilidad** entre mujeres y hombres en las tareas domésticas (trabajo no remunerado) y, en particular en los cuidados infantiles. Este aspecto es particularmente importante cuando se accede a la maternidad/paternidad, momento a partir del cual muchas mujeres y muy pocos hombres experimentan un conflicto trabajo-familia que, finalmente, puede derivar en una ralentización de sus carreras

profesionales (limitación o auto-limitación profesional). Un ejemplo de este tipo de circunstancia sería el caso en el que la madre (y no el padre) pasara a trabajar a tiempo parcial tras tener un hijo. Es evidente que este tipo de alternativa implica pasar a tener una menor dedicación a la carrera profesional (lo que afecta negativamente el acceso a los puestos directivos), así como unos menores ingresos (aumento de la brecha salarial).

La segunda de las causas de estos resultados desiguales de hombres y mujeres en el mercado laboral es la **existencia de ocupaciones** (o sectores) **masculinizados y feminizados**. Este fenómeno, conocido en la literatura como “segregación ocupacional” tiene un carácter bastante universal y persistente y, en la medida en que implica que las mujeres están relativamente concentradas en ocupaciones de menor remuneración y posibilidades de promoción (muchas de ellas relacionadas con los cuidados), se estaría ante un fenómeno que explica (en parte) la brecha salarial y la baja participación de las trabajadoras en los puestos directivos. Por ejemplo, en el nivel universitario los varones están sobre-representados en las ocupaciones en las que se obtienen ingresos más elevados y donde hay más oportunidades de promoción, como las ingenierías o la informática, mientras que las mujeres están sobre-representadas en ocupaciones de menores ingresos que aquéllas, como las ocupaciones relacionadas con las humanidades. Sin embargo, la cadena causal no acaba ahí, pues, como se irá poniendo de manifiesto más adelante, la causa próxima de esa segregación ocupacional radica en el hecho de que, con carácter previo a la entrada en el mercado laboral, todavía existen **áreas de estudios** (de formación profesional de grado medio y superior, de bachillerato y de carreras universitarias) **caracterizadas por una marcada masculinización o feminización**. Es decir, que los niveles de segregación ocupacional observados tienen su origen en decisiones que se van perfilando, en muchos casos, en etapas tempranas de la educación formal, como la ESO (en donde hay que decidir, por ejemplo, si se cursa un bachillerato de ciencias o de letras...)

Como se puede ver en la figura, tanto en la evolución de los niveles de corresponsabilidad en el trabajo no remunerado, como en la del grado de feminización/masculinización de las áreas de estudio, subyace la evolución en las **actitudes y en los roles de género existentes en la sociedad**<sup>1</sup>. La tendencia en muchas sociedades, como la española, es de avance hacia unas actitudes de género más igualitarias y unos roles de género tradicionales más debilitados (si bien existe una gran inercia y alguna situación de retroceso puntual), que se refuerza a medida que se intensifica la propia incorporación efectiva de las mujeres al mercado laboral y de los varones al trabajo doméstico y de cuidados familiares; y ese avance debería contribuir

---

<sup>1</sup> Que, de acuerdo con la “economía de la identidad” de Akerlof y Kranton 2000 y 2010, se manifiestan en una serie **normas sociales** que especifican cuáles son las actividades (en el mercado laboral y dentro del hogar) que corresponden a las mujeres y cuáles son las que corresponden a los hombres.

positivamente al aumento en la corresponsabilidad y a la reducción en la segregación de género en áreas de estudio.

Sin embargo, las ideas recogidas en la figura no acaban aquí. Todos los aspectos mencionados hasta ahora tienen que ver con el “lado de la oferta” del mercado laboral, en la medida en que se trata de características y de conductas que corresponden a los trabajadores/trabajadoras (qué decidieron estudiar, cómo se organizan al tener un hijo,...), de manera que ahora procede añadir algunos aspectos del “lado de la demanda” (de las empresas). En relación con la demanda cabe citar la posibilidad de que se den dos tipos de conductas discriminatorias.

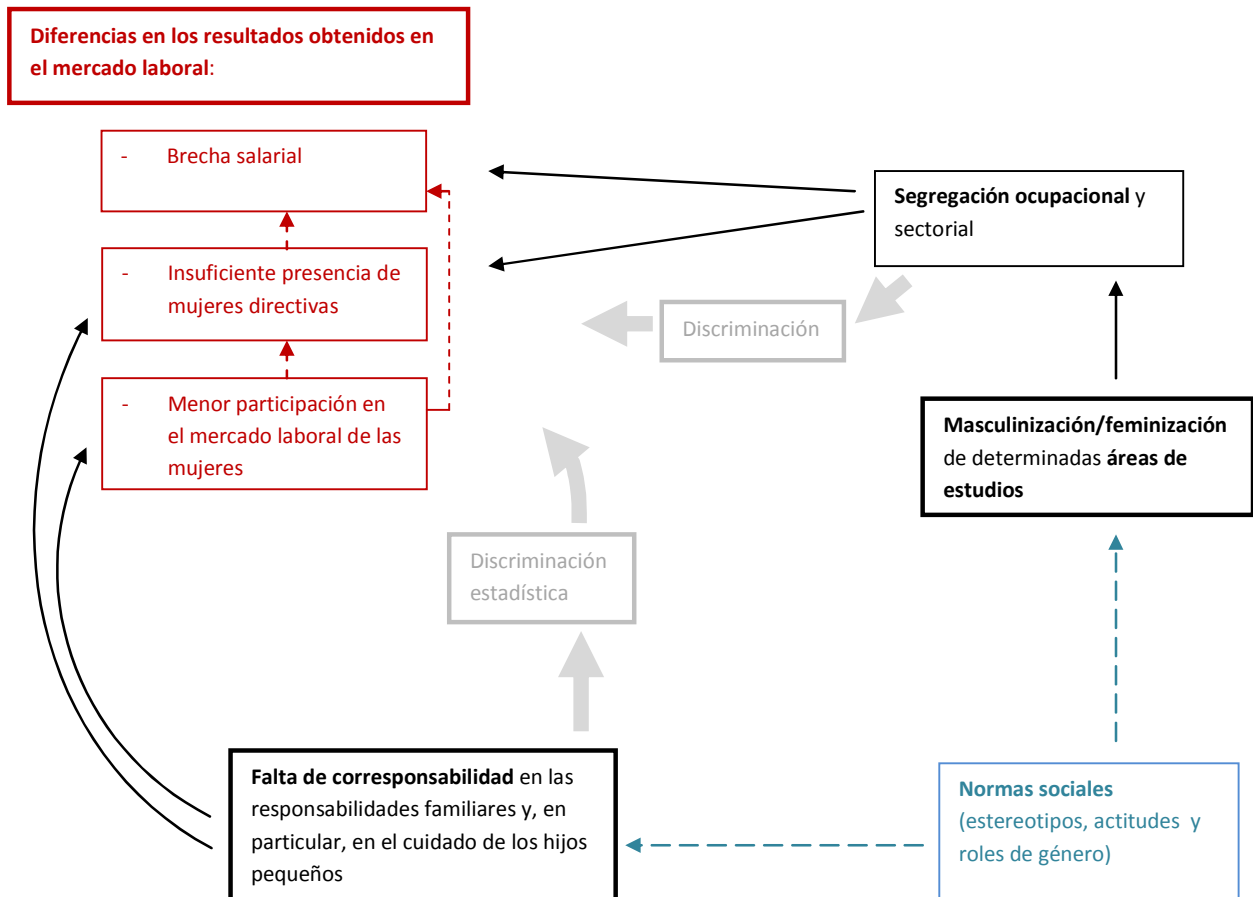
La primera sería la **discriminación estadística** (Phelps 1972; Arrow 1973). Como se puede ver en la parte de abajo y a la izquierda de la figura, en un contexto en el que los varones participan en escasa medida en el trabajo doméstico, cuando se tiene un hijo, las estadísticas muestran que, en promedio, baja la dedicación al trabajo remunerado de las madres (por ejemplo, algunas de ellas pasan a trabajar a tiempo parcial) mientras que la dedicación al trabajo de los padres no suele variar. En un escenario como éste y en un contexto de información incompleta sobre dos candidatos esencialmente iguales, salvo en el sexo, el empleador maximizador de beneficios, que tiene que decidir a quién contrata o promociona, puede que racionalmente elija al candidato masculino. En tal caso estaría discriminando a la candidata, pero esta discriminación no es una consecuencia de que el empleador tenga una “preferencia por la discriminación” (tener prejuicios contra las trabajadoras), sino que es una forma de intentar optimizar (elegir racionalmente) en un contexto de incertidumbre. Como se sugiere en la figura, cuando existe falta de corresponsabilidad entre mujeres y hombres en las responsabilidades familiares, a los efectos negativos de esa situación ya señalados (por el lado de la oferta), hay que añadir el hecho de que esa falta de corresponsabilidad incentiva la discriminación estadística (por el lado de la demanda).

La segunda forma de discriminación aparece más a derecha en la figura. Se trata de que, a la hora de seleccionar a un candidato para una ocupación altamente estereotipada como “masculina” o “femenina”, el empleador puede que tienda a rechazar al candidato del otro sexo. Este tipo de discriminación se aproxima más a la modalidad de “**preferencia por la discriminación**” (Becker 1957), y tiene que ver con el hecho de que el empleador, o los clientes de la empresa, se encuentren más a gusto tratando con empleados cuyo sexo coincide con el mayoritario en esa ocupación. Por ejemplo, en el caso de una empresa que se especialice en la intermediación en los servicios de canguro (proporcionar personas que hagan de canguro cuando salen los padres), es muy posible que la mayoría de clientes prefieran que el canguro sea una chica que un chico; ante ello puede que la empresa decida no ofrecer el trabajo de canguro a los candidatos de sexo masculino, con lo cual estarían discriminando a los



candidatos varones. Este y otros ejemplos similares (preferir una secretaria a un secretario, un fontanero a una fontanera, etc.) conllevan que las desigualdades generadas por la segregación ocupacional por el “lado de la oferta”, se vean acentuadas con estas desigualdades generadas por el “lado de la demanda”<sup>2</sup>.

**Figura 1.** Causas últimas de las diferencias entre hombres y mujeres en los resultados alcanzados en el mercado laboral



<sup>2</sup> Existe un mecanismo adicional –no recogido en la figura–, vía expectativas y a través de las decisiones de inversión en capital humano, que teóricamente puede acrecentar la desigualdad en los resultados laborales de mujeres y varones. Si (en promedio) la rentabilidad de invertir en capital humano se percibe como menos rentable por parte de las mujeres que por parte de los varones –debido a que las primeras anticipan futuras interrupciones en la vida laboral por razones familiares así como situaciones de discriminación en su contra–, ello puede conducir a que las mujeres decidan invertir (en promedio) menos en capital humano que los hombres, lo cual acabaría afectando negativamente a sus futuros ingresos y posibilidades de promoción. Este es un argumento proveniente de la teoría del capital humano (Mincer 1962, Becker 1964) que, tanto en España como en la mayoría de países, hoy día parece que no se cumple: hay más mujeres que hombres que realizan estudios superiores y universitarios. No obstante, sí subsisten diferencias en aspectos como el área de estudios elegida, y eso es precisamente lo que se incluye en la figura 1 y lo que se analiza en este estudio.

La figura 1 puede servir también para ayudar a la delimitación del contenido de este estudio. En efecto, en el **capítulo 2** se analizará (con datos de la EPA), para la Comunidad de Madrid y para el resto de España, cuál ha sido la evolución en las tasas de actividad, empleo y paro de las mujeres (en comparación con los varones); también se analizará la evolución de la brecha salarial (a partir de la Encuesta de Condiciones de Vida) y se realizará un ejercicio econométrico para precisar cuáles son los determinantes de la misma; y finalmente se abordará el fenómeno de la insuficiente presencia de mujeres directivas a partir de los datos de la CNMV sobre mujeres en los consejos de administración de las empresas cotizadas. En todos los casos se considerará el período 2005-13, para así poder comparar la situación antes y después del comienzo de la crisis, que es otro de los objetivos de este estudio. Como se puede ver, lo anterior coincide con lo situado en la parte de arriba y a la izquierda de la figura.

En el **capítulo 3** ya se entra en el análisis de una de las dos causas últimas de la desigualdad de género en el mercado laboral, la segregación de género en el área de estudios y en las ocupaciones. Se trata de cuantificar, en primer lugar, el grado de “disimilitud” en la distribución de mujeres y varones entre las diferentes áreas de estudios (en ciclos formativos, bachillerato y universidad), así como la evolución de esa disimilitud a lo largo del tiempo (del período 2005-13). El objetivo fundamental de esta sección es conocer en qué medida tiende a reducirse o no el grado de segregación de género en las áreas de estudio, ya que una reducción de la misma en la actualidad estaría indicando que en el futuro se producirá una reducción en los niveles de segregación ocupacional. Siguiendo un esquema similar, en la segunda parte del capítulo se analiza la evolución de la disimilitud en la distribución de mujeres y varones entre las diferentes ocupaciones y sectores. En este caso se pone también un especial énfasis en el análisis de cómo ha impactado la crisis (en términos de empleo) en las ocupaciones más feminizadas y más masculinizadas. Como se puede ver en la figura, el contenido de este capítulo concuerda con los dos rectángulos situados arriba y a la derecha de la figura 1.

En el **capítulo 4** se aborda la cuestión de los efectos sobre las carreras profesionales de las madres de la falta de corresponsabilidad entre mujeres y hombres en las responsabilidades familiares. A partir de los microdatos de una encuesta realizada por el Instituto de la Mujer en 2012 entre madres y padres de la Comunidad de Madrid, se analizan: las diferencias entre madres y padres en el tiempo dedicado a los cuidados infantiles; en qué medida las madres experimentan un coste/penalización profesional mayor al tener un hijo; y en qué medida cuando hay una mayor corresponsabilidad en las tareas de cuidados infantiles (cuando el padre se implica tanto como la madre en las responsabilidades de cuidados infantiles) la penalización profesional por maternidad es menor (ésta es la hipótesis central planteada en este capítulo). Como se puede ver en la figura 1, este capítulo se corresponde con el rectángulo de abajo a la izquierda.

Finalmente, en el **capítulo 5** se realizará una recapitulación de los principales resultados obtenidos y se ofrecerá una serie de recomendaciones de política económica encaminadas, en última instancia, a conseguir un avance más rápido en la disminución de las desigualdades en el mercado laboral existentes entre hombres y mujeres, teniendo en cuenta el contexto actual de crisis económica en que se encuentra la economía española.

## **Capítulo 2. Situación de la mujer en el mercado laboral y efectos de la crisis económica**

Como se decía anteriormente, el principal objetivo de este estudio es analizar algunas de las principales causas últimas de las desigualdades de género observadas en el mercado laboral. Sin embargo, antes de acometer esa tarea es imprescindible ofrecer una perspectiva, lo más rigurosa posible, sobre el nivel y la importancia de esas desigualdades cuya causas últimas se quieren explicar.

Por ello, en este capítulo se van a analizar tres cuestiones: cuál es la participación de la mujer en el mercado laboral (de la C. de Madrid y del resto de España), a través del análisis de las tasas de actividad, empleo y paro femeninas, comparadas con las masculinas; cuál es la brecha salarial que existe entre los trabajadores y las trabajadoras; y en qué medida las trabajadoras acceden en menor medida que los trabajadores a los puestos directivos de las empresas y organizaciones. Además, estos indicadores se analizarán para el período 2005-2013, de manera que se puedan comparar los resultados obtenidos antes de la crisis con los obtenidos una vez iniciada esta última.

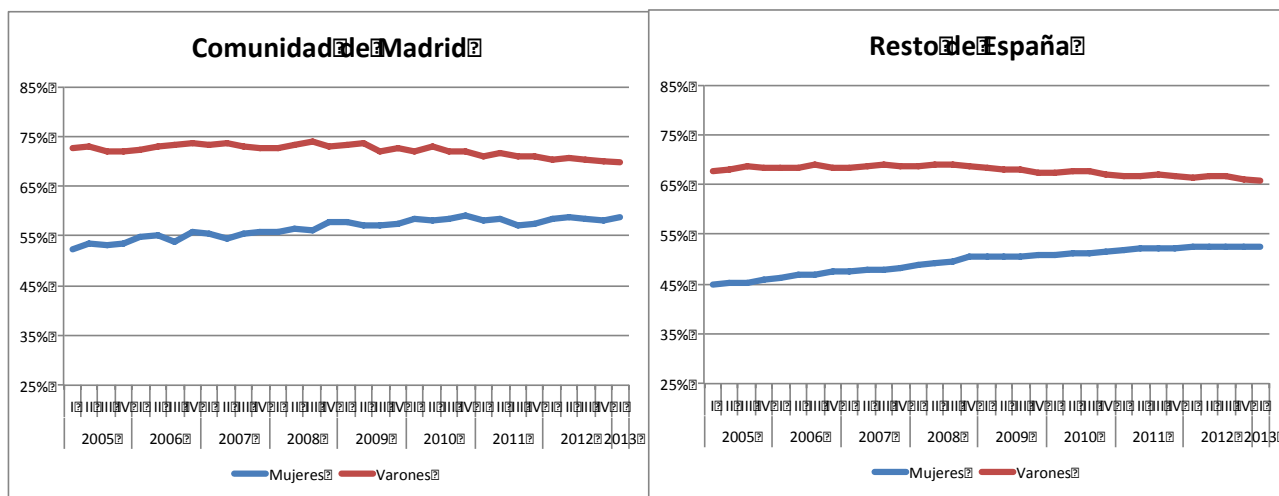
## 2.1. Las tasas de actividad, empleo y paro femeninas y masculinas: efectos de la crisis económica

La situación laboral de la mujer durante los últimos años ha estado claramente condicionada por el grave contexto económico experimentado. Una primera aproximación al estudio de esta situación actual de la mujer se realiza a través de indicadores representativos, como son la tasa de actividad (porcentaje de trabajadores activos sobre la población mayor de 15 años), la tasa de empleo (porcentaje de trabajadores ocupados sobre la población mayor de 15 años) y la tasa de paro (porcentaje de trabajadores desocupados sobre el total de la población activa).

Además de plantear una desagregación por género a lo largo de esta sección, también se establece una distinción geográfica entre la Comunidad de Madrid y el resto de España. Con objeto de disponer de suficiente perspectiva temporal, se seleccionan datos desde el primer trimestre de 2005 (fecha más antigua que incorporaba cambios metodológicos relevantes, especialmente en la definición de trabajador desempleado) hasta el primer trimestre de 2013.

EL gráfico 1 ofrece detalles sobre la **tasa de actividad**. Esta ratio confirma el interés creciente de la mujer por incorporarse de forma activa en el mercado de trabajo. Los varones muestran un comportamiento ligeramente decreciente durante los últimos ocho años, lo cual reduce las diferencias existentes de género en la búsqueda de un puesto de trabajo.

**Gráfico 1.** Tasa de actividad (%) por género entre la Comunidad de Madrid y el resto de España, I trimestre 2005 – I trimestre 2013



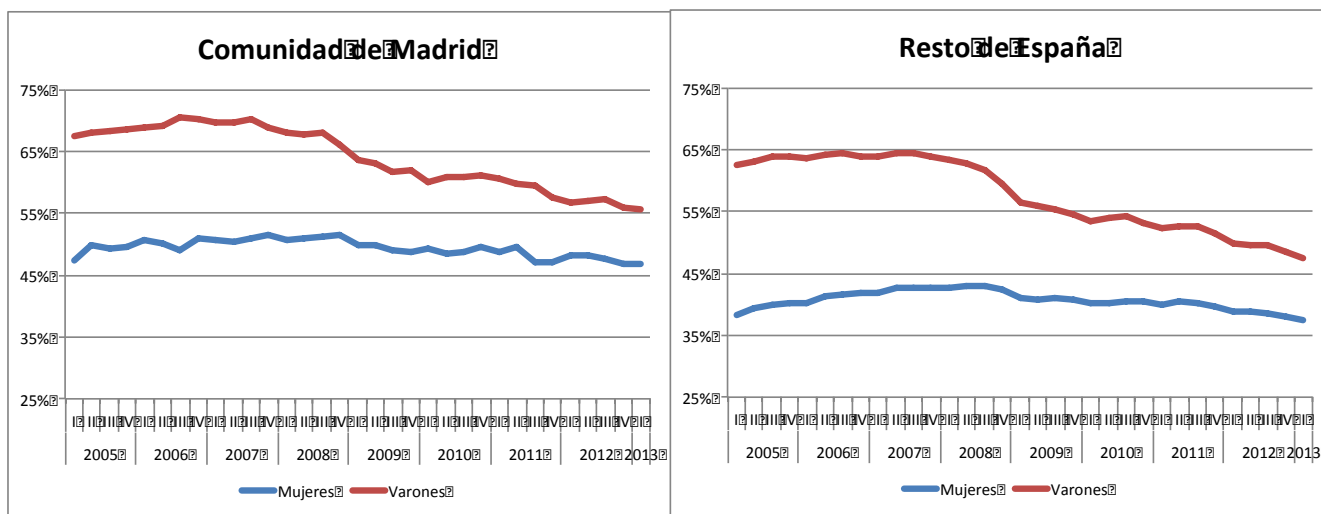
Nota: tasa de actividad = porcentaje de trabajadores activos sobre la población de 16 o más años.

Fuente: EPA (INE)

Las diferencias existentes entre la Comunidad de Madrid y el resto de España se centran en gran medida en el colectivo de mujeres. Si bien la tasa de actividad es ligeramente mayor en los varones de Madrid que en los del resto de España (en torno a los cuatro puntos porcentuales), la diferencia en tasas de actividad se acerca a los siete puntos porcentuales en el caso de las mujeres. Las diferencias existentes en 2005 (entre Madrid y el resto de España) se mantienen a lo largo de todo el periodo de estudio, a pesar de las diferencias existentes en la evolución del crecimiento económico. Por otra parte, tanto el gráfico de la Comunidad de Madrid como el del resto de España muestran un cierto avance, durante el período analizado, en el proceso de convergencia entre las tasas de actividad femeninas y masculinas. En la Comunidad de Madrid en el 2º trimestre de 2005 la tasa de actividad femenina representaba un 71,9% de la masculina, mientras que en el 2º trimestre de 2013 esta cifra era ya del 84,1%.

Las decisiones de incorporarse al mercado de trabajo no se encuentran tan condicionadas por el contexto macroeconómico como por las circunstancias microeconómicas y los condicionamientos del entorno social del individuo. Sin embargo, no ocurre lo mismo con las tasas de ocupación y de desempleo, donde existe una interacción necesaria entre oferta y demanda de empleo. Esta relación se encuentra influenciada por el ciclo económico y se percibe en la evolución de las dos siguientes tasas. El gráfico 2 presenta los resultados obtenidos de la **tasa de empleo** siguiendo el mismo esquema de organización que en el gráfico 1.

**Gráfico 2.** Tasa de empleo (%) por género entre la Comunidad de Madrid y el resto de España, I trimestre 2005 – I trimestre 2013



Nota: tasa de empleo = porcentaje de trabajadores ocupados sobre la población de 16 o más años.

Fuente: EPA (INE)

El porcentaje de trabajadores ocupados muestra un comportamiento diferenciado según el género del trabajador. Si bien se observa una figura similar a la de una parábola invertida donde el máximo de la tasa de empleo para todos los colectivos considerados se produce alrededor del tercer trimestre de 2007, en el inicio de la crisis económica, a diferencia de los varones, el porcentaje de las mujeres ofrece una menor sensibilidad al ciclo económico.

El efecto de la crisis económica también resulta menos pernicioso en las mujeres que en los varones, pues los porcentajes que tienen las trabajadoras en el primer trimestre de 2013 son similares a los obtenidos al inicio de 2005. En cambio, los varones han perdido más de diez puntos porcentuales en la tasa de empleo del primer trimestre de 2013 con respecto al inicio de 2005. El resultado final ha sido una reducción de las diferencias de género en la tasa de empleo: por ejemplo, en la Comunidad de Madrid en el 2º trimestre de 2005 la tasa de empleo femenina representaba un 70,4% de la masculina, mientras que en el 2º trimestre de 2013 esta cifra era ya del 83,9%.

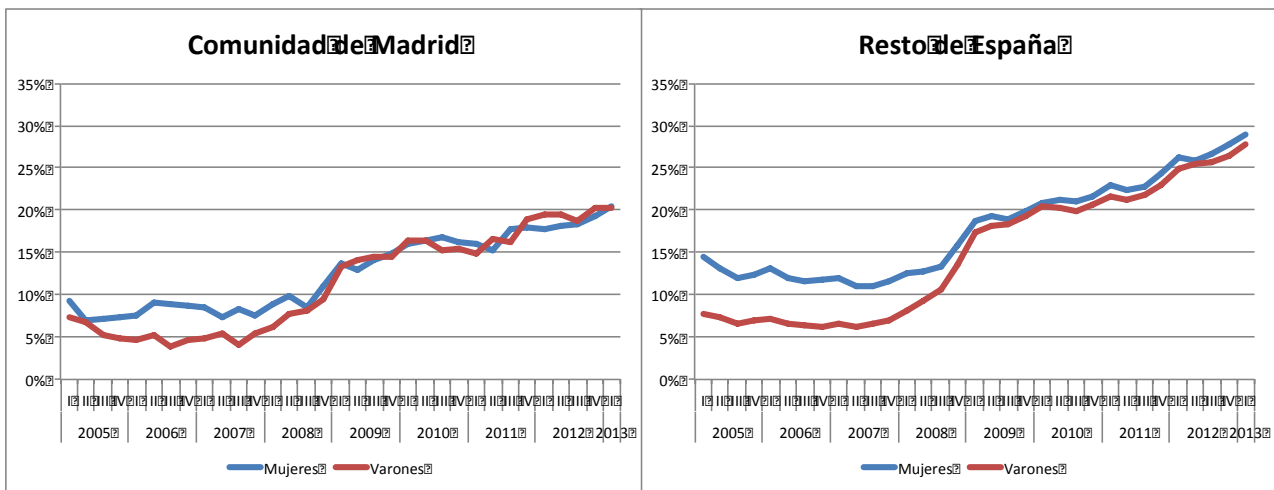
Las diferencias por cuestiones geográficas resultan algo más evidentes en el colectivo femenino, donde la tasa de empleo de las mujeres que residen en la Comunidad de Madrid es casi diez puntos porcentuales mayor que la correspondiente al resto de España. Esta diferencia se mantiene estable a lo largo de todo el periodo de estudio, lo cual refleja que la crisis económica ha mantenido las diferencias estructurales existentes entre ambas zonas geográficas para las mujeres.

Los resultados obtenidos para la **tasa de desempleo** se ofrecen en el gráfico 3. Se produce una equiparación de la tasa de paro masculina y femenina al alza, y desde

inicios de 2009 apenas existen diferencias apreciables entre ambas tasas. La composición sectorial de los trabajadores y el desigual reparto de los efectos de la crisis por actividad económica permiten en gran parte justificar este fenómeno.

La comparativa geográfica refleja que existen factores estructurales entre la Comunidad de Madrid y el resto de España a pesar de la crisis que están generando una brecha cada vez mayor entre ambas zonas. La diferencia de tasas se ha ido incrementando desde el inicio de la crisis, desde una diferencia cercana a los cuatro puntos en 2008 hasta llegar a una tasa de desempleo ocho puntos inferior en la comunidad frente al resto de España al inicio de 2013.

**Gráfico 3.** Tasa de paro (%) por género entre la Comunidad de Madrid y el resto de España, I trimestre 2005 – I trimestre 2013



Fuente: EPA (INE)

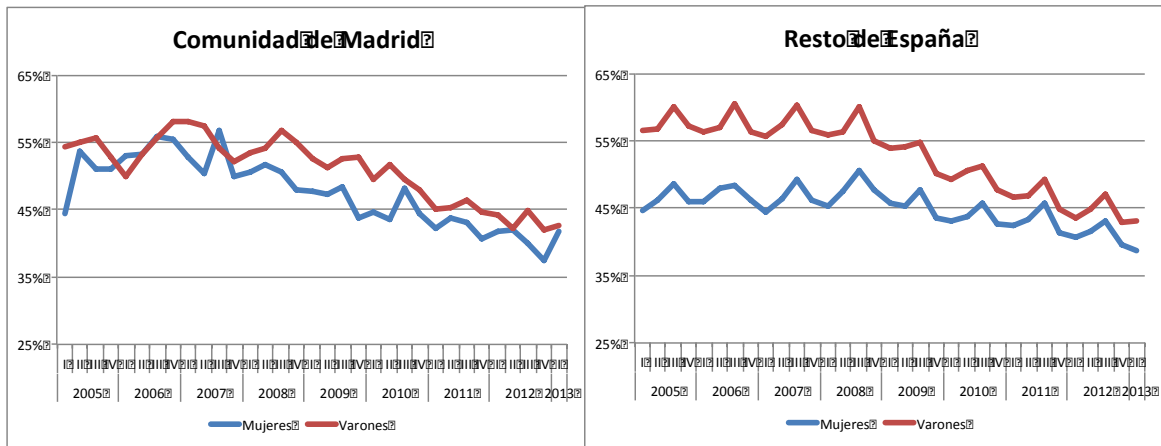
La variable que hace referencia a la edad del individuo constituye una aproximación que sirve para mostrar cambios en el comportamiento de los trabajadores y su actitud hacia el mercado de trabajo en función de su situación en el ciclo vital. Por ese motivo, se plantea a continuación un **análisis descriptivo por grupos de edad**. Se establecen tres grandes intervalos, los menores de 25 años, el colectivo entre 25 y 54 años, y aquellas personas mayores de 54 años.

La tasa de actividad por grupos de edad se presenta en el gráfico 4. La **tasa de actividad** entre los trabajadores más jóvenes (**16-24 años**) son bastante similares entre mujeres y varones en la Comunidad de Madrid. Dicha tasa ofrece un comportamiento más susceptible al ciclo económico en comparación con el resultado general, dado que se mantiene constante hasta 2008 por encima del 50% y posteriormente se reduce cerca del 42% al inicio de 2013.

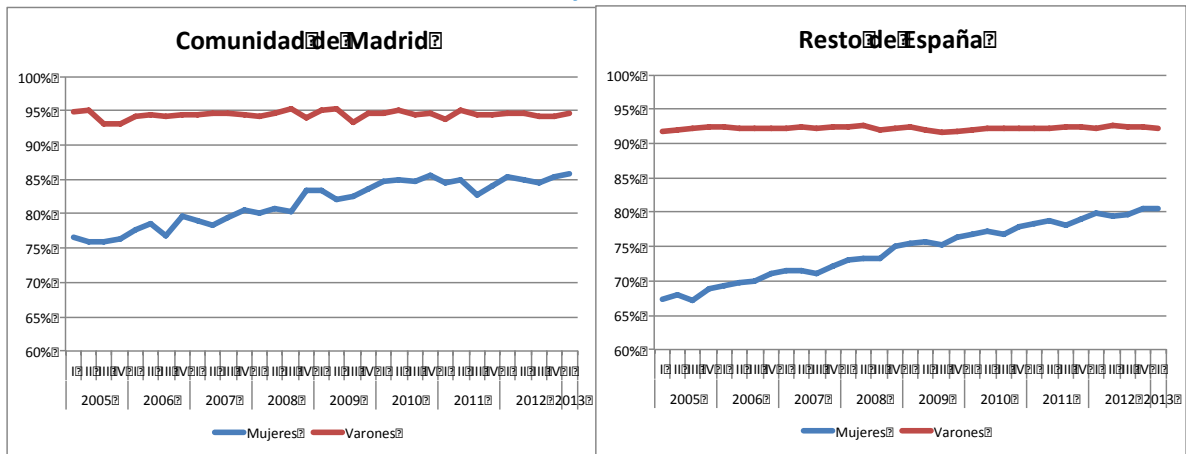


**Gráfico 4. Tasa de actividad (%) por género y edad entre la Comunidad de Madrid y el resto de España, I trimestre 2005 – I trimestre 2013**

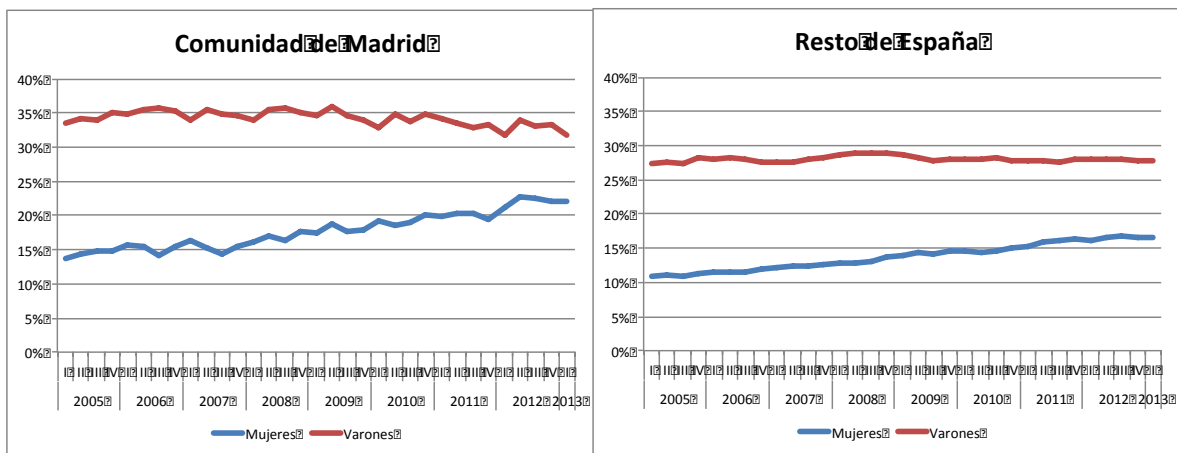
**Entre 16 y 24 años**



**Entre 25 y 54 años**



**Mayores de 54 años**



Fuente: EPA (INE)

La crisis económica reduce el coste de oportunidad de incrementar el nivel de educación (de dedicarse a estudiar) y formar parte del grupo de inactivos. El descenso del interés de los jóvenes por incorporarse al mercado de trabajo también se observa para el resto de comunidades autónomas; en este caso, además, se produce una reducción de la elevada diferencia en tasas de actividad que existía previamente, en donde la tasa de las mujeres era cerca de diez puntos porcentuales inferior a la de los varones. La crisis económica ha repercutido especialmente en los varones jóvenes, que han reducido su tasa de actividad del 57% antes de la crisis al 43% en el primer trimestre de 2013. Las mujeres no han experimentado una reducción tan importante, y su tasa se sitúa cerca del 40% en la actualidad.

Los resultados obtenidos para la población entre **25 y 54 años** muestran un comportamiento más resistente a la situación del mercado de trabajo en época de crisis.

Si bien en los varones no se observan modificaciones en las tasas de actividad a lo largo de todo el periodo, entre el 95% de la Comunidad de Madrid y el 92% del resto de España, las cifras obtenidas para las mujeres ofrecen unas conclusiones similares a las presentadas en el caso general. Se aprecia un crecimiento continuado de la tasa de empleo en las mujeres de este intervalo de edad. El crecimiento es más acelerado en el resto de España debido en parte a que los niveles en comparación con Madrid son más bajos. Aún así, las tasas de empleo femenino en la Comunidad de Madrid se sitúan siempre por encima, superando el 85% al inicio de 2013 (frente al 80% del resto de España).

La situación comparativa por género en la población **mayor de 54 años** es similar al colectivo de mediana edad, aunque las cifras resultan sustancialmente más reducidas.

Las tasas de actividad más elevadas en las personas mayores de 54 años se observan en los varones de la Comunidad de Madrid, y se sitúan de forma estable alrededor del 35% entre 2005 y 2013. Le siguen los varones del resto de España, cuya tasa de actividad se mueve cerca del 28% en ese periodo. En el caso de las mujeres, se reduce la brecha existente más rápidamente en Madrid que en el resto de regiones, al pasar del 14% en 2005 al 22% en 2013 (mientras en el resto de España se pasa del 11 al 17% en ese período).

Estos resultados confirman que la crisis está condicionando la actitud de las personas en la búsqueda de empleo de diferente forma según la parte del ciclo vital de la persona. Las mujeres más jóvenes, al igual que los varones, observan las grandes dificultades que se derivan de la crisis y prefieren plantearse otras opciones, entre ellas, la mejora del nivel de formación. Este resultado es independiente de la zona geográfica considerada.

Las mujeres de mediana edad siguen incrementando su interés por el mercado de trabajo, reduciendo las diferencias existentes con los varones, lo cual se deriva de cambios y avances socio-demográficos de largo plazo y no tanto de factores relacionados con el ciclo económico. Las mujeres de Madrid ofrecen tasas más elevadas que en el resto de España, sugiriendo que la Comunidad de Madrid resulta más dinámica en materia laboral.

Las personas de 54 o más años muestran un comportamiento por género similar a la población de mediana edad, aunque su interés en el mercado de trabajo se reduce casi a un tercio de lo presentado en el grupo intermediado. A pesar de estos referentes, las mujeres de mayor edad también muestran un mayor interés por la búsqueda de trabajo. Este resultado se observa tanto en la Comunidad de Madrid como en el caso del resto de España.

La gráfica 5 ofrece información por género y edad de las **tasas de empleo**. Las mujeres más jóvenes de Madrid presentan un comportamiento y unos porcentajes similares a los de los varones de su intervalo de edad, especialmente en la segunda parte del periodo de tiempo analizado. La evolución está condicionada por el ciclo económico. Desde el inicio de 2005 hasta el tercer trimestre de 2007 la tasa de empleo crece alrededor de 5 puntos en ambos géneros. Desde el final de 2007, la tasa de empleo cambia de tendencia y se reduce desde valores cercanos al 50% (para los varones) a valores en torno al 22%, lo que equivale a una caída de aproximadamente el 50% en las tasas femeninas y del 40% en las masculinas.

Las tasas de empleo juvenil para el resto de España presentan un patrón similar a las de la Comunidad de Madrid. Sin embargo, en los primeros años del período analizado, en el resto de España existía una tasa de empleo femenina claramente inferior a la masculina (la tasa de empleo femenina nunca superó el 39%, mientras los varones tuvieron tasas cercana al 50%), diferencia que tiende a desaparecer en el transcurso de la crisis.

El grupo de edad intermedio muestra mayores diferencias de género en la tasa de empleo. Este grupo de trabajadores también está influenciado por la evolución macroeconómica a corto plazo, aunque las mujeres se ven menos afectadas que los varones.

Las mujeres de la Comunidad de Madrid (del grupo de edad de 25-54 años) logran mantener la tasa de empleo en 2013 en niveles similares a los de 2005 (cerca del 70%), tras situarse en un máximo del 75% al inicio de la crisis. Algo parecido ocurre con las mujeres del resto de España, aunque a un nivel diez puntos porcentuales inferior al de Madrid. Esta situación contrasta con la evolución de la tasa de empleo de los varones con edades de 25-54 años. El descenso en Madrid de este grupo es cercano a los 15 puntos porcentuales, desde el 91% al 76%, dejando las diferencias de género en los

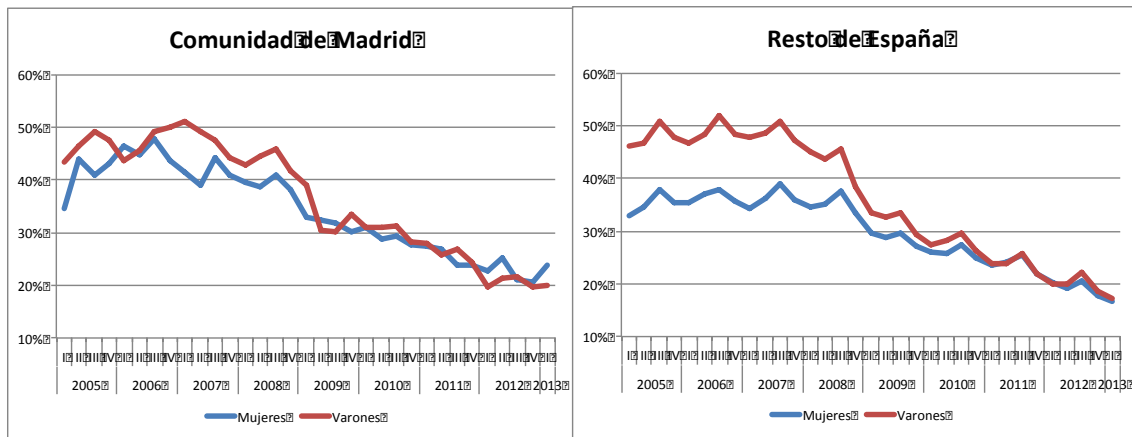
niveles más reducidos. Algo parecido ocurre con los varones del resto de España, aunque la caída es mucho mayor, al pasar la tasa de empleo del 88 al 68%.

La tasa de empleo en el colectivo de mayor edad ofrece porcentajes muy parecidos a los mostrados en la tasa de actividad. Además, al igual que sucedía con la tasa de actividad, la tasa de empleo muestra un comportamiento muy particular de las mujeres respecto al resto de grupos de edad. La evolución de la tasa de empleo de las mujeres de más de 54 o más años es creciente a lo largo de todo el periodo considerado, aumentando cinco puntos porcentuales la tasa de empleo en Madrid hasta el 18% y tres puntos en el resto de España hasta el 13%.

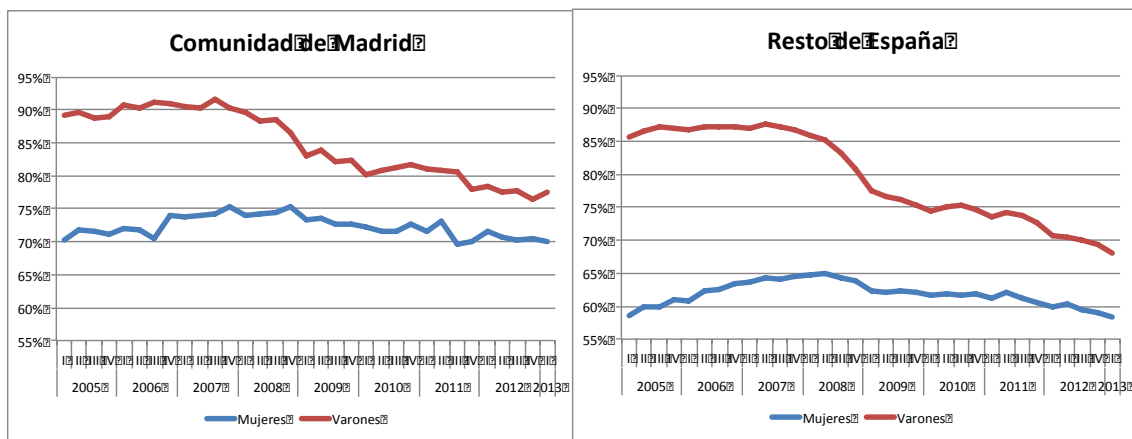
La tasa de empleo de los varones de más de 54 años se comporta de forma parecida a la de grupos de edad más jóvenes, aunque la reducción de la tasa durante la crisis es menor: en Madrid se produce una caída acumulada de ocho puntos porcentuales (desde su máximo hasta situarse en 2013 en el 27%), y de cinco puntos en el resto de España (hasta situarse en el 22%).

**Gráfico 5. Tasa de empleo (%) por género y edad entre la Comunidad de Madrid y el resto de España, I trimestre 2005 – I trimestre 2013**

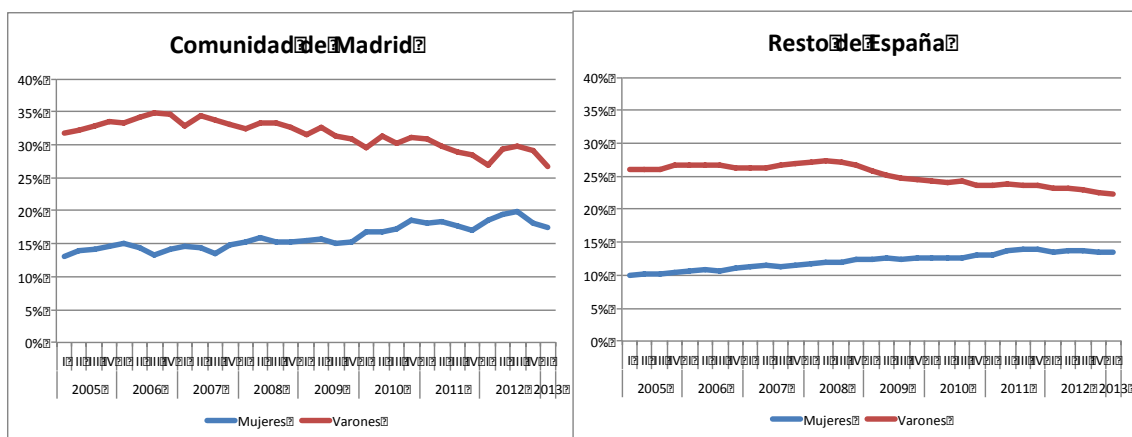
**Entre 16 y 24 años**



**Entre 25 y 54 años**



**Mayores de 54 años**



Fuente: EPA (INE)

En consecuencia, se produce una reducción de las diferencias de género en la tasa de empleo para todos los intervalos de edad. La forma de conseguirlo resulta diferente en función de la edad, pues las mujeres más jóvenes experimentan una importante reducción en la tasa (aunque menor que en los varones de su edad), las mujeres de mediana edad logran mantener las cifras comparando el inicio y el final del periodo. En cambio, las mujeres del grupo de más de 54 años logran incrementar su tasa de empleo.

Por último, el **gráfico 6** se centra en la **tasa de paro**. Esta tasa no ofrece comportamientos diferenciados como ocurría con la tasa de empleo. Con independencia de la edad, el género y la zona geográfica considerada, la tasa de paro es superior al comparar las cifras del primer trimestre de 2005 y de 2013. La forma de evolucionar también constituye una característica común. En el periodo previo a la crisis, la tasa de paro muestra un comportamiento estable o ligeramente decreciente, y a partir de 2008 se observa un cambio de tendencia. Estas primeras conclusiones confirman la profundidad y extensión de las consecuencias laborales de la crisis económica.

En la Comunidad de Madrid la tasa de paro de las mujeres de entre 16-24 años evoluciona de una forma y en una cuantía similar a la de los varones. Esta tasa, junto a las dos anteriores, pone de manifiesto la situación muy complicada de los jóvenes que desean incorporarse al mercado de trabajo. De la relativa facilidad para encontrar trabajo en el periodo anterior a la crisis (con unas tasas de desempleo entre el diez y el veinte por ciento) se ha pasado a una situación en donde alrededor del 50% de trabajadores y trabajadoras están en paro. A esto hay que añadir el hecho de que el número de jóvenes que aun mantienen el interés por buscar trabajo se ha reducido también de forma significativa, como se ha mostrado anteriormente con la tasa de actividad.

Los resultados para la tasa de paro juvenil en el resto de España son muy similares, aunque las mujeres antes de la crisis parecían mostrar una tasa algo más elevada que los varones y con la crisis esas diferencias se reducen. Las cifras de la tasa de paro en esta zona son casi diez puntos más elevadas que las obtenidas para la Comunidad de Madrid, y confirma las conclusiones antes señaladas.

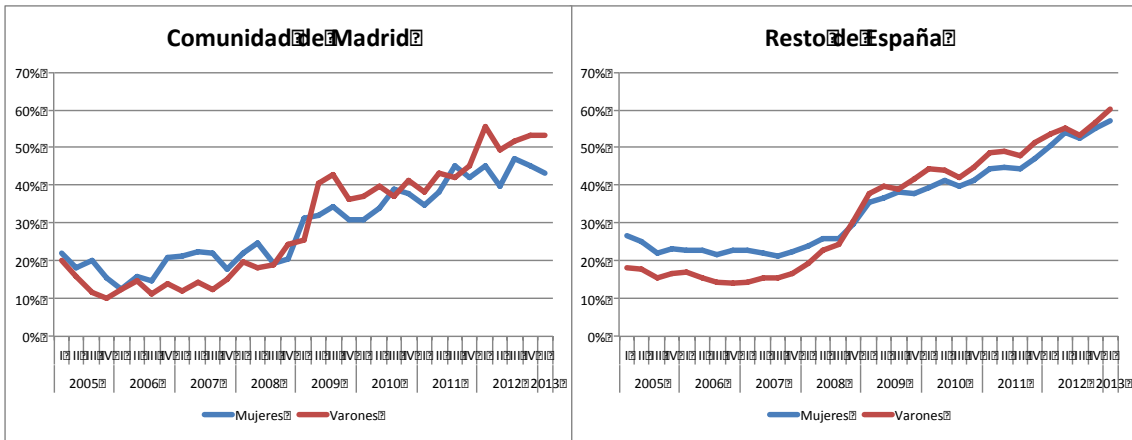
Al distinguir entre Madrid y resto de España, la evolución de la tasa de paro del grupo de 25-54 años es muy similar a la del grupo más joven. La diferencia más relevante se observa en los porcentajes, ya que la tasa de desempleo se sitúa por debajo del 20% en la Comunidad de Madrid y cerca del 27% en el resto de España. En este caso, dado que la tasa de actividad crece en las mujeres, este resultado refleja que las dificultades existentes en el mercado laboral no parecen desanimar la búsqueda de empleo de las mujeres. En este sentido, la crisis económica parece que sólo está frenando

parcialmente una tendencia de largo plazo de plena incorporación de la mujer al mercado laboral.

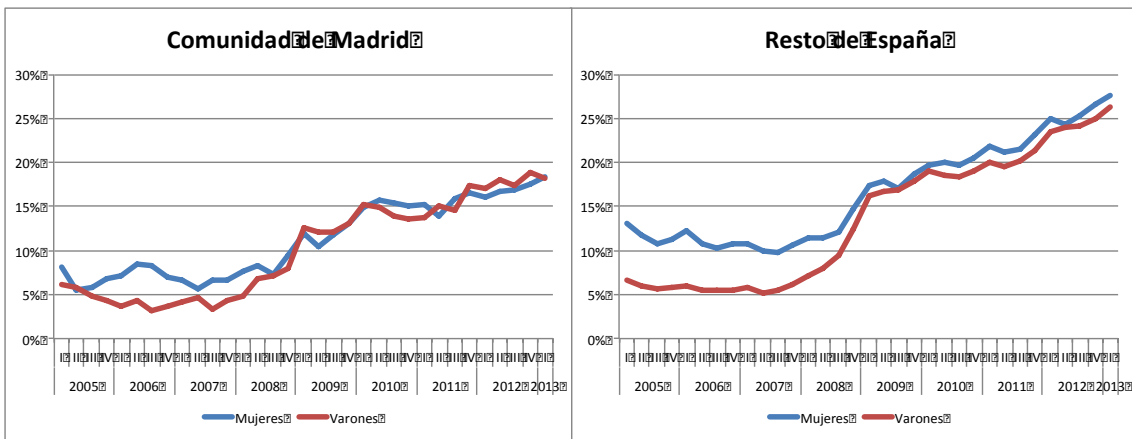
Las datos del nivel y de la evolución de la tasa de paro del grupo de más de 54 años son bastante similares a las del grupo de trabajadores/as de 25-54 años.

**Figura 6. Tasa de paro (%) por género y edad entre la Comunidad de Madrid y el resto de España, I trimestre 2005–I trimestre 2013**

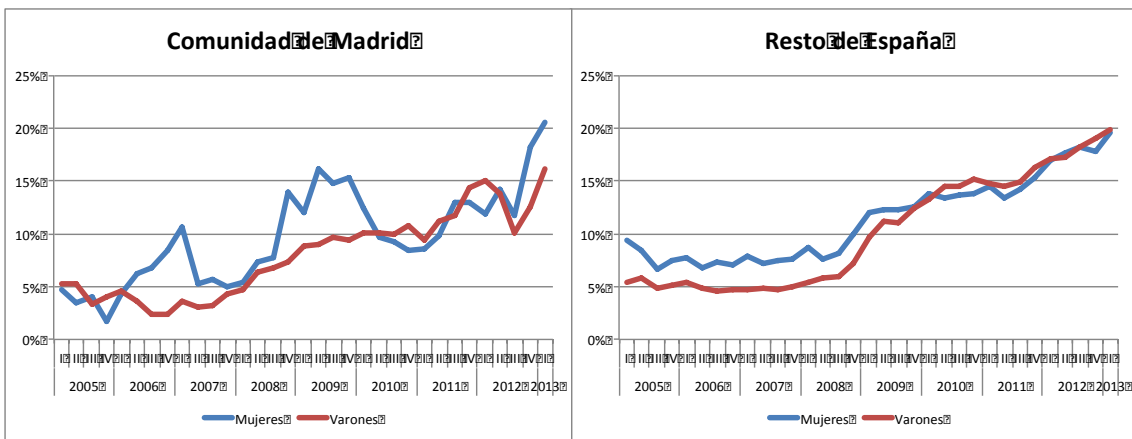
**Entre 16 y 24 años**



**Entre 25 y 54 años**



**Mayores de 54 años**



Fuente: EPA (INE)



## 2.2. Análisis de la brecha salarial.

En este apartado se va a analizar la brecha salarial media entre varones y mujeres. **En primer lugar** se ofrecerán una serie de datos descriptivos referentes a la brecha salarial en la Comunidad de Madrid y en España y, en **segundo lugar**, se utilizará la metodología de descomposición de Oaxaca-Blinder<sup>3</sup> para averiguar en qué medida la desigualdad salarial en media viene explicada, por un lado, por las diferencias en las características profesionales de los trabajadores y las trabajadoras; y, por otro, en qué medida dicha desigualdad viene explicada por otros factores (como la discriminación contra la mujer).

Para el análisis de la brecha salarial entre varones y mujeres en la Comunidad de Madrid se va a utilizar la **Encuesta de Condiciones de Vida (ECV)**, elaborada por el INE. Esta encuesta, con periodicidad anual desde 2004, viene a sustituir al Panel de Hogares de la Unión Europea (1994-2001), y su diseño busca como objetivo específico proporcionar informaciones comparables y armonizadas en el ámbito Europeo de aspectos relacionados con el nivel de renta y las condiciones de vida de los individuos y los hogares<sup>4</sup>. En particular proporciona información de la situación económica y los ingresos de los hogares privados, distinguiendo entre las diferentes fuentes de ingresos (rentas del trabajo, jubilaciones, pensiones, subsidios, rentas de capital, etc.). Como adicionalmente proporciona información en lo relativo a las principales características socio-laborales de cada miembro del hogar (educación, actividad, condiciones laborales...) constituye una fuente de análisis idónea para realizar estudios

---

<sup>3</sup> Esta metodología ha sido ampliamente utilizada para el análisis de la desigualdad salarial en media entre hombres y mujeres. Véase Oaxaca (1973), Blinder (1973), Newmark (1988), Oaxaca y Ransom (1994), Neuman y Oaxaca (2004), y Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad (2012).

<sup>4</sup> La ECV es una encuesta anual con un diseño de panel rotante en el que la muestra la forman cuatro submuestras independientes, cada una de las cuales es un panel de cuatro años de duración. Cada año se renueva la muestra en uno de los paneles. Para la selección de cada submuestra se sigue un diseño bietápico con estratificación de las unidades de primera etapa. La 1ª etapa la forman las secciones censales y la 2ª etapa las viviendas familiares principales. Dentro de ellas no se realiza submuestreo alguno, investigándose a todos los hogares que tienen su residencia habitual en las mismas. La unidad de muestreo es por tanto el hogar, y el nivel de desagregación territorial es la Comunidad Autónoma. El INE proporciona fichero de microdatos transversales y longitudinales. Estos últimos datos longitudinales permiten hacer un seguimiento del mismo individuo a lo largo de los cuatro años en los que se realiza el seguimiento. En este trabajo, y con el fin de aumentar la muestra y la comparabilidad de los resultados utilizaremos los ficheros transversales de cada ciclo que incluyen información de las cuatro submuestras. Estos datos transversales permiten utilizar la ECV como si se tratara de una encuesta anual independiente del resto de ciclos y realizar la explotación transversal de un ciclo determinado de este panel rotante.

<http://www.ine.es/jaxi/menu.do?type=pcaxis&path=%2Ft25%2Fp453&file=inebase&L=0>

como el presente sobre la brecha salarial por razones de género en el mercado de trabajo español<sup>5</sup>.

La muestra utilizada para la realización de este epígrafe viene dada por los 111.252 asalariados/as obtenidos tras realizar un “pool” con las muestras de los años 2004-2011 de la ECV (véase nota 2).

### 2.2.1. Análisis descriptivo de la brecha salarial.

La tabla 1 a 7 y las figuras 7 a 10 muestran la evolución reciente de los salarios brutos mensuales de varones y mujeres en la Comunidad de Madrid y en el resto de España, a partir de los datos de la ECV. Del análisis de esta información se pueden destacar los siguientes aspectos:

- 1) El salario medio bruto mensual (nominal) sigue una tendencia creciente a lo largo de todo el periodo 2004-2011, pasando en la Comunidad de Madrid de 1.523 euros en 2004 a 1.910 euros en 2011. Esta evolución creciente, sin embargo, se ha visto truncada en los dos últimos años (2010 y 2011), ya que como consecuencia del agravamiento de la crisis económica, los salarios brutos (nominales) han caído ligeramente desde los máximos alcanzados en el 2009. En el resto de España se observa una tendencia similar, con unos salarios medios crecientes hasta el 2010, cayendo ligeramente el último año analizado.
- 2) El salario bruto es mayor en la Comunidad de Madrid que en el resto de España (en promedio 246 euros más en la C. de Madrid). Esta diferencia entre Madrid y el resto de España fue aumentando en una primera fase desde el 2004 al 2009 y parece haberse reducido posteriormente hasta quedar en 186 euros en 2011. La diferencia salarial entre Madrid y el resto de España es mayor en el caso de los varones que en el caso de las mujeres. En efecto, el salario bruto mensual

---

<sup>5</sup> Efectivamente, la ECV constituye, junto a la **Encuesta de Estructura Salarial (EES)**, también elaborada por el INE, la principal estadística utilizada en España para realizar estudios sobre las diferencias salariales entre varones y mujeres. En el presente estudio se ha decidido utilizar la ECV frente a la EES fundamentalmente porque permite realizar el análisis anual de la brecha salarial desde el 2006 al 2011, y porque metodológicamente permite incorporar el análisis de los sesgos de selección muestral, análisis sobre el que se volverá más adelante. Sobre esta literatura véase: Moltó 1984; Peinado 1998; Riboud y Hernández 1989; Calvo 1991; Ugidos 1992; Hernández 1995; De la Rica y Ugidos 1995; Prieto 1995; De la Rica y Ugidos 1995; Ullibarri 1996; García, Hernández y López Nicolás 2001; García y Molina 2002; Alaez y Ullibarri 2000; De la Rica 2003; Gardeazabal y Ugidos 2005; Hidalgo *et al.* 2007; Arulampalam, Booth y Bryan 2007; De la Rica, Dolado y Llorens 2008; Simón *et al.* 2008; Felgueroso *et al.* 2008; Pena-Boquete 2009; Gradin y del Río 2009; Nicodemo 2009; García *et al.* 2010; Christofides, Polycarpou y Vrachimis 2010; Pena, De Stéfanis y Fernández 2010; Carrasco, Jimeno y Ortega 2011; Moral-Arce *et al.* 2012; Guner, Kaya y Sánchez 2012).

- medio (para el periodo completo 2004-2011) de las trabajadoras de la C. de Madrid es superior al de las trabajadoras del resto de España en 202 euros, mientras que la diferencia salarial de los varones asciende hasta los 310 euros.
- 3) El salario mensual bruto de los varones ha permanecido por encima del de las mujeres durante todo el periodo tanto en Madrid como en el resto de España. Así, mientras que el salario bruto mensual medio de los varones (en la C. de Madrid) se situaba en media durante todo el periodo 2004-2011 en los 2.065 euros, el salario percibido por las mujeres se situó en media en los 1.533 euros durante el mismo periodo. De esta forma, la brecha salarial entre varones y mujeres en la Comunidad de Madrid se situó en media en 532 euros. Esta brecha salarial entre varones y mujeres ha sido superior en la Comunidad de Madrid que en el resto de España, donde se sitúa en media para todo el periodo en 425 euros.
  - 4) Si se analiza la ratio mujer/varón (cociente entre el salario medio de las mujeres entre el de los varones), también se observa que, exceptuando el año 2007, la ratio mujer/varón ha sido ligeramente superior en la C. de Madrid que en el resto de España. Así, en promedio durante todo el periodo el salario medio de las mujeres ha sido el 74.1% del de los hombres en la Comunidad de Madrid, mientras que en el resto de España el salario de las mujeres ha sido un 75.6% del de los varones
  - 5) Parece que existe una **tendencia general hacia la reducción de la ratio mujer/varón en el salario mensual**, algo más acusada en el Resto de España que en la Comunidad de Madrid, en donde ese proceso de equiparación salarial media parece que se vio frenado durante los años 2007 y 2008, si bien a partir de entonces se observa de nuevo un proceso de reducción de la brecha salarial. Este fenómeno de la reducción de la brecha salarial ha sido constatado por varias investigaciones<sup>6</sup>, y existe un consenso generalizado de que es el resultado, fundamentalmente, de la mejora de las cualificaciones relativas de las mujeres, al menos hasta el inicio de la actual crisis económica que sufre nuestro país (Gradín y Del Río, 2009; Simón *et al.*, 2008). En efecto, **la llegada de la crisis económica puede haber tenido un doble efecto sobre la brecha salarial** (Murillo y Simón, 2013): la destrucción de empleo asociada a la crisis ha afectado en mayor medida al colectivo de varones y también al colectivo de trabajadoras y trabajadores menos cualificados, y esto podría haber supuesto tanto una reducción de la brecha salarial media como un aumento, dependiendo el efecto final de que el colectivo relativamente más afectado por los ajustes salariales y la expulsión del mercado haya sido el de las mujeres o el de los varones. En este sentido, al menos en la Comunidad de Madrid se observa cómo en los dos primeros años de la crisis económica (2007 y 2008)

---

<sup>6</sup> Evidencia, tanto a escala internacional (Blau y Kahn, 2000; Weichselbaumer y Winter-Ebmer, 2005), como para el caso específico español (Aláez y Ullibarrí, 2001; Gradín y Del Río, 2009; Simón *et al.*, 2008).

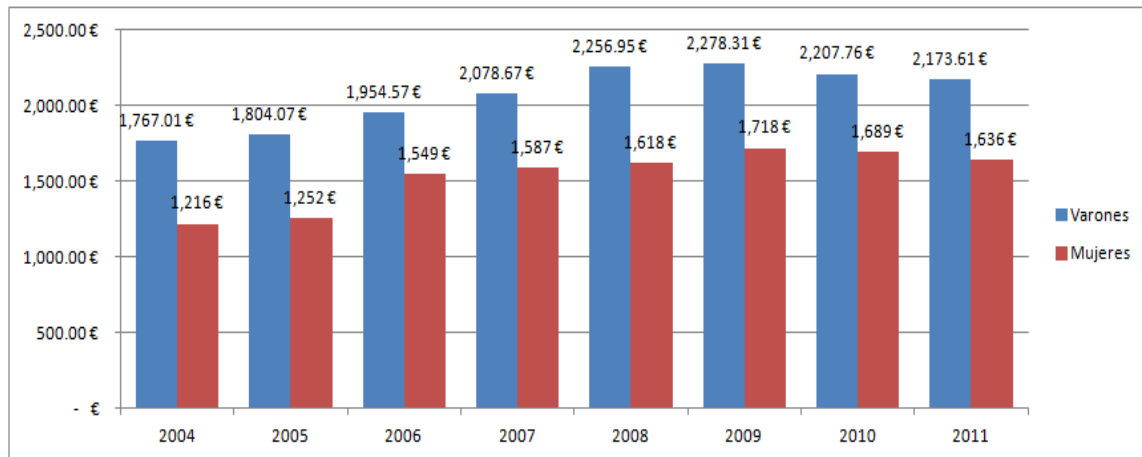
aumenta la brecha salarial, mientras que dicha brecha se reduce en los últimos tres años analizados (2009, 2010 y 2011).

- 6) Para terminar este análisis de las diferencias salariales en media, los resultados anteriores se desglosan según el **nivel de estudios** (4 categorías) y **ocupación** (9 categorías). Como se puede ver en la tabla 3 y 4, a **medida que aumenta el nivel de estudios** no solamente aumenta el salario medio (tabla 3), sino que, lo que es más interesante como resultado, parece que aumenta la ratio mujer/varón; es decir, **parece que baja la brecha salarial** (tabla 4 y 5). Y lo mismo sucede al considerar las ocupaciones: a medida que aumenta el nivel de las ocupaciones parece que la brecha salarial tiende a bajar (tabla 7).

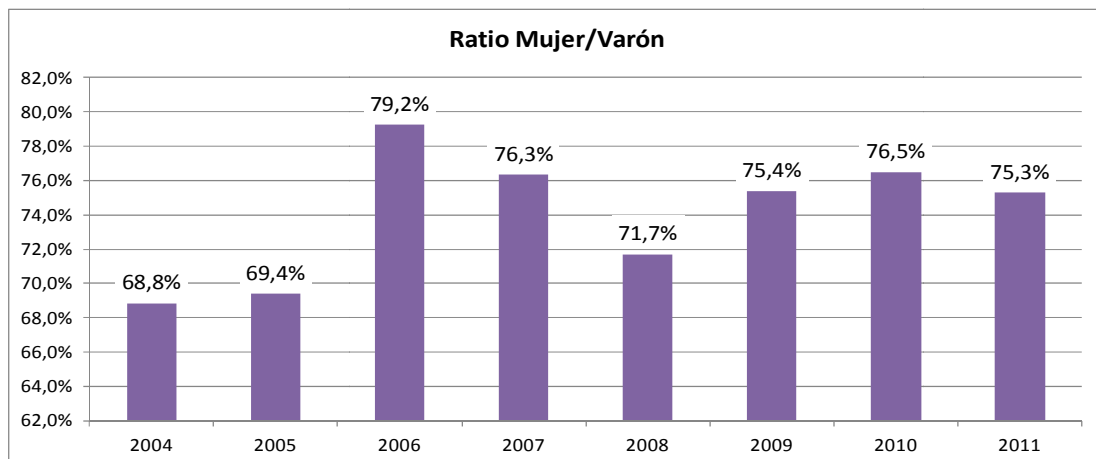
**Tabla 1.** Salarios mensuales brutos. Comunidad de Madrid

Salario Bruto Mensual. Comunidad de Madrid					
	Varones	Mujeres	Media Ambos Sexos	GAP Salarial	Ratio mujer/Varón
2004	1,767 €	1,216 €	1,523 €	551 €	68.80%
2005	1,804 €	1,252 €	1,577 €	552 €	69.40%
2006	1,955 €	1,549 €	1,780 €	406 €	79.20%
2007	2,079 €	1,587 €	1,859 €	492 €	76.30%
2008	2,257 €	1,618 €	1,954 €	639 €	71.70%
2009	2,278 €	1,718 €	2,014 €	560 €	75.40%
2010	2,208 €	1,689 €	1,948 €	519 €	76.50%
2011	2,174 €	1,636 €	1,910 €	538 €	75.30%

Fuente: Encuesta de Condiciones de Vida (ECV), INE.

**Figura 7.** Salarios mensuales brutos de mujeres y hombres. Comunidad de Madrid

Fuente: Encuesta de Condiciones de Vida (ECV), INE.

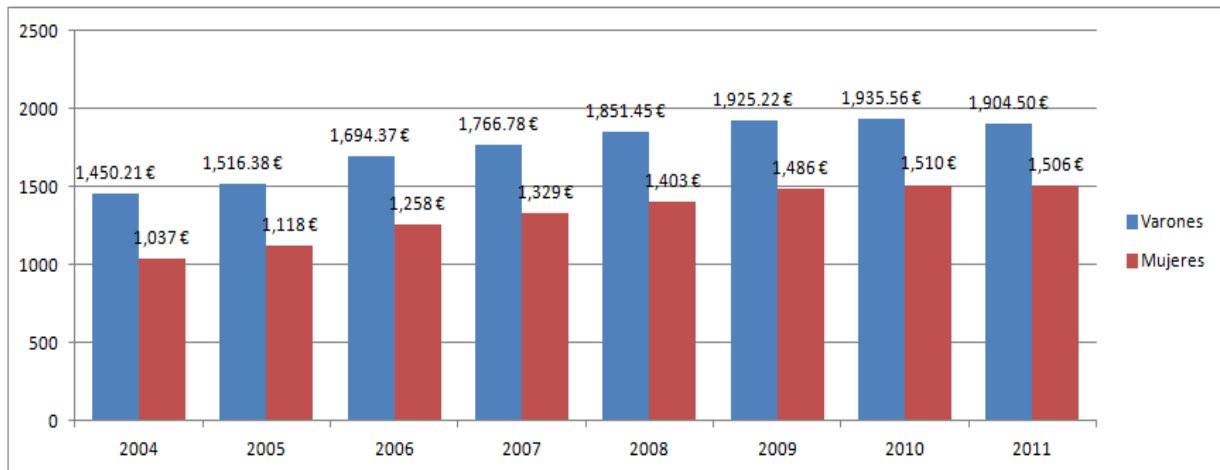
**Figura 8.** Ratio mujer/varón en el salario bruto mensual. Comunidad de Madrid

Fuente: Encuesta de Condiciones de Vida (ECV), INE.

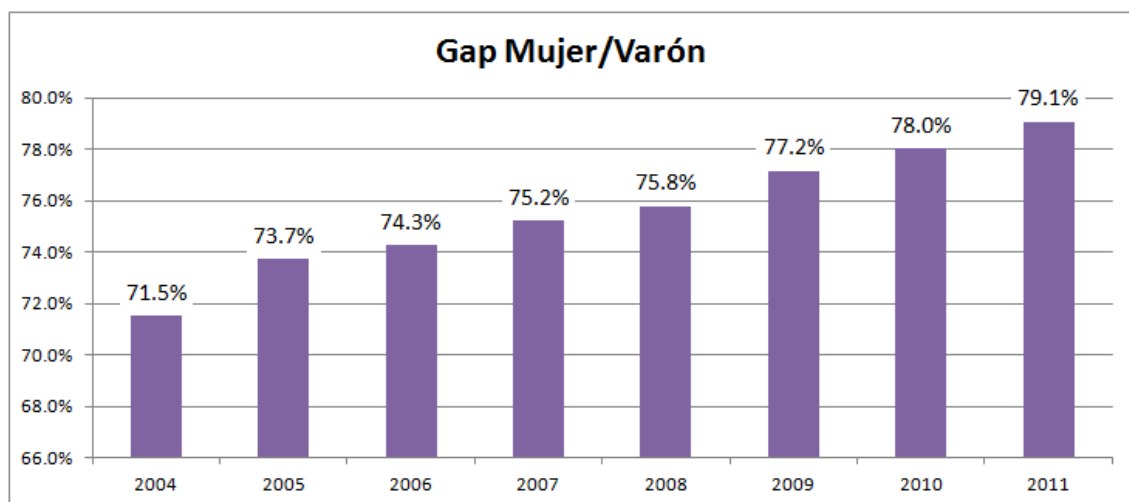
**Tabla 2.** Salarios mensuales brutos. Resto de España

SalarioBruto Mensual. Resto de España					
	Varones	Mujeres	Ambos Sexos	GAP Salarial	Gap Mujer/Varon
<b>2004</b>	1,450 €	1,037 €	1,288 €	413 €	71.50%
<b>2005</b>	1,516 €	1,118 €	1,355 €	398 €	73.70%
<b>2006</b>	1,694 €	1,258 €	1,515 €	436 €	74.30%
<b>2007</b>	1,767 €	1,329 €	1,585 €	438 €	75.20%
<b>2008</b>	1,851 €	1,403 €	1,656 €	448 €	75.80%
<b>2009</b>	1,925 €	1,486 €	1,728 €	439 €	77.20%
<b>2010</b>	1,936 €	1,510 €	1,744 €	426 €	78.00%
<b>2011</b>	1,905 €	1,506 €	1,724 €	399 €	79.10%

Fuente: Encuesta de Condiciones de Vida (ECV), INE.

**Figura 9.** Salarios mensuales brutos de mujeres y varones. Resto de España

Fuente: Encuesta de Condiciones de Vida (ECV), INE.

**Figura 10.** Ratio mujer/varón en el salario bruto mensual. Resto de España

Fuente: Encuesta de Condiciones de Vida (ECV), INE.

<b>COMUNIDAD DE MADRID</b>		<b>2004</b>			<b>2005</b>			<b>2006</b>			<b>2007</b>		
		SALARIO BRUTO MEDIO	CONCENTRACIÓN	PARTICIPACIÓN	SALARIO BRUTO MEDIO	CONCENTRACIÓN	PARTICIPACIÓN	SALARIO BRUTO MEDIO	CONCENTRACIÓN	PARTICIPACIÓN	SALARIO BRUTO MEDIO	CONCENTRACIÓN	PARTICIPACIÓN
<b>PRIMARIA</b>	Varón	1,186.3 €	10.5%	41.2%	1,300.3 €	22.2%	45.0%	1,453.3 €	18.3%	42.6%	1,647.6 €	20.1%	45.5%
	Mujer	603.3 €	14.1%	58.8%	756.3 €	25.8%	55.0%	999.6 €	23.6%	57.4%	1,062.6 €	23.1%	54.5%
	Ambos sexos	<b>1,002.6 €</b>	12.3%	100.0%	<b>1,148.4 €</b>	24.0%	100.0%	<b>1,329.8 €</b>	21.0%	100.0%	<b>1,460.3 €</b>	21.6%	100.0%
<b>SECUNDARIA 1ª ETAPA</b>	Varón	1,398.4 €	29.5%	47.9%	1,261.0 €	13.5%	45.1%	1,418.3 €	20.3%	52.6%	1,481.0 €	20.4%	53.2%
	Mujer	898.3 €	30.2%	52.1%	763.1 €	15.6%	54.9%	1,019.5 €	17.4%	47.4%	1,055.5 €	17.1%	46.8%
	Ambos sexos	<b>1,209.1 €</b>	29.9%	100.0%	<b>1,072.5 €</b>	14.5%	100.0%	<b>1,274.8 €</b>	18.8%	100.0%	<b>1,320.0 €</b>	18.7%	100.0%
<b>SECUNDARIA 2ª ETAPA</b>	Varón	1,568.0 €	24.8%	48.2%	1,552.0 €	24.7%	51.4%	1,635.1 €	25.9%	52.3%	1,690.4 €	23.8%	45.8%
	Mujer	1,051.1 €	25.0%	51.8%	1,065.9 €	22.1%	48.6%	1,073.5 €	22.4%	47.7%	1,330.3 €	27.0%	54.2%
	Ambos sexos	<b>1,331.4 €</b>	24.9%	100.0%	<b>1,333.4 €</b>	23.4%	100.0%	<b>1,413.6 €</b>	24.1%	100.0%	<b>1,519.6 €</b>	25.4%	100.0%
<b>ESTUDIOS SUPERIORES</b>	Varón	2,223.5 €	34.8%	51.6%	2,350.5 €	36.5%	50.9%	2,599.9 €	35.2%	48.0%	2,704.7 €	35.7%	51.2%
	Mujer	1,503.6 €	30.7%	48.4%	1,601.8 €	33.4%	49.1%	1,949.2 €	36.3%	52.0%	1,955.0 €	32.6%	48.8%
	Ambos sexos	<b>1,878.5 €</b>	32.7%	100.0%	<b>2,016.7 €</b>	34.9%	100.0%	<b>2,265.3 €</b>	35.7%	100.0%	<b>2,338.7 €</b>	34.1%	100.0%

**Tabla 3. Nivel de estudios y salarios brutos mensuales. Comunidad de Madrid 2004-2011**

**CONCENTRACIÓN:** Porcentajes del total de trabajadoras o trabajadores en cada nivel de estudios.

**PARTICIPACIÓN:** Porcentajes de mujeres o de varones respecto al total de individuos en cada nivel de estudios

Tabla 3. (Continuación)

COMUNIDAD DE MADRID (Continuación)		2008			2009			2010			2011		
		SALARIO BRUTO MEDIO	CONCE NTRACI ÓN	PARTICI PACIÓN	SALARIO BRUTO MEDIO	CONCEN TRACIÓ N	PARTICI PACIÓN	SALARIO BRUTO MEDIO	CONCE NTRACI ÓN	PARTICI PACIÓN	SALARIO BRUTO MEDIO	CONCEN TRACIÓ N	PARTICI PACIÓN
PRIMARIA	Varón	1,545.3 €	18.6%	45.0%	1,627.7 €	16.8%	43.3%	1,628.0 €	15.8%	40.5%	1,626.3 €	16.8%	43.1%
	Mujer	867.7 €	21.7%	55.0%	876.5 €	20.7%	56.7%	975.2 €	21.6%	59.5%	1,083.1 €	20.6%	56.9%
	Ambos sexos	<b>1,302.0 €</b>	20.2%	100.0%	<b>1,269.1 €</b>	18.8%	100.0%	<b>1,276.7 €</b>	18.8%	100.0%	<b>1,398.2 €</b>	18.8%	100.0%
SECUNDARIA 1ª ETAPA	Varón	1,730.9 €	21.2%	53.8%	1,691.7 €	20.7%	51.0%	1,699.5 €	22.7%	52.4%	1,681.1 €	22.9%	51.1%
	Mujer	1,044.9 €	17.4%	46.2%	1,118.3 €	18.8%	49.0%	1,130.7 €	19.1%	47.6%	1,060.6 €	20.4%	48.9%
	Ambos sexos	<b>1,441.8 €</b>	19.2%	100.0%	<b>1,466.4 €</b>	19.7%	100.0%	<b>1,449.0 €</b>	20.8%	100.0%	<b>1,404.7 €</b>	21.6%	100.0%
SECUNDARIA 2ª ETAPA	Varón	1,833.3 €	22.9%	43.9%	1,848.2 €	24.7%	47.3%	1,917.8 €	26.2%	48.4%	2,026.8 €	25.5%	50.5%
	Mujer	1,391.2 €	27.9%	56.1%	1,421.7 €	25.9%	52.7%	1,406.2 €	25.9%	51.6%	1,388.8 €	23.2%	49.5%
	Ambos sexos	<b>1,599.8 €</b>	25.5%	100.0%	<b>1,648.2 €</b>	25.3%	100.0%	<b>1,668.9 €</b>	26.0%	100.0%	<b>1,734.7 €</b>	24.3%	100.0%
ESTUDIOS SUPERIORES	Varón	2,861.7 €	36.9%	51.9%	2,887.3 €	37.5%	50.8%	2,745.3 €	34.9%	49.3%	2,633.7 €	33.7%	47.1%
	Mujer	2,043.2 €	32.7%	48.1%	2,167.2 €	34.2%	49.2%	2,161.8 €	33.3%	50.7%	2,048.8 €	35.2%	52.9%
	Ambos sexos	<b>2,462.0 €</b>	34.8%	100.0%	<b>2,526.7 €</b>	35.8%	100.0%	<b>2,436.8 €</b>	34.1%	100.0%	<b>2,320.4 €</b>	34.5%	100.0%

**CONCENTRACIÓN:** Porcentajes del total de trabajadoras o trabajadores en cada nivel de estudios

**PARTICIPACIÓN:** Porcentajes de mujeres o de varones respecto al total de individuos en cada nivel de estudios



**Tabla 4.** Evolución de la ratio mujer/varón del salario bruto mensual medio, según niveles de estudios. **Comunidad de Madrid**

Ratio salarial mujeres/varones. <b>Comunidad de Madrid</b>								
	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
<b>PRIMARIA</b>	50.9%	58.2%	68.8%	64.5%	56.2%	53.8%	59.9%	66.6%
<b>SECUNDARIA 1ª ETAPA</b>	64.2%	60.5%	71.9%	71.3%	60.4%	66.1%	66.5%	63.1%
<b>SECUNDARIA 2ª ETAPA</b>	67.0%	68.7%	65.7%	78.7%	75.9%	76.9%	73.3%	68.5%
<b>ESTUDIOS SUPERIORES</b>	67.6%	68.1%	75.0%	72.3%	71.4%	75.1%	78.7%	77.8%

**Tabla 5.** Evolución de la ratio mujer/varón del salario bruto mensual medio, según niveles de estudios. **Resto de España**

Ratio salarial mujeres/varones. <b>Resto de España</b>								
	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
<b>PRIMARIA</b>	60.5%	58.8%	62.8%	64.1%	63.3%	61.4%	61.3%	62.5%
<b>SECUNDARIA 1ª ETAPA</b>	63.1%	61.2%	63.5%	65.4%	64.9%	64.2%	63.7%	63.6%
<b>SECUNDARIA 2ª ETAPA</b>	64.0%	65.9%	65.3%	66.5%	68.6%	68.2%	68.9%	70.5%
<b>ESTUDIOS SUPERIORES</b>	72.3%	76.2%	78.0%	77.1%	79.0%	81.9%	82.1%	81.9%

Tabla 6. Ocupación y salarios brutos mensuales. Comunidad de Madrid 2004-2011

		2004			2005			2006			2007			2008			2009			2010			2011		
		Media	Concen tración	Participa ción	Media	Concen tración	Participa ción	Media	Concen tración	Participa ción	Media	Concen tración	Participa ción	Media	Concen tración	Participa ción	Media	Concen tración	Participa ción	Media	Concen tración	Participa ción	Media	Concen tración	Participa ción
Directivos	Varones	3.316 €	7,2%	80,3%	2.677 €	7,4%	71,0%	3.017 €	9,2%	74,7%	4.011 €	8,7%	75,0%	3.884 €	6,3%	69,9%	3.966 €	5,3%	73,7%	3.690 €	7,9%	73,7%	3.505 €	5,6%	73,8%
	Mujeres	2.519 €	1,9%	19,7%	1.516 €	3,4%	29,0%	1.717 €	3,5%	25,3%	2.976 €	3,2%	25,0%	4.231 €	2,9%	30,1%	4.745 €	2,0%	26,3%	2.981 €	2,9%	26,3%	2.996 €	2,0%	26,2%
	Ambos sexos	<b>3.211 €</b>	4,6%	100,0%	<b>2.323 €</b>	5,5%	100,0%	<b>2.824 €</b>	6,5%	100,0%	<b>3.773 €</b>	6,1%	100,0%	<b>3.958 €</b>	4,7%	100,0%	<b>4.152 €</b>	3,7%	100,0%	<b>3.456 €</b>	5,5%	100,0%	<b>3.363 €</b>	3,8%	100,0%
Técnicos	Varones	2.594 €	14,2%	51,0%	2.865 €	13,5%	50,8%	3.115 €	14,2%	45,0%	2.934 €	18,1%	59,0%	3.103 €	16,8%	56,5%	3.209 €	17,7%	54,0%	3.099 €	15,5%	51,0%	2.926 €	16,1%	49,3%
	Mujeres	1.782 €	14,5%	49,0%	2.103 €	14,8%	49,2%	2.662 €	19,4%	55,0%	2.404 €	13,9%	41,0%	2.461 €	14,0%	43,5%	2.582 €	15,9%	46,0%	2.537 €	15,6%	49,0%	2.428 €	17,1%	50,7%
	Ambos sexos	<b>2.180 €</b>	14,4%	100,0%	<b>2.513 €</b>	14,1%	100,0%	<b>2.877 €</b>	16,7%	100,0%	<b>2.708 €</b>	16,1%	100,0%	<b>2.827 €</b>	15,4%	100,0%	<b>2.909 €</b>	16,8%	100,0%	<b>2.804 €</b>	15,6%	100,0%	<b>2.672 €</b>	16,6%	100,0%
Técnicos de Apoyo	Varones	1.825 €	17,0%	48,6%	2.096 €	14,8%	55,5%	2.160 €	9,7%	52,5%	2.076 €	11,2%	52,1%	2.572 €	12,8%	49,5%	2.502 €	13,8%	51,0%	2.590 €	11,7%	52,2%	2.365 €	16,1%	64,6%
	Mujeres	1.457 €	19,1%	51,4%	1.499 €	13,4%	44,5%	1.539 €	9,7%	47,5%	1.729 €	11,4%	47,9%	1.865 €	14,1%	50,5%	1.948 €	13,9%	49,0%	1.951 €	11,2%	47,8%	2.015 €	9,1%	35,4%
	Ambos sexos	<b>1.643 €</b>	18,0%	100,0%	<b>1.874 €</b>	14,1%	100,0%	<b>1.897 €</b>	9,7%	100,0%	<b>1.918 €</b>	11,3%	100,0%	<b>2.219 €</b>	13,4%	100,0%	<b>2.256 €</b>	13,9%	100,0%	<b>2.297 €</b>	11,4%	100,0%	<b>2.247 €</b>	12,6%	100,0%
Administrativos	Varones	1.532 €	8,4%	36,6%	1.726 €	9,9%	34,8%	1.920 €	13,6%	39,5%	1.931 €	11,5%	32,2%	2.016 €	10,7%	32,4%	2.025 €	10,6%	31,4%	2.110 €	10,4%	29,6%	2.148 €	10,2%	32,0%
	Mujeres	1.046 €	15,3%	63,4%	1.282 €	20,8%	65,2%	1.415 €	23,2%	60,5%	1.572 €	26,7%	67,8%	1.488 €	24,2%	67,6%	1.545 €	24,2%	68,6%	1.604 €	25,8%	70,4%	1.592 €	22,6%	68,0%
	Ambos sexos	<b>1.220 €</b>	11,7%	100,0%	<b>1.453 €</b>	15,0%	100,0%	<b>1.633 €</b>	18,1%	100,0%	<b>1.684 €</b>	18,7%	100,0%	<b>1.657 €</b>	17,2%	100,0%	<b>1.706 €</b>	17,2%	100,0%	<b>1.775 €</b>	17,9%	100,0%	<b>1.779 €</b>	16,3%	100,0%
Servicios	Varones	1.247 €	9,5%	31,9%	1.351 €	10,6%	39,5%	1.436 €	10,2%	35,2%	1.675 €	8,0%	32,1%	1.529 €	12,2%	39,1%	1.728 €	11,8%	39,5%	1.479 €	13,5%	43,1%	1.511 €	14,8%	40,5%
	Mujeres	896 €	21,5%	68,1%	866 €	18,3%	60,5%	1.073 €	21,0%	64,8%	1.172 €	18,7%	67,9%	1.158 €	20,5%	60,9%	1.149 €	19,0%	60,5%	1.222 €	18,5%	56,9%	1.154 €	22,6%	59,5%
	Ambos sexos	<b>1.033 €</b>	15,4%	100,0%	<b>1.076 €</b>	14,2%	100,0%	<b>1.214 €</b>	15,3%	100,0%	<b>1.354 €</b>	13,1%	100,0%	<b>1.306 €</b>	16,2%	100,0%	<b>1.382 €</b>	15,3%	100,0%	<b>1.341 €</b>	15,9%	100,0%	<b>1.299 €</b>	18,6%	100,0%
Agricultura	Varones	955 €	1,3%	71,8%	1.192 €	1,0%	100,0%	1.130 €	1,2%	69,6%	1.079 €	1,0%	89,1%	1.170 €	1,2%	81,2%	1.616 €	0,9%	60,0%	1.430 €	1,2%	80,6%	1.425 €	1,4%	72,4%
	Mujeres		0,5%	28,2%		0,0%	0,0%	1.254 €	0,6%	30,4%		0,1%	10,9%		0,3%	18,8%	1.525 €	0,6%	40,0%	1.387 €	0,3%	19,4%	1.300 €	0,5%	27,6%
	Ambos sexos	<b>955 €</b>	0,9%	100,0%	<b>1.192 €</b>	0,5%	100,0%	<b>1.151 €</b>	0,9%	100,0%	<b>1.079 €</b>	0,6%	100,0%	<b>1.170 €</b>	0,8%	100,0%	<b>1.587 €</b>	0,7%	100,0%	<b>1.424 €</b>	0,7%	100,0%	<b>1.418 €</b>	1,0%	100,0%
Cuello Azul Cualificados	Varones	1.372 €	21,3%	81,2%	1.462 €	19,2%	82,9%	1.602 €	16,6%	85,1%	1.651 €	17,8%	79,6%	1.728 €	18,4%	79,0%	1.746 €	19,2%	78,6%	1.781 €	16,8%	80,4%	1.760 €	16,5%	79,6%
	Mujeres	683 €	5,2%	18,8%	782 €	4,5%	17,1%	1.120 €	3,3%	14,9%	1.409 €	5,1%	20,4%	1.530 €	5,3%	21,0%	1.569 €	5,5%	21,4%	1.716 €	4,3%	19,6%	1.527 €	4,4%	20,4%
	Ambos sexos	<b>1.342 €</b>	13,5%	100,0%	<b>1.410 €</b>	12,3%	100,0%	<b>1.572 €</b>	10,3%	100,0%	<b>1.622 €</b>	11,7%	100,0%	<b>1.713 €</b>	12,1%	100,0%	<b>1.736 €</b>	12,5%	100,0%	<b>1.777 €</b>	10,7%	100,0%	<b>1.745 €</b>	10,5%	100,0%
Cuello Azul Operadores	Varones	1.687 €	10,7%	83,0%	1.481 €	8,5%	89,6%	1.699 €	9,9%	85,5%	1.689 €	9,5%	87,5%	1.760 €	9,2%	88,5%	1.816 €	9,0%	88,0%	1.851 €	13,0%	88,4%	1.954 €	12,1%	87,9%
	Mujeres	739 €	2,3%	17,0%	1.200 €	1,1%	10,4%	1.267 €	1,9%	14,5%	1.056 €	1,5%	12,5%	1.145 €	1,3%	11,5%	1.285 €	1,3%	12,0%	1.336 €	1,8%	11,6%	1.491 €	1,7%	12,1%
	Ambos sexos	<b>1.640 €</b>	6,6%	100,0%	<b>1.473 €</b>	5,0%	100,0%	<b>1.640 €</b>	6,1%	100,0%	<b>1.642 €</b>	5,7%	100,0%	<b>1.700 €</b>	5,4%	100,0%	<b>1.781 €</b>	5,2%	100,0%	<b>1.806 €</b>	7,5%	100,0%	<b>1.922 €</b>	7,0%	100,0%
Cuello Azul No cualificados	Varones	1.095 €	10,3%	35,6%	1.070 €	15,3%	42,1%	1.163 €	15,4%	49,6%	1.386 €	14,2%	44,6%	1.492 €	12,4%	43,6%	1.430 €	11,8%	41,1%	1.339 €	10,2%	35,0%	1.300 €	7,3%	27,3%
	Mujeres	637 €	19,7%	64,4%	649 €	23,7%	57,9%	832 €	17,5%	50,4%	882 €	19,4%	55,4%	849 €	17,4%	56,4%	881 €	17,7%	58,9%	924 €	19,7%	65,0%	954 €	20,0%	72,7%
	Ambos sexos	<b>850 €</b>	14,9%	100,0%	<b>870 €</b>	19,2%	100,0%	<b>1.030 €</b>	16,4%	100,0%	<b>1.167 €</b>	16,7%	100,0%	<b>1.122 €</b>	14,8%	100,0%	<b>1.127 €</b>	14,7%	100,0%	<b>1.066 €</b>	14,8%	100,0%	<b>1.054 €</b>	13,5%	100,0%

**Concentración:** Porcentajes del total de trabajadoras o trabajadores en cada ocupación; **Participación:** Porcentajes de mujeres o de varones respecto al total de individuos en cada ocupación; **OCU\_1\_DIREC:** variable dicotómica, 1 si la ocupación del individuo es Dirección de las empresas y de las Administraciones Públicas (grupo 1 CNO 94); cero en caso contrario; **OCU\_2\_TECNICOS:** variable dicotómica, 1 si la ocupación del individuo es Técnicos y Profesionales científicos e intelectuales (grupo 0 CNO 94); cero en caso contrario; **OCU\_3\_TECAPOYO** variable dicotómica, 1 si la ocupación del individuo es Técnicos y Profesionales de apoyo (grupo 3 CNO 94); cero en caso contrario; **OCU\_4\_ADMINISTRATIVO:** variable dicotómica, 1 si la ocupación del individuo es Empleados de tipo administrativo (grupo 4 CNO 94); cero en caso contrario; **OCU\_5\_SERVICIOS:** variable dicotómica, 1 si la ocupación del individuo es Trabajadores de servicios de restauración, personales, protección y vendedores de comercio (grupo 5 CNO 94); cero en caso contrario; **OCU\_6\_AGRICULTURA:** variable dicotómica, 1 si la ocupación del individuo es Trabajadores cualificados en la agricultura y en la pesca (grupo 6 CNO 94); cero en caso contrario; **OCU\_7\_BLUE\_CUALI:** variable dicotómica, 1 si la ocupación del individuo es Artesanos y trabajadores cualificados de las industrias manufactureras, la construcción, y la 'minería, excepto los operadores de instalaciones y maquinaria (grupo 7 CNO 94); cero en caso contrario; **OCU\_8\_BLUE\_OPERADORES:** variable dicotómica, 1 si la ocupación del individuo es Operadores de instalaciones y maquinaria, y montadores (grupo 8 CNO 94); cero en caso contrario; **OCU\_9\_BLUE\_NOQUALI:** variable dicotómica, 1 si la ocupación del individuo es Trabajadores no cualificados (grupo 9 CNO 94); cero en caso contrario.

**Tabla 7.** Evolución de la ratio mujer/varón del salario bruto mensual medio, según ocupación. **Comunidad de Madrid**

<b>Ratio Mujeres/Varones. Comunidad de Madrid</b>								
	<b>2004</b>	<b>2005</b>	<b>2006</b>	<b>2007</b>	<b>2008</b>	<b>2009</b>	<b>2010</b>	<b>2011</b>
<b>Directivos</b>	76.0%	56.6%	56.9%	74.2%	108.9%	119.7%	80.8%	85.5%
<b>Técnicos</b>	68.7%	73.4%	85.4%	81.9%	79.3%	80.5%	81.9%	83.0%
<b>Técnicos de Apoyo</b>	79.8%	71.5%	71.3%	83.3%	72.5%	77.9%	75.3%	85.2%
<b>Administrativo</b>	68.2%	74.2%	73.7%	81.4%	73.8%	76.3%	76.0%	74.1%
<b>Servicios</b>	71.8%	64.1%	74.7%	70.0%	75.7%	66.5%	82.6%	76.3%
<b>Agricultura</b>	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>Cuello Azul Cualificados</b>	49.8%	53.5%	69.9%	85.4%	88.5%	89.9%	96.3%	86.8%
<b>Cuello Azul Operadores</b>	43.8%	81.1%	74.6%	62.5%	65.1%	70.8%	72.2%	76.3%
<b>Cuello Azul No cualificados</b>	58.2%	60.7%	71.5%	63.6%	56.9%	61.6%	69.0%	73.4%

### 2.2.2. Metodología de la descomposición de Oaxaca-Blinder para el análisis de la brecha salarial

Siguiendo a Heckman (1998), es posible definir la **discriminación salarial en contra de la mujer** como aquella situación en la que una mujer es tratada de diferente forma que un hombre en cuanto a su remuneración como consecuencia de su sexo, siempre y cuando no existan causas objetivas que determinen que el sexo del trabajador o trabajadora ejerza ningún tipo de efecto directo sobre su productividad. En consecuencia, para poder hablar de discriminación salarial de género en el mercado de trabajo, será necesario identificar y cuantificar previamente la existencia de diferencias salariales entre hombres y mujeres con idénticos (o similares) niveles de productividad. Una vez identificada y cuantificada la existencia de discriminación, podrá realizarse la agregación de la experiencia discriminatoria individual y así obtener una medida de discriminación salarial de género en el mercado de trabajo<sup>7</sup>.

En muy raras ocasiones se dispone de información sobre el salario de dos trabajadores (hombre y mujer) con idéntica productividad que permitan cuantificar la posible existencia de discriminación salarial en media. Es por ello que los estudios sobre la discriminación salarial entre hombres y mujeres deben hacer uso de herramientas auxiliares para poder detectar la posible discriminación en contra de la mujer, utilizando encuestas o registros salariales de colectivos de trabajadores más o menos heterogéneos, esto es, que no tengan necesariamente la misma productividad. Por otra parte, el principal problema de este tipo de estudios no radica sólo en la heterogeneidad en cuanto a niveles de productividad de los trabajadores y trabajadoras encuestados. **El principal problema es que la productividad de los trabajadores no es una variable directamente observable.** En consecuencia, los estudios sobre la discriminación salarial **proponen estimar de alguna forma dicha productividad**, utilizando indicadores indirectos de los factores determinantes de la productividad de un trabajador.

La metodología que se va a utilizar en este epígrafe fue propuesta inicialmente por **Oaxaca (1973)** y **Blinder (1973)**<sup>8</sup>, y presenta como principal ventaja que permite averiguar en qué medida la desigualdad salarial en media viene explicada, por un lado, por las **diferencias en las características profesionales** de los trabajadores y las trabajadoras y, por otro lado, en qué medida dicha desigualdad viene explicada por

---

<sup>7</sup> En este apartado nos limitaremos al análisis de la discriminación salarial en media, lo que supone, implícitamente, ponderar cada experiencia discriminatoria de igual forma, independientemente de su importancia o tamaño. Véase Del Río, Gradín y Cantó (2004) para un análisis detallado de los problemas e implicaciones normativas de los diferentes tipos de índices y métodos de agregación de la discriminación salarial en contra de las mujeres.

<sup>8</sup> Esta metodología ha sido ampliamente utilizada para el análisis de la desigualdad salarial en media entre hombres y mujeres. Véase Oaxaca (1973), Blinder (1973), Newmark (1988), Oaxaca y Ransom (1994) y Neuman y Oaxaca (2004).

“otros factores” que en principio no están directamente relacionados con la productividad ni con las capacidades del individuo<sup>9</sup>. Si la base de datos utilizada incluye todas las características de los trabajadores/as, “otros factores” es muy posible que recoja en gran medida la existencia de **discriminación salarial contra la mujer**.

La metodología de Oaxaca-Blinder se basa en la estimación de ecuaciones de salarios, esto es, en la estimación del salario recibido por un trabajador como una función de sus características. Con **la estimación de la ecuación de salarios será posible averiguar en qué medida las características medias de un trabajador<sup>10</sup> contribuyen a explicar su salario**, esto es, cómo se remunera o retribuye en media cada una de las características de un trabajador (su experiencia, antigüedad, su nivel de formación, etc.). En un entorno ausente de cualquier discriminación de género, las diferencias salariales en media entre hombres y mujeres deberían estar explicadas por las diferencias en el capital humano del trabajador medio y la trabajadora media. De esta forma, podría hablarse de discriminación salarial pura cuando dos trabajadores con idéntico capital humano y con las mismas condiciones laborales (ocupación, dedicación, responsabilidades, etc.) obtienen distintos salarios.

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

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

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

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

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

<sup>9</sup> Véase Cahuc y Zylberberg (2004, cap.5) para un análisis de los factores determinantes de los salarios y las diferencias salariales.

<sup>10</sup> Esas características del trabajador se pueden dividir en dos tipos de factores: **factores “de oferta”**, que son las características relacionadas con el capital humano del trabajador: nivel educativo, formación, experiencia profesional, etc.; y **factores “de demanda”**, que tienen que ver con la tipología de los demandantes del factor trabajo (tamaño de la empresa, sector de actividad, etc.) y con la relación laboral (tipo de contrato, jornada laboral, puesto y responsabilidad asumida dentro de la estructura organizativa en la empresa, posibles riesgos de accidentes laborales, desplazamientos, y otro tipo de condiciones laborales, etc.)

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

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

A partir de la estimación de las ecuaciones de salarios [1] y [2], y entendiendo **que la situación de no discriminación es aquella en la que se encuentran los hombres**<sup>11</sup>, podríamos estimar cuál sería el salario medio de las mujeres en ausencia de discriminación  $E(w_M^*)$ , esto es, el salario que obtendrían si sus características medias estuviesen remuneradas igual que las de los hombres:

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

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

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

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

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

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

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

Este indicador **ID1 recogería el porcentaje de la diferencia salarial en media (brecha salarial) debida a la discriminación**. Uno de los problemas de este índice es que no tiene en cuenta el tamaño de la diferencia salarial media entre hombres y mujeres. Esto es, sólo es indicativo de la parte de la diferencia salarial en media debido a la discriminación, sea cual sea dicha diferencia salarial en media. A modo de ejemplo supongamos que el salario medio de los hombres fuese de unos 1000 euros y el de las mujeres de 1001 euros. En este caso, la diferencia salarial media entre hombres y mujeres sería de un euro. Imaginemos que nos encontramos en el caso límite que dicha diferencia de un euro es explicada en su totalidad por la discriminación. Entonces

<sup>11</sup> Neumark (1988) y Oaxaca Ramnso (1994) proponen como alternativa considerar que la situación de no discriminación contra la mujer sería una situación no observable intermedia entre la que tienen los hombres y las mujeres.

el indicador de discriminación ID1 sería del 100%. ¿Podemos afirmar que en este caso la discriminación contra la mujer es elevada? Todo parece indicar que si comparamos el euro que dejan de recibir las mujeres como consecuencia de la discriminación con el salario medio de éstas (1000 €), el grado de discriminación no es muy elevado en nuestro ejemplo.

Es por ello que además de este indicador de discriminación utilizaremos un segundo indicador de discriminación que sí tiene en cuenta el tamaño de la brecha salarial:

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

El **ID2** recoge el porcentaje en que debería aumentar el salario medio de las mujeres  $E(w_M)$  para que se igualase al salario equivalente sin discriminación  $E(w_M^*)$ . Dicho de otra forma, muestra el porcentaje en que debería aumentar el salario medio de las mujeres para que se igualase con el salario que les correspondería percibir en caso de no existir discriminación, esto es, con el que les correspondería recibir si sus características estuviesen remuneradas de la misma manera que se remuneran las de los hombres<sup>12</sup>.

Las mayores dificultades a la hora de estimar estos índices de discriminación se encuentran en la estimación de las ecuaciones de salarios [1] y [2]. Las distintas aportaciones de la literatura han ido señalando la existencia de distintos problemas que pueden conducir a estimaciones sesgadas de dichas ecuaciones [1] y [2]. Una de ellos hace referencia a los **problemas de selección muestral**<sup>13</sup>, que hace referencia a los problemas a la hora de obtener la muestra de datos con los que estimar las ecuaciones de salarios [1] y [2]<sup>14</sup>. Más concretamente, este problema aparece cuando no para todos los individuos puede observarse la variable dependiente salario y cuando dicha falta de observación no es aleatoria, sino que depende de la decisión previa que debe tomar cada individuo sobre trabajar o no trabajar (sólo es posible observar el salario de aquellos individuos que previamente han decidido incorporarse al mercado de trabajo)<sup>15</sup>. En el presente caso, a la hora de realizar las estimaciones de

<sup>12</sup> Siguiendo con nuestro ejemplo ( $w_H=1001$  y  $w_M=1000$ ), aunque la diferencia entre el salario medio de los hombres y de las mujeres estuviese explicada en un 100% por la discriminación, el ID2 no indicaría que el porcentaje en que debería aumentar el salario que efectivamente cobran en media las mujeres para que estas no estuviesen discriminadas sería tan solo de  $1/1000=0.1\%$ .

<sup>13</sup> Para un análisis de los problemas de selección muestral en la cuantificación de la discriminación salarial véase Neuman y Oaxaca (2004) y Hernández y Mendez (2005).

<sup>14</sup> Otro de los problemas que podría sesgar la estimación de los indicadores de discriminación sería la existencia de efectos heterogéneos entre hombres y mujeres no observables que afectasen tanto al salario recibido como a las propias características de cada trabajador o trabajadora. Para corregir esta problema habría que recurrir a la estimación de salarios a través de metodologías de Datos de Panel.

<sup>15</sup> Si la falta de datos sobre el salario fuese puramente aleatoria no existiría este problema, y la estimación de la ecuación de salarios por Mínimos cuadrados ordinarios sería consistente.

las ecuaciones de salarios se llevará a cabo una corrección por el problema de selección muestral, tal y como se indica en el **anexo 1**.

### 2.2.3. Resultados del análisis cuantitativo

En este análisis empírico se utiliza, como ya se mencionó anteriormente, la Encuesta de Condiciones de Vida (ECV) 2006-2011. Para la estimación de la ecuación de salarios se han seleccionado sólo a asalariados con edades comprendidas entre 16 y 64 años, mientras que en la fase previa (decisión previa que debe tomar cada individuo sobre trabajar o no trabajar) se han seleccionado a todos los asalariados frente a los parados e inactivos (dejando fuera a los autónomos que no se incluyen en el análisis de salarios brutos mensuales).

Para estimar las ecuaciones de salarios se seleccionó un conjunto muy amplio de variables (que recoge la ECV) sobre las características personales y relacionadas con el capital humano de los asalariados, así como con las condiciones de trabajo de las empresas y organizaciones en donde trabajan. Estas variables se recogen en la tabla 1 del **anexo 2**.

A partir de aquí se estimaron las ecuaciones de salarios de las mujeres y los varones. Para ello se utilizó el **estimador consistente de Heckman (1979)** en dos etapas, con el que es posible corregir los problemas de sesgo de selección, y que implica, en una primera etapa, **estimar la ecuación de selección** (trabajar o no) mediante un modelo probit; y, en una segunda etapa, **estimar por MCO la ecuación de salarios** (habiendo corregido el posible sesgo de selección). Estas estimaciones, calculadas para la Comunidad de Madrid y para el resto de España, para los años 2004-2011, se recogen en el **anexo 3**.

A partir de la estimación de estas ecuaciones de salarios se pudo realizar el **ejercicio de descomposición de Oaxaca-Blinder** (ecuaciones (6) y (7)), lo que permitió obtener los indicadores de discriminación salarial ID1 e ID2.

Efectivamente, para la **Comunidad de Madrid**, tras obtener una estimación de los salarios brutos medios de los asalariados y las asalariadas (tabla 8), según que sus características se evalúen según los parámetros estimados en la ecuación de varones (que se supone que no son discriminados) o de mujeres, se procede en la tabla 9 a ofrecer los datos relativos a ID1 e ID2.

Por ejemplo, en 2011, en la Comunidad de Madrid, de una brecha salarial estimada en 577€, un 52,8% de ella se atribuye a las diferentes características de los trabajadores y las trabajadoras, y el resto, el **47,2%** se atribuiría a “otras causas”, como la discriminación salarial (ID2). Asimismo, **en 2011 el salario medio femenino debería aumentar un 16,7% para que éste se igualase al salario equivalente sin**



**discriminación;** es decir, que si las características de las trabajadoras fueran remuneradas por el mercado igual que la de los trabajadores varones, éstas ganarían un 16,7% más (ID2).

Por otra parte, durante el período analizado (2006-2011) no parece existir una tendencia clara en cuanto a la evolución de los indicadores de discriminación salarial ID1 e ID2, ni en la Comunidad de Madrid ni en el resto de España (salvo quizás una tendencia al aumento del indicador ID1 en el resto de España en 2010 y 2011).

**Tabla 8.** Salarios medios brutos estimados con las ecuaciones de salarios. **Comunidad de Madrid**

Características del individuo evaluadas según la <b>ECUACIÓN DE VARONES</b> (según el mercado retribuye esas características a los varones)										
	2006-2007*		2008		2009		2010		2011	
	Media	Obs.	Media	Obs.	Media	Obs.	Media	Obs.	Media	Obs.
<b>Varones</b>	2.106 €	656	2.216 €	406	2.254 €	474	2.226 €	540	2.202 €	465
Mujeres	1.824 €	553	1.894 €	418	1.951 €	446	1.962 €	579	1.897 €	490
Ambos sexos	1.977 €	1.209	2.053 €	824	2.107 €	920	2.089 €	1.119	2.046 €	955
Características del individuo evaluadas según la <b>ECUACIÓN DE MUJERES</b> (según el mercado retribuye esas características a las mujeres)										
	2006-2007*		2008		2009		2010		2011	
	Media	Obs.	Media	Obs.	Media	Obs.	Media	Obs.	Media	Obs.
<b>Varones</b>	1.839 €	656	1.877 €	406	1.967 €	474	2.053 €	540	1.840 €	465
Mujeres	1.592 €	553	1.687 €	418	1.744 €	446	1.717 €	579	1.625 €	490
Ambos sexos	1.726 €	1.209	1.781 €	824	1.859 €	920	1.879 €	1.119	1.730 €	955

\* En el caso de la Comunidad de Madrid se han agrupado los años 2006 y 2007 para aumentar la muestra con la que realizar las estimaciones.

**Tabla 9.** Estimaciones de los indicadores de discriminación ID1 e ID2. **Comunidad de Madrid**

	2006-2007	2008	2009	2010	2011
Brecha salarial	514 €	529 €	510 €	509 €	577 €
Salario medio de las Mujeres	1.592 €	1.687 €	1.744 €	1.717 €	1.625 €
Salario medio de las Mujeres Sin discriminación	1.824 €	1.894 €	1.951 €	1.962 €	1.897 €
<b>ID1</b>	<b>45,1%</b>	<b>39,1%</b>	<b>40,6%</b>	<b>48,2%</b>	<b>47,2%</b>
<b>ID2</b>	<b>14,6%</b>	<b>12,3%</b>	<b>11,9%</b>	<b>14,3%</b>	<b>16,7%</b>

**ID1:** porcentaje de la diferencia salarial en media (brecha salarial) debida a la discriminación.

**ID2:** porcentaje en que debería aumentar el salario medio de las mujeres para que se igualase al salario equivalente sin discriminación.

**Tabla 10.** Salarios medios brutos estimados con las ecuaciones de salarios. **Resto de España**

Características del individuo evaluadas según la <b>ECUACIÓN DE VARONES</b> (según el mercado retribuye esas características a los varones)												
	2006		2007		2008		2009		2010		2011	
	Media	Obs.	Media	Obs.	Media	Obs.	Media	Obs.	Media	Obs.	Media	Obs.
<b>Varones</b>	1.665 €	4.961	1.728 €	4.976	1.827 €	4.987	1.922 €	4.514	1.916 €	4.543	1.889 €	3.745
Mujeres	1.431 €	3.704	1.494 €	3.786	1.563 €	4.176	1.702 €	3.844	1.710 €	3.979	1.694 €	3.266
Ambos sexos	1.565 €	8.665	1.627 €	8.762	1.707 €	9.163	1.821 €	8.358	1.820 €	8.522	1.798 €	7.011
Características del individuo evaluadas según la <b>ECUACIÓN DE MUJERES</b> (según el mercado retribuye esas características a los mujeres)												
	2006		2007		2008		2009		2010		2011	
	Media	Obs.	Media	Obs.	Media	Obs.	Media	Obs.	Media	Obs.	Media	Obs.
Varones	1.408 €	4.961	1.466 €	4.976	1.573 €	4.987	1.656 €	4.514	1.637 €	4.543	1.718 €	3.745
<b>Mujeres</b>	1.252 €	3.704	1.332 €	3.786	1.413 €	4.176	1.514 €	3.844	1.517 €	3.979	1.506 €	3.266
Ambos sexos	1.341 €	8.665	1.408 €	8.762	1.500 €	9.163	1.591 €	8.358	1.581 €	8.522	1.619 €	7.011

**Tabla 11.** Estimaciones de los indicadores de discriminación ID1 e ID2. **Resto de España**

	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Brecha salarial	414 €	396 €	414 €	408 €	399 €	384 €
Salario medio de las Mujeres	1.252 €	1.332 €	1.413 €	1.514 €	1.517 €	1.506 €
Salario medio de las Mujeres Sin discriminación	1.431 €	1.494 €	1.563 €	1.702 €	1.710 €	1.694 €
<b>ID1</b>	<b>43,3%</b>	<b>40,9%</b>	<b>36,2%</b>	<b>46,2%</b>	<b>48,4%</b>	<b>49,2%</b>
<b>ID2</b>	<b>14,3%</b>	<b>12,2%</b>	<b>10,6%</b>	<b>12,4%</b>	<b>12,7%</b>	<b>12,5%</b>

**ID1:** porcentaje de la diferencia salarial en media (brecha salarial) debida a la discriminación.

**ID2:** porcentaje en que debería aumentar el salario medio de las mujeres para que se igualase al salario equivalente sin discriminación.

### 2.3. Presencia de mujeres en los puestos directivos. Análisis a partir de los datos de la CNMV sobre empresas que cotizan en bolsa

Como se señalaba en la introducción, uno de los ámbitos en los que se pone de manifiesto la desigualdad de género en el mercado laboral es el de la baja presencia de mujeres en los puestos directivos y de responsabilidad de las organizaciones.

Como aproximación a este fenómeno, más general, de la insuficiente presencia de mujeres en los puestos directivos, en esta sección se analiza el caso más específico de las empresas que cotizan en la bolsa española. Desde 2005, la Comisión Nacional del Mercado de Valores (CNMV) ofrece en sus informes anuales de gobierno corporativo datos sobre la diversidad de género en los consejos de administración de las empresas españolas que cotizan en el mercado continuo de la bolsa. Esta información permite analizar la evolución de la representación femenina en sus órganos de dirección y, en particular, en los consejos de administración.

El análisis de esta información se ofrece a continuación.

#### 2.3.1. Compañías con presencia femenina en sus consejos de administración

¿Se observa una tendencia hacia un aumento en la presencia femenina en los consejos de administración?

En primer lugar, los datos de la **tabla 12** muestran que para el período 2004-2011 **ha ido creciendo el porcentaje de empresas cotizadas cuyos consejos de administración cuentan con mujeres** entre sus miembros. En el ejercicio 2011, había presencia femenina en los consejos de 99 compañías cotizadas, lo que representa el 66,4% del total. Esa cifra supone un incremento de más de 26 puntos porcentuales con respecto al año 2004. Téngase en cuenta no obstante, que en la situación de partida menos de la mitad de las empresas tenían a mujeres en sus consejos de administración.

La misma pauta se observa cuando se distingue entre el subgrupo de empresas del IBEX-35, y entre las que tienen una capitalización bursátil por debajo y por encima del 1.000 millones de euros. Ahora bien, cabe destacar el grupo de empresas del IBEX-35, en donde se da el mayor aumento de empresas con mujeres consejeras (probablemente porque tienen un mayor número de integrantes en sus consejos, lo que facilita la inclusión en ellos de alguna mujer, pero también porque son empresas muy representativas que es posible que hayan hecho un esfuerzo adicional por tener más mujeres en sus consejos, en un contexto en el que han existido bastantes inventivos para ello).

**Tabla 12.** Compañías españolas cotizadas con representación femenina en sus consejos de administración (2004-2011)

	TOTAL		Ibex 35		Más de 1.000 M. €		Menos de 1.000 M. €	
	Nº de sociedades con mujeres	% sobre el total	Nº de sociedades con mujeres	% sobre el total	Nº de sociedades con mujeres	% sobre el total	Nº de sociedades con mujeres	% sobre el total
<b>2011</b>	99	<b>66,4%</b>	31	88,6%	7	70,0%	61	58,7%
<b>2010</b>	98	<b>64,1%</b>	29	82,9%	9	64,3%	60	57,7%
<b>2009</b>	91	<b>58,3%</b>	27	79,4%	6	42,9%	58	53,7%
<b>2008</b>	88	<b>53,7%</b>	26	74,3%	7	46,7%	55	48,2%
<b>2007</b>	89	<b>51,4%</b>	21	60,0%	18	47,4%	50	49,5%
<b>2006</b>	82	<b>47,4%</b>	19	54,3%	17	44,7%	42	46,0%
<b>2005</b>	65	<b>36,9%</b>	12	34,3%	12	46,2%	41	35,7%
<b>2004</b>	73	<b>40,1%</b>	11	31,4%	9	40,9%	53	42,4%

Notas: "Total" se refiere al total de empresas que cotizan en el mercado continuo español que proporcionan datos a la CNMV. Además se distingue el sub-conjunto de empresas que cotizan en el Ibex 35, y entre aquellas que tienen una capitalización de más de 1.000 millones de euros, o de menos de esta cantidad.

Fuente: *Informe de Gobierno Corporativo de las entidades emisoras de valores admitidos a negociación en mercados secundarios oficiales (Ejercicios 2004-2011)*, CNMV.

### 2.3.2. Número de mujeres consejeras

El número de mujeres en los consejos de administración de las empresas cotizadas también muestra una tendencia creciente dentro del período analizado, aunque su presencia sigue siendo muy minoritaria con respecto a los hombres. La **tabla 13** muestra la evolución del número de consejeras y el porcentaje que representan respecto al total de integrantes de los consejos.

En el año 2011 había 162 mujeres consejeras, lo que representa el 10,4% del total de integrantes de los consejos. Esta cifra indica un crecimiento de 4,5 puntos porcentuales desde 2004, cuando las 104 mujeres consejeras representaban el 5,9% del total.

Obsérvese que, nuevamente, es el sub-grupo de empresas del IBEX-35 en donde se observa un aumento mayor en la presencia de mujeres en los consejos (aumento de 8,5 puntos porcentuales en siete años), con lo que actualmente es ahí en donde se alcanza el porcentaje mayor de mujeres (el 11,9%).

**Tabla 13.** Presencia de mujeres en los consejos de administración de las compañías cotizadas en España (2004-2011)

	TOTAL		Ibex 35		Más de 1.000 M. €		Menos de 1.000 M. €	
	Nº de consejeras	% sobre el total	Nº de consejeras	% sobre el total	Nº de consejeras	% sobre el total	Nº de consejeras	% sobre el total
<b>2011</b>	162	<b>10,4%</b>	60	11,9%	11	9,9%	91	9,6%
<b>2010</b>	158	<b>9,9%</b>	53	10,6%	17	10,9%	88	9,4%
<b>2009</b>	150	<b>9,2%</b>	50	10,2%	13	8,4%	87	8,8%
<b>2008</b>	138	<b>8,1%</b>	44	8,7%	12	6,6%	82	7,1%
<b>2007</b>	131	<b>7,5%</b>	30	6,0%	36	8,0%	65	8,3%
<b>2006</b>	118	<b>6,9%</b>	26	5,1%	33	7,5%	59	7,7%
<b>2005</b>	95	<b>5,6%</b>	17	3,3%	20	6,5%	58	6,6%
<b>2004</b>	104	<b>5,9%</b>	18	3,4%	12	4,8%	74	7,5%

Notas: "Total" se refiere al total de empresas que cotizan en el mercado continuo español que proporcionan datos a la CNMV. Además se distingue el sub-conjunto de empresas que cotizan en el Ibex 35, y entre aquellas que tienen una capitalización de más de 1.000 millones de euros, o de menos de esta cantidad.

Fuente: *Informe de Gobierno Corporativo de las entidades emisoras de valores admitidos a negociación en mercados secundarios oficiales (Ejercicios 2004-2011)*, CNMV.

### 2.3.3. Tipología de consejeras

El análisis de la diversidad de género en la estructura de los órganos de administración de las empresas cotizadas también puede realizarse atendiendo a la tipología de los consejeros. Dentro de cada consejo, se distingue entre consejeros ejecutivos, dominicales, independientes y otros externos. Los consejeros **ejecutivos** son aquellos que forman el equipo directivo de la compañía. Los consejeros **dominicales** son aquellos que acceden al consejo de administración por ser titulares o representar a los titulares de paquetes accionariales que, por su volumen, tienen capacidad de influir en el control de la compañía. Los consejeros **independientes** son miembros del consejo de administración en razón de su alta cualificación profesional y deben poder desempeñar sus funciones sin verse condicionados por relaciones con la compañía, con sus accionistas significativos o con sus directivos. Los consejeros denominados otros **externos** son aquellos que, por determinados conflictos de intereses, no pueden ser catalogados como independientes.

Si se considera algún tipo de jerarquía dentro del grupo que forman los miembros de los consejos de administración, probablemente habría que poner a los consejeros ejecutivos a la cabeza. En este sentido, el avance pleno de la mujer en el mundo de la

alta dirección debería reflejarse también en una tendencia creciente en la presencia de mujeres en entre el grupo de consejeros ejecutivos. Sin embargo, parece que no es esto lo que sucede a juzgar por los datos de la **tabla 14**. **En 2011, las mujeres constituían un 4,6% del total de consejeros ejecutivos**, cuando en 2005 esta cifra era del 4,8%.

**El grupo de consejeros en donde mayor es el avance de la presencia femenina es el de consejeros independientes**, que en el año 2011 contaba con un 14,9% de mujeres, lo que representa un avance de casi 11 puntos porcentuales en siete años (4% en 2005). Ello quiere decir que es posible que las empresas que cotizan en el mercado continuo de la bolsa, que son todas ellas empresas muy representativas, han sido conscientes de la necesidad de incorporar a mujeres en sus consejos (como consecuencia de las políticas de igualdad aplicadas, que han dado mucha importancia a este aspecto<sup>16</sup>), y eso se ha hecho casi siempre incorporando a consejeras independientes.

---

<sup>16</sup> La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, conocida como la **Ley de Igualdad de 2007**, hace una recomendación para conseguir la paridad en los consejos de administración de las sociedades mercantiles en España antes del año 2015. Concretamente, en su artículo 75 señala que “las sociedades obligadas a presentar cuenta de pérdidas y ganancias no abreviada procurarán incluir en su Consejo de administración un número de mujeres que permita alcanzar una presencia equilibrada de mujeres y hombres en un plazo de ocho años a partir de la entrada en vigor de esta Ley”.

En el ámbito comunitario, la Comisión Europea presentó a finales de 2012 la **Propuesta de Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo** destinada a mejorar el equilibrio de género entre los administradores no ejecutivos de las empresas cotizadas y por la que se establecen medidas afines (<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2012:0614:FIN:es:PDF>).

Esta Directiva establece que las empresas cotizadas en la Unión Europea deberían tener una cuota mínima del 40% de mujeres en sus consejos de administración antes del año 2020 (si las empresas cotizadas son públicas, la fecha se adelanta al año 2018). Las cuotas se aplicarían únicamente a los puestos no ejecutivos. Los Estados miembros serían los encargados de establecer las sanciones correspondientes en caso de infracción de lo establecido en la Directiva.

Por su parte, la Comisión Nacional del Mercado de Valores publicó en junio de 2013 la versión más reciente de su **Código Unificado de buen gobierno**

([http://www.cnmv.es/DocPortal/Publicaciones/CodigoGov/Codigo\\_unificado\\_Esp\\_04.pdf](http://www.cnmv.es/DocPortal/Publicaciones/CodigoGov/Codigo_unificado_Esp_04.pdf)),

el documento que las sociedades cotizadas deben tomar como referencia cuando en sus informes anuales de gobierno corporativo informan del seguimiento de las recomendaciones establecidas en este ámbito. El Código Unificado dedica su recomendación nº 14 a la diversidad de género, señalando lo siguiente: “Que cuando sea escaso o nulo el número de consejeras, la Comisión de Nombramientos vele para que al proveerse nuevas vacantes: (a) Los procedimientos de selección no adolezcan de sesgos implícitos que obstaculicen la selección de consejeras; (b) La compañía busque deliberadamente, e incluya entre los potenciales candidatos, mujeres que reúnan el perfil profesional buscado”. De acuerdo con el artículo 61 bis de la Ley del Mercado de Valores, el Código Unificado de la CNMV se rige por el principio de “cumplir o explicar”, según el cual cada sociedad cotizada tiene la libertad de seguir o no las recomendaciones de gobierno corporativo, pero cuando no lo haga está obligada a explicar los motivos.

**Tabla 14.** Porcentaje de mujeres en los consejos de administración de las compañías cotizadas en España, según tipología (2005-2011)

	Ejecutivas	Dominicales	Independientes	Otras externas
2011	4,6%	9,7%	14,9%	7,0%
2010	4,4%	9,1%	14,0%	9,8%
2009	3,7%	9,4%	12,7%	6,6%
2008	3,6%	9,4%	11,7%	6,9%
2007	4,6%	9,1%	7,5%	8,2%
2006	6,0%	8,9%	4,8%	5,2%
2005	4,8%	7,3%	4,0%	2,9%

Fuente: *Informe de Gobierno Corporativo de las entidades emisoras de valores admitidos a negociación en mercados secundarios oficiales (Ejercicios 2004-2011)*, CNMV.

Este resultado obtenido en la tabla 14 se confirma en la tabla 15 para el sub-grupo de empresas que integran el IBEX-35. En efecto, la **tabla 15** muestra cómo se distribuyen (en porcentaje) las consejeras del IBEX-35 a lo largo de cada una de las cuatro modalidades de pertenencia a los consejos. Como se puede ver, a lo largo del período analizado se observa un **claro descenso en el peso de las consejeras ejecutivas** (han pasado de representar el 22,2% del total de mujeres consejeras en 2004 al 3,3% en 2011) y un **aumento paralelo en la proporción de consejeras independientes**, que han pasado de representar el 27,8% de las mujeres consejeras en 2004 al 65,6% en 2011.



**Tabla 15.** Distribución de las consejeras del IBEX-35 entre las cuatro modalidades de pertenencia al consejo (porcentajes respecto del total de mujeres consejeras), 2004-2011.

	<b>Ejecutivas</b>	<b>Dominicales</b>	<b>Independientes</b>	<b>Otras externas</b>
<b>2011</b>	<b>3,3%</b>	27,9%	65,6%	3,2%
<b>2010</b>	<b>3,8%</b>	26,4%	67,9%	1,9%
<b>2009</b>	<b>4,0%</b>	32,0%	64,0%	0,0%
<b>2008</b>	<b>4,5%</b>	29,6%	63,6%	2,3%
<b>2007</b>	<b>6,7%</b>	36,6%	56,7%	0,0%
<b>2006</b>	<b>15,4%</b>	42,3%	42,3%	0,0%
<b>2005</b>	<b>11,8%</b>	47,1%	41,1%	0,0%
<b>2004</b>	<b>22,2%</b>	50,0%	27,8%	0,0%

Fuente: *Informe de Gobierno Corporativo de las entidades emisoras de valores admitidos a negociación en mercados secundarios oficiales (Ejercicios 2004-2011)*, CNMV.

#### 2.3.4. Diferencias sectoriales en el porcentaje de consejeras

En la tabla 16 se ofrecen los datos sobre el porcentaje de mujeres en los consejos de administración (sobre el total de miembros del consejo). Si se fija la atención en el grupo de consejeros ejecutivos, se puede ver que la presencia de femenina es mayor que la media en los sectores de “alimentación, bebidas y tabaco”, “comercio y otros servicios”, “inmobiliarias” y “bancos”. De hecho parece que en los sectores que tradicionalmente han sido los más masculinizados (primario, energía, construcción, etc.) es precisamente en donde no había ninguna consejera ejecutiva en 2011.

**Tabla 16.** Porcentaje de mujeres en los consejos de administración de las compañías cotizadas en España según sector y tipología (años 2007 y 2011)

	Ejecutivas		Dominicales		Independientes		Otras externas	
	2011	2007	2011	2007	2011	2007	2011	2007
<b>Sector no financiero</b>	<b>4,7</b>	<b>4,8</b>	<b>10,5</b>	<b>9,4</b>	<b>14,4</b>	<b>5,8</b>	<b>8,5</b>	<b>7,5</b>
Sector primario, energía y agua	0,0	0,0	5,8	2,9	18,4	8,5	20,0	4,3
Metálicas básicas y transformación metales	0,0	0,0	8,6	0,0	7,5	0,0	0,0	0,0
Construcción y materiales de construcción	0,0	0,0	19,3	18,8	12,5	7,7	9,1	0,0
Químicas, papel y artes gráficas	0,0	0,0	3,7	3,3	6,7	0,0	0,0	0,0
Otras industrias manufactureras	4,5	3,4	10,3	4,3	5,9	3,2	8,3	11,1
Alimentación, bebidas y tabaco	12,5	4,0	10,0	13,0	14,8	0,0	0,0	28,6
Comercio y otros servicios	11,1	12,5	8,5	7,5	24,5	13,9	16,7	14,3
Medios comunicación y nuevas tecnologías	0,0	6,1	11,4	11,1	23,0	8,6	0,0	0,0
Transportes y comunicaciones	0,0	7,1	9,3	4,4	11,1	4,2	0,0	0,0
Inmobiliarias	11,8	11,6	10,1	12,6	9,4	3,6	14,3	7,7
<b>Sector financiero</b>	<b>4,2</b>	<b>3,4</b>	<b>5,6</b>	<b>7,0</b>	<b>17,2</b>	<b>11,7</b>	<b>0,0</b>	<b>11,8</b>
Bancos	7,4	6,7	4,8	6,0	20,3	12,7	0,0	0,0
Seguros	0,0	0,0	4,3	0,0	14,3	12,5	0,0	0,0
Sociedades de cartera	0,0	0,0	7,1	12,1	9,1	8,7	0,0	22,2
<b>Total</b>	<b>4,6</b>	<b>4,6</b>	<b>9,7</b>	<b>9,1</b>	<b>14,9</b>	<b>6,9</b>	<b>7,0</b>	<b>8,2</b>

Fuente: Informe de Gobierno Corporativo de las entidades emisoras de valores admitidos a negociación en mercados secundarios oficiales (Ejercicios 2004-2011), CNMV.

### 2.3.5. Presencia femenina en los diversos cargos existentes en los consejos de administración

Dentro del consejo de administración los consejeros pueden realizar distintas funciones, algunas de ellas recomendadas por el Código Unificado de buen gobierno. Éstas son: **presidente del consejo**, cuyo cargo puede coincidir o no con el de primer ejecutivo o consejero delegado, aunque la mayoría de las veces es así (la mayoría de presidentes del consejo son consejeros ejecutivos). **Vicepresidente del consejo** (cargo que suele provenir de cualquiera de las cuatro tipologías de consejeros). Y **secretario**, que puede ser un consejero o no.

En la **tabla 17** se muestra la distribución de las consejeras según la función desempeñada en el consejo de administración, distinguiendo entre presidenta, vicepresidenta, consejera delegada, secretaria, consejera-vocal.

Como se puede ver, son pocas las mujeres que ocupan los cargos de máxima responsabilidad en los consejos. En el ejercicio 2011, de las 162 mujeres consejeras, 5 eran presidentas, 10 vicepresidentas y 4 consejeras delegadas. Apenas existen variaciones en estas cifras desde 2007, primer año del que se dispone de datos. De nuevo, este resultado apunta a que **las empresas que cotizan en bolsa han hecho un esfuerzo (en general) por incorporar más mujeres a sus consejos** (en un contexto político y social que así lo reclamaba), **pero estas nuevas consejeras** (la mayoría independientes o dominicales) **todavía no han tenido acceso a los puestos de más responsabilidad** dentro del consejo.

Los datos correspondientes al subconjunto de empresas del IBEX-35 (**tabla 18**) confirman este mismo resultado.

**Tabla 17.** Número de mujeres según la función desempeñada en el consejo de administración. **Compañías que cotiza en bolsa** en España (2007-2011)

	Presidentas	Vicepresidentas	Consejeras delegadas	Secretarias	Consejeras-vocales
<b>2011</b>	5	10	4	1	142
<b>2010</b>	4	10	3	1	140
<b>2009</b>	6	10	3	1	130
<b>2008</b>	5	11	3	3	116
<b>2007</b>	7	12	4	3	105

Fuente: *Informe de Gobierno Corporativo de las entidades emisoras de valores admitidos a negociación en mercados secundarios oficiales (Ejercicios 2004-2011)*, CNMV.

**Tabla 18.** Número de mujeres según la función desempeñada en el consejo de administración. **Empresas del Ibex 35** (2008-2011)

	<b>Presidentas</b>	<b>Vicepresidentas</b>	<b>Consejeras delegadas</b>	<b>Consejeras-vocales</b>
<b>2011</b>	1	4	1	55
<b>2010</b>	--	4	1	48
<b>2009</b>	1	4	--	45
<b>2008</b>	1	4	--	39

Fuente: *Informe Anual de Gobierno Corporativo de las compañías del Ibex 35*, (Ejercicios 2008-2011), CNMV.

## **Capítulo 3. Análisis de la segregación de género en las áreas de estudios y en la ocupación.**

La idea central de este capítulo es que, hasta cierto punto, los chicos y las chicas tienden a estudiar titulaciones (sectores de estudios) diferentes, ya sea en los ciclos formativos, el bachillerato o los estudios universitarios; y esta es una de las causas fundamentales (o causas últimas) de que existan ocupaciones y sectores feminizados y masculinizados; y esta segregación ocupacional y sectorial es, a su vez, una de las principales causas inmediatas de las diferencias observadas en el mercado laboral entre trabajadoras y trabajadores.

Por ello, en este capítulo, tras presentar las herramientas o indicadores que se van a emplear para medir la “disimilitud” en la distribución de mujeres y varones entre tipos de estudios, ocupaciones o sectores, se analizará cuál es el grado de disimilitud o “segregación” de género existente, y cuál ha sido su evolución, tanto en los estudios (ciclos formativos, bachillerato y estudios universitarios) como en el mercado laboral (ocupaciones y sectores).

El objetivo último del capítulo es tratar de responder a cuestiones como: ¿siguen siendo elevados los niveles de segregación de género existentes en los estudios y en el mercado laboral? ¿Cómo han evolucionado en el período 2005-2013? ¿Cuál ha sido el impacto de la crisis? ¿Se observa en la actualidad una tendencia hacia la reducción en la feminización/masculinización de muchas titulaciones de la educación secundaria y terciaria, de donde se pudiera deducir que en el futuro habrá una menor segregación ocupacional y sectorial en el mercado laboral?

### 3.1. Explicaciones y aspectos teóricos

La observación de elevados niveles de segregación ocupacional de género a lo largo del último siglo ha suscitado el interés de una serie de economistas y sociólogos por el estudio de este tema (¿por qué las mujeres están relativamente concentradas en ocupaciones administrativas, de servicios y con una baja presencia en los niveles directivos?), a partir de cuyas aportaciones ha ido surgiendo una importante literatura empírica<sup>17</sup> y teórica.

---

<sup>17</sup> Véase, por ejemplo, Beller 1982; Karmel y Maclachlan 1988; Blau, Simpson y Anderson 1998. En España se pueden destacar los estudios de Casas (1987), que obtiene una ligera reducción de la segregación para el período 1976-1985; Sánchez (1993), que obtiene que la segregación aumentó ligeramente a lo largo del período 1977-88; Otero y Gradín (2001), los cuales analizan el período 1979-1998 y desagregan por CCAA, concluyendo que en España se observa un incremento de la segregación en la segunda mitad de los años noventa, y que se produce una clara persistencia de la misma en diferentes CCAA, las cuales muestran diferencias importantes en la forma de inserción de la mujer en el mercado de trabajo, estrechamente vinculadas a sus peculiaridades sectoriales; y, finalmente, el trabajo de Maté, Nava y Rodríguez 2001, los cuales analizan la segregación ocupacional a lo largo del período 1994-1999.

Respecto de esta última, se puede decir que el fundamento teórico del fenómeno de la segregación ocupacional y sectorial de género se puede encontrar, entre otras, en la **teoría del capital humano** (Brown y Corcoran 1997). En efecto, razonando desde el lado de la oferta del mercado laboral, algunas mujeres pueden anticipar que van a tener unas vidas laborales más cortas, menos intensas (tiempo parcial...) o con interrupciones, debido en todos los casos a la maternidad (aunque también al cuidado de adultos dependientes) en un contexto de falta de corresponsabilidad entre hombres y mujeres en esas actividades de cuidados. Ante tal expectativa algunas de ellas pueden decidir invertir ahora menos en capital humano (ya que para ellas esta inversión sería rentabilizada en menor medida), si bien la evidencia empírica parece que no confirma esta hipótesis (la presencia de las mujeres aumenta a medida que se consideran estudios de nivel más alto). Sin embargo, hay otra opción (que parece que respalda en mayor medida la evidencia empírica) que consiste en elegir ocupaciones en donde los requerimientos en materia de experiencia profesional sean menos importantes o donde haya más facilidades para conciliar (ocupaciones donde no haya que viajar, con horarios regulares, etc.), con frecuencia renunciando a posibilidades de promoción. Además, desde el lado de la demanda se puede reforzar este proceso: algunas empresas, anticipando la posibilidad de estas interrupciones laborales de las empleadas (y no de los empleados), pueden tender a situar a sus trabajadoras en ocupaciones en donde es más fácil conciliar, normalmente en ocupaciones más administrativas y con menos posibilidades de promoción (lo que constituiría un caso de discriminación estadística).

Por otra parte, hay que reconocer el importante efecto que tienen los valores culturales, los **estereotipos** y los **roles de género** existentes, que son aspectos cualitativos que cambian lentamente y con grados importantes de inercia. Por ejemplo, incluso en algunas de las economías más avanzadas social y económicamente, como las nórdicas, en donde casi todos los indicadores muestran niveles de igualdad de género bastante altos, se observa que las mujeres están relativamente concentradas en ocupaciones de cuidados relacionadas con el estado del bienestar, en un grado mayor que en los países anglosajones (en donde los estados de bienestar no son tan grandes).

Otra explicación, ya comentada en el capítulo introductorio, y que actúa por el lado de la demanda es que, a la hora de seleccionar a un candidato para una ocupación altamente estereotipada como “masculina” o “femenina”, el empleador puede que tienda a rechazar al candidato del otro sexo. Este tipo de discriminación se aproxima más a la modalidad de “**preferencia por la discriminación**” (Becker 1957), y tiene que ver con el hecho de que el empleador, la plantilla o los clientes de la empresa, se encuentren más a gusto tratando con empleados cuyo sexo coincide con el mayoritario en esa ocupación.

También se puede mencionar el “modelo del amontonamiento” (**crowding model**) de Bergmann (1986). Este modelo trata de mostrar cómo la brecha salarial de género puede ser una consecuencia del fenómeno de la segregación ocupacional. La idea es que, independientemente del origen último del fenómeno de la segregación, puede suceder que la demanda de empleo (las oportunidades de empleo) en las ocupaciones o sectores feminizados sea relativamente pequeña en relación a la oferta de mujeres disponibles para trabajar en estas ocupaciones o sectores (porque muchas mujeres prefieren estas ocupaciones o sectores o porque no les queda más remedio que intentar trabajar en ellos...); en este sentido, como se verá más adelante, hay un menor número de ocupaciones o sectores feminizados que masculinizados, y en ellos se concentran unos porcentajes de mujeres bastante altos. En este contexto y dado que la movilidad de unas ocupaciones o sectores a otros puede ser limitada (precisamente porque algunas ocupaciones o sectores están estereotipados como feminizados o masculinizados y en ellos no es sencillo acceder para personas del otro sexo), ello permitiría que en las ocupaciones o sectores en los que hubiera una gran concentración (amontonamiento) de mujeres, esa oferta relativamente alta de mano de obra generara unos salarios menores.

Akerlof y Kranton (2000 y 2010), a partir de su teoría de la “**economía de la identidad**”, intentan introducir las “**normas sociales**” en el modelo económico estándar (en concreto en las funciones de utilidad de los individuos), y una de las aplicaciones que hacen de este enfoque (que introduce aspectos sociológicos en la economía) es la que tiene que ver con el tratamiento teórico de la segregación ocupacional. Se puede resumir brevemente el planteamiento del modelo de la siguiente manera: partiendo de un modelo económico estándar, en donde el talento y las habilidades están distribuidos de manera similar entre mujeres y hombres, se introducen dos *categorías sociales*: “mujer” y “hombre”. Esas dos categorías sociales llevan asociadas unas *normas o ideales*: algunas tareas u ocupaciones están etiquetadas como propias de mujeres y otras como propias de hombres. Estas normas sociales entran a formar parte de las funciones de utilidad de los individuos (junto con los elementos habituales, como cestas de bienes, etc.), de manera que, para algunos de éstos, separarse de la norma les puede generar desutilidad (porque pierden “identidad”): algunas mujeres pueden perder utilidad al trabajar en ocupaciones masculinizadas y algunos varones pueden perder utilidad al trabajar en ocupaciones feminizadas. También suponen que algunos varones que trabajan en ocupaciones masculinizadas se “defenderán” de la bajada de utilidad (de la pérdida de identidad masculina) que para ellos representa la presencia de trabajadoras en ese entorno, mediante algún tipo de acciones, como el acoso laboral o el “bullying” contra las trabajadoras, que puede implicar algún coste para ellos, pero también algún beneficio (restaurar su identidad).

De un planteamiento como el de Akerlof y Kranton se deducen algunas conclusiones generales muy en línea con las de los enfoques que se han mencionado anteriormente



(por ejemplo, las empresas tienen incentivos a contratar sobre todo varones en las ocupaciones más masculinizadas y mujeres en las más feminizadas); sin embargo, se pueden destacar dos de ellas:

- En este modelo los hombres no sienten un desagrado general por el hecho de trabajar con mujeres (como pasaba con el modelo de Becker de “preferencia por la discriminación”). Su rechazo tiene que ver con ocupaciones específicas (en donde hay una serie de normas sociales que dictan que son ocupaciones adecuadas para mujeres o para hombres). Como dicen los autores “en todo el mundo, los hombres y las mujeres trabajan juntos. Pero tienen normalmente trabajos diferentes: las mujeres son las secretarias; los hombres los ejecutivos”.
- La teoría de la identidad sugiere que la competencia existente en los mercados no basta para eliminar la segregación ocupacional (como sí pasaría con la discriminación “tipo Becker”). El problema último son las normas sociales que, independientemente de las habilidades individuales, estipulan qué actividades son femeninas y qué actividades son masculinas (y ninguna empresa, individualmente, tiene incentivos para retar esas normas sociales generales). Así que, de acuerdo con esta teoría, serían necesarios cambios sociales que modificaran esas normas de género: “el remedio completo para la discriminación sería la eliminación de las etiquetas en los empleos” (Akerlof y Kranton 2010, pág. 90). En este sentido, aportan evidencia de que en Estados Unidos se produjo una importante bajada en la segregación ocupacional de género desde finales de los sesenta hasta los años noventa del siglo XX (ligada al avance en la igualdad de género en ese país y a la intervención del sector público, con medidas como el título VII de la *Civil Rights Act* de 1964 y la jurisprudencia posterior), en tanto que, en la actualidad, la situación parece más estable.

### 3.2. Cómo se puede medir el grado de segregación de género: indicadores.

Para el análisis que se va a llevar a cabo posteriormente sobre la distribución de los/las estudiantes por tipos de estudios y de las ocupadas y los ocupados por ocupaciones y por sectores, se van a emplear dos tipos de indicadores: el primero de ellos intenta ofrecer una descripción amplia de cómo se distribuyen las mujeres y los varones entre las diferentes categorías de carreras, ocupaciones, etc., a través de los indicadores de “participación”, “representación” y “concentración”; el segundo de ellos consiste en la construcción de un indicador sintético, el “índice de disimilitud” (ID), que pretende

recoger en una sola cifra en grado de disimilitud en la distribución de mujeres y hombres existente en un determinado momento.

### 3.2.1. Participación, representación y concentración de las mujeres y varones en la *i*-ésima categoría.

(a) La **participación** de las mujeres en cada una de las categorías (carrera, ocupación, sector), no es otra cosa que el porcentaje de mujeres en cada una de esas categorías en relación con el total de mujeres y hombres que hay en cada una de ellas (igual se haría para el caso de los varones). Por ejemplo, en el caso de las carreras universitarias, la participación femenina en la *i*-ésima carrera mide el porcentaje de mujeres existente en la *i*-ésima carrera respecto del total de mujeres y hombres existentes en esa *i*-ésima carrera:

$$\text{Participación}_{i,m} = \frac{\text{Mujeres en la } i\text{-ésima categoría}}{\text{Total de mujeres y hombres en la } i\text{-ésima categoría}} \times 100$$

(b) Siguiendo con el ejemplo de las carreras universitarias, la **representación** femenina en la *i*-ésima carrera se define como el porcentaje de mujeres (o participación femenina) en la *i*-ésima carrera dividido por el porcentaje de mujeres (participación femenina) en el total de estudiantes:

$$\text{Representación}_{i,m} = \frac{\% \text{ Mujeres en la } i\text{-ésima categoría}}{\% \text{ Mujeres en el total de estudiantes}}$$

Obsérvese que un valor igual a 1 para la representación significa que el porcentaje de mujeres en esa carrera coincide con el porcentaje de mujeres en el total de de estudiantes. Un valor mayor que 1 significaría que las mujeres están sobre-representadas en esa carrera; y un valor menor que 1 significaría que están infra-representadas. En las tablas que se verán posteriormente se consideran carreras, ocupaciones, o sectores feminizados (masculinizados) aquellos en los que la representación de las mujeres (de los hombres) es mayor a **1,25**; es decir, aquéllos en los que las mujeres tienen una participación un 25% mayor que la participación de las mujeres en el total de estudiantes o de los ocupados.

(c) La **concentración** de las mujeres en la *i*-ésima carrera indica el porcentaje de mujeres en la *i*-ésima carrera respecto del total de mujeres; o, lo que es lo mismo, es la fracción del total de mujeres estudiantes que se sitúan en la ocupación *i* (para se obtendría de manera similar):

$$\text{Concentración}_{i,m} = \frac{\text{Mujeres en la } i\text{-ésima categoría}}{\text{Total de mujeres en todas las categorías}}$$

### 3.2.2 Índice de disimilitud (ID)

El índice de segregación que se va a utilizar en este estudio es el índice de disimilitud (index of dissimilarity), desarrollado por Duncan y Duncan (1955), y que de ahora en adelante se denotará por ID. El ID no es el único índice de segregación disponible en la literatura sobre segregación ocupacional y sectorial de género. De hecho, la cuestión de cuál de los diversos índices propuestos permite cuantificar mejor el nivel de segregación es objeto de debate (véase Anker 1998, cap. 5). De entre esos otros índices alternativos cabe destacar el índice de Karmel y MacLachlan (1988) y el índice de Blackburn, Siltanen y Jarman (1995) (también denominado “marginal matching index”). Sin embargo, en línea con la mayoría de los estudios sobre segregación ocupacional por sexo y siguiendo a Anker, aquí, como se acaba de señalar, se opta por el uso del ID.

En términos de las carreras universitarias (lo mismo se haría para las ocupaciones y los sectores), el **ID** se define como la suma a lo largo de todas las carreras del valor absoluto de las diferencias entre los porcentajes de mujeres (respecto al total de mujeres) y los porcentajes de hombres (respecto al total de hombres) en cada carrera, todo ello dividido por dos. O lo que es lo mismo, el ID es la suma a lo largo de todas las carreras del valor absoluto de las diferencias entre los indicadores de concentración de mujeres y hombres, todo ello dividido por dos. Es decir,

$$ID = \frac{1}{2} \sum_i \left| \frac{m_i}{M} - \frac{h_i}{H} \right|$$

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

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

Por ejemplo, en caso hipotético en el que existieran 3 carreras A, B y C:

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

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

Por otra parte, si se analiza la evolución temporal del ID, hay que tener en presente que los cambios que experimenta el mismo a lo largo del tiempo se pueden deber a que simultáneamente se dan dos fenómenos:

- Que cambia la **composición** por sexo de las carreras (ocupaciones, sectores); es decir, a que se producen cambios en el grado de feminización/masculinización de las carreras (en la participación de mujeres y varones en las mismas).
- Que cambia la **distribución** del alumnado por carreras (ocupaciones o sectores). Siguiendo con el ejemplo de las carreras universitarias, ello quiere decir que hay una serie de carreras que ganan peso en términos del alumnado que acogen (respecto del número total de alumnos/as existentes) mientras que otras lo pueden estar perdiendo; y, si por ejemplo, las que ganan peso son carreras feminizadas mientras que las que pierden peso son carreras masculinizadas, esto puede hacer aumentar el ID sin que hayan cambiado los porcentajes de mujeres y varones en cada una de ellas.

Algunos autores están más interesados en el primer fenómeno que en el segundo; es decir, identifican el aumento de la segregación educacional de género solamente con el aumento de la feminización/masculinización de las carreras. Sin embargo, otros autores (y esta es la postura asumida en este estudio) consideran que tanto el

aumento de la feminización/masculinización de las carreras como el aumento del tamaño relativo de las carreras feminizadas/masculinizadas, se identifican con el aumento de la segregación educacional (lo mismo se diría para el caso de las ocupaciones y los sectores).

El interés en hacer este tipo de distinciones ha llevado a que normalmente se descompongan los cambios en el ID en: cambios en la **composición** por sexo de las carreras; cambios en el tamaño relativo de las carreras (en la **distribución** de las ocupaciones); y el denominado residual o “efecto interacción”.

El método de descomposición se inicia recalculando el ID correspondiente al último año a través de dos vías: una de ellas usando la misma distribución de carreras que en el año inicial y otra de ellas usando los mismos porcentajes de hombres y mujeres en cada carrera que en el año inicial. Las diferencias entre estos dos ID recalculados y el ID efectivo del primer año se considera que indican, en el primer caso (denominado **ID-composición**), en qué medida la segregación educacional cambió exclusivamente debido a cambios en la composición por sexo de las carreras (dado que la distribución del alumnado por carreras fue estandarizada, es decir, forzada a permanecer igual en los dos períodos); y, en el segundo caso (denominado **ID-distribución**), en qué medida la segregación educacional cambió debido exclusivamente a cambios en la estructura o distribución de las carreras (dado que las composiciones por sexo de todas las carreras fueron estandarizadas).

$$ID_{t_1} - ID_{t_2} = \frac{1}{2} \left[ \frac{\sum_i q_{it_1} p_{it_1} T_{it_1}}{\sum_i q_{it_1} T_{it_1}} - \frac{\sum_i q_{it_2} p_{it_2} T_{it_2}}{\sum_i q_{it_2} T_{it_2}} \right] - \frac{1}{2} \left[ \frac{\sum_i q_{it_1} p_{it_1} T_{it_1}}{\sum_i q_{it_1} T_{it_1}} - \frac{\sum_i q_{it_2} p_{it_2} T_{it_2}}{\sum_i q_{it_2} T_{it_2}} \right]$$

$$ID_{t_1} - ID_{t_2} = \frac{1}{2} \left[ \frac{\sum_i q_{it_1} p_{it_1} T_{it_1}}{\sum_i q_{it_1} T_{it_1}} - \frac{\sum_i q_{it_2} p_{it_2} T_{it_2}}{\sum_i q_{it_2} T_{it_2}} \right] - \frac{1}{2} \left[ \frac{\sum_i q_{it_1} p_{it_1} T_{it_1}}{\sum_i q_{it_1} T_{it_1}} - \frac{\sum_i q_{it_2} p_{it_2} T_{it_2}}{\sum_i q_{it_2} T_{it_2}} \right]$$

Donde  $q_{it}$  es el porcentaje de mujeres en la carrera  $i$  en el momento  $t$ ;  $p_{it}$  es el porcentaje de varones en la carrera  $i$  en el momento  $t$ ; y  $T_{it}$  es el número total de estudiantes en la carrera  $i$  en el momento  $t$ .

Uno de los problemas que presenta esta metodología de estandarización es que los cambios en el ID debidos a los cambios en la composición por sexo de las carreras (ID-composición) y al cambio en la estructura de las mismas (ID-distribución) no suman el cambio efectivo en el ID. Por esta razón se calcula también un valor residual (RES), que

es igual al cambio efectivo del ID menos ID-composición menos ID-distribución; esto es,

$$RES = ID_2 - ID_1 - ID_{composición} - ID_{distribución} .$$

Este valor residual a veces se interpreta como una consecuencia de la interacción entre los cambios en la composición y en la distribución de las ocupaciones; sin embargo, y como señala de nuevo Anker (1998, pág. 77), “básicamente, el residual carece de significado”.

### 3.3. Análisis de la segregación de género en los ciclos formativos.

Dentro del análisis de la segregación en los estudios a realizar en este capítulo, en esta sección se comienza con los ciclos formativos; en la siguiente se analizarán los estudios de bachillerato; y en la que sigue se analizarán los estudios universitarios. De esta manera se habrán recogido todos los niveles de estudio del sistema educativo, posteriores a la ESO, en los que el alumnado tiene que elegir el tipo de estudio a realizar.

Pero antes de comenzar con cada uno de estos bloques merece la pena examinar las **tasas de matriculación** existentes en los **ciclos formativos y en el bachillerato**, en la Comunidad de Madrid y en el resto de España. Los datos sobre al alumnado matriculado en cada uno de ellos aparece en tabla 1. Un hecho estilizado, bien conocido por el público en general, es que en España el porcentaje o tasa de alumnado matriculado en la formación profesional (ciclos formativos) es baja comparado con el alumnado matriculado en bachillerato. Como se puede ver en la tabla esto es así (en Madrid el porcentaje de alumnos matriculado en los ciclos formativos era del 41,1% en el curso 2011-12). Sin embargo, la tendencia observada entre el curso 2004-05 y 2011-12 es de aumento en la tasa de matriculación en los ciclos formativos (en 2004-05 el porcentaje de alumnos matriculado en Madrid en los ciclos formativos era tan sólo del 35,5%). Además, como también se puede ver en la tabla, este aumento se produce realmente en el sub-período que comienza con la crisis económica. De esta manera, una primera conclusión obtenida es que, desde el comienzo de la crisis económica, no sólo se está produciendo un aumento en la matriculación de alumnos en los estudios de ciclos formativos y bachillerato (el coste de oportunidad de estudiar es más bajo cuando escasea el empleo juvenil), sino que los ciclos formativos están ganando peso en el total. Obsérvese también que los ciclos formativos tienen más peso en el resto de España que en la Comunidad de Madrid (en el curso 2011-12 el porcentaje de alumnos matriculados en los ciclos formativos en el resto de España era del 49,2%).

Un segundo resultado que merece la pena extraer de la tabla es que la presencia de las estudiantes aumenta a medida que aumenta el nivel académico de los estudios. Por ejemplo, en la Comunidad de Madrid, en el curso 2011-12, en los ciclos formativos de grado medio la presencia femenina era del 44%, mientras que esa presencia era del 48,3% en los ciclos formativos de grado superior y del 51,3% en el bachillerato.

**Tabla 1.** Evolución del alumnado matriculado en ciclos formativos y en bachillerato durante el período 2004 al 2012. Comunidad de Madrid y España.

<b>Madrid</b>	<b>Ciclos formativos grado medio</b>			<b>Ciclos formativos grado superior</b>			<b>Bachillerato</b>			% ciclos formativos/total
	Cursos	Mujeres	Varones	Total	Mujeres	Varones	Total	Mujeres	Varones	
<b>2011-12</b>	13.089	16.664	<b>29.753</b>	17.180	18.426	<b>35.606</b>	48.020	45.636	<b>93.656</b>	41,1%
<b>2010-11</b>	12.652	15.609	<b>28.261</b>	16.210	16.874	<b>33.084</b>	47.378	44.572	<b>91.950</b>	40,0%
<b>2009-10</b>	11.805	13.938	<b>25.743</b>	14.770	15.246	<b>30.016</b>	46.151	42.533	<b>88.684</b>	38,6%
<b>2008-09</b>	10.530	12.026	<b>22.556</b>	13.311	13.567	<b>26.878</b>	44.440	40.803	<b>85.243</b>	36,7%
<b>2007-08</b>	9.739	11.157	<b>20.896</b>	12.436	12.922	<b>25.358</b>	43.976	39.102	<b>83.078</b>	35,8%
<b>2006-07</b>	9.395	10.721	<b>20.116</b>	12.571	12.902	<b>25.473</b>	44.584	40.826	<b>85.410</b>	34,8%
<b>2005-06</b>	9.418	10.943	<b>20.361</b>	12.906	13.460	<b>26.366</b>	45.413	41.745	<b>87.158</b>	34,9%
<b>2004-05</b>	9.695	11.003	<b>20.698</b>	13.619	14.366	<b>27.985</b>	46.451	41.902	<b>88.353</b>	35,5%

<b>Resto de España</b>	<b>Ciclos formativos grado medio</b>			<b>Ciclos formativos grado superior</b>			<b>Bachillerato</b>			% ciclos formativos/total
	Cursos	Mujeres	Varones	Total	Mujeres	Varones	Total	Mujeres	Varones	
<b>2011-12</b>	120.647	152.045	<b>272.692</b>	119.682	125.207	<b>244.889</b>	284.190	250.907	<b>535.097</b>	49,2%
<b>2010-11</b>	118.183	143.124	<b>261.307</b>	115.858	117.070	<b>232.928</b>	284.516	247.023	<b>531.539</b>	48,2%
<b>2009-10</b>	113.341	132.906	<b>246.247</b>	108.836	106.502	<b>215.338</b>	281.423	238.965	<b>520.388</b>	47,0%
<b>2008-09</b>	106.331	120.619	<b>226.950</b>	100.500	95.720	<b>196.220</b>	276.690	227.540	<b>504.230</b>	45,6%
<b>2007-08</b>	100.639	114.954	<b>215.593</b>	97.121	92.573	<b>189.694</b>	276.366	225.249	<b>501.615</b>	44,7%
<b>2006-07</b>	98.755	113.782	<b>212.537</b>	95.276	92.053	<b>187.329</b>	282.134	228.027	<b>510.161</b>	43,9%
<b>2005-06</b>	96.269	113.544	<b>209.813</b>	96.100	94.789	<b>190.889</b>	286.776	230.872	<b>517.648</b>	43,6%
<b>2004-05</b>	96.283	114.336	<b>210.619</b>	99.410	98.569	<b>197.979</b>	291.310	233.918	<b>525.228</b>	43,8%

Fuente: Estadística de las Enseñanzas no universitarias, Ministerio de Educación, Cultura y Deporte.

<http://www.mecd.gob.es/servicios-al-ciudadano-mecd/estadisticas/educacion/no-universitaria/alumnado/matriculado/2010-2011.html>

### 3.3.1. Análisis de la segregación de género en los ciclos formativos de grado medio.

Los ciclos formativos de grado medio de formación profesional duran unos dos años y se puede acceder a ellos tras haber superado la ESO (o situación similar). Dan lugar a la obtención del título de “técnico” en más de un centenar de profesiones de muy diversos campos (o “familias profesionales”).

Dadas las limitaciones en la desagregación por comunidades autónomas de los datos de la Estadística de las Enseñanzas no universitarias, del Ministerio de Educación, Cultura y Deporte, que es la base de datos empleada en esta parte, el análisis que sigue se va a realizar para el ámbito del conjunto de España. En cualquier caso, los principales resultados obtenidos para este ámbito más general son extensibles a la Comunidad de Madrid.

Por otra parte, como se verá a continuación, en las estadísticas que ofrece el Ministerio de Educación, para los ciclos formativos éste distingue entre las “titulaciones LOGSE”, que son titulaciones introducidas al amparo de la anterior ley orgánica de educación y las “titulaciones LOE” que son las introducidas al amparo de la vigente LOE.

En la **tabla 2** se ofrecen los datos correspondientes a las “titulaciones-LOGSE” de matriculaciones en ciclos formativos de grado medio, del último curso disponible, el 2011-12. En esta tabla y en otras similares que se utilizarán en este capítulo se seguirá este mismo formato, en el que aparecen el número de mujeres y varones matriculados en cada titulación junto con los indicadores de “participación”, “representación” y concentración”, ya explicados en la sección anterior. Además, las titulaciones (en este caso de “técnico en...”) aparece ordenadas según el grado de feminización de las mismas, según el indicador de “representación” de las mujeres. Recuérdese que la “representación de las mujeres” mide el porcentaje de mujeres en la *i*-ésima titulación respecto del porcentaje de mujeres en el total de estudiantes (lo mismo para los hombres); y que un valor “>1” implica sobre-representación y un valor “< 1” implica infra-representación. En la tabla se marca con una línea horizontal doble el umbral para el que, por encima, quedan titulaciones con una representación “>1”; y, por debajo, titulaciones con una representación “< 1”. Además, se marca con una línea simple el umbral, por encima del cual, la representación femenina se sitúa por encima de 1,25, ya que aquí se definen las titulaciones “feminizadas” como aquellas en donde la participación de las mujeres en ellas está un 25% por encima de la participación de las mujeres en el conjunto de estudiantes; y con otra línea simple se marca el umbral, por debajo del cual, la representación masculina se sitúa por encima de 1,25, ya que aquí se definen las titulaciones “masculinizadas” como aquellas en donde la participación de los varones en ellas está un 25% por encima de la participación de los varones en el conjunto de estudiantes



Del examen de la tabla se pueden extraer varios aspectos: en primer lugar, existe un grado muy marcado de feminización o masculinización de las titulaciones: tan sólo 6 titulaciones (las que aparecen en color negro) están integradas en términos de género; en segundo lugar, existen más titulaciones masculinizadas (parte de debajo de la tabla) que feminizadas (parte de arriba)<sup>18</sup>, lo que se traduce en que hay más concentración de mujeres en las ocupaciones más feminizadas que concentración de hombres en las más masculinizadas (por ejemplo, en la titulación de “cuidados auxiliares de enfermería” se concentran nada menos que el 34,83% de las estudiantes). En tercer lugar, parece que los varones están algo más presentes en las titulaciones más feminizadas que las mujeres en las más masculinizadas (en las dos titulaciones más masculinizadas no hay matriculada ninguna alumna). Y en cuarto lugar, hay destacar que las titulaciones más feminizadas son aquellas que tienen que ver con los servicios a las personas, particularmente estéticos y de cuidados, mientras que las más masculinizadas tienen que ver con la industria, la construcción y la mecánica. En este sentido, destaca la estrecha conexión de estas actividades con los estereotipos y creencias tradicionales acerca de las supuestas habilidades de mujeres y de hombres. Por otra parte, y como se comentará más adelante, parece que este tipo de resultado de fuerte estereotipación de las actividades “femeninas” y “masculinas” se observan con mayor intensidad en estos niveles básicos de formación que en los más altos (como en la universidad).

---

<sup>18</sup> Conviene hacer una advertencia sobre la siguiente cuestión: hay más varones que mujeres estudiando los ciclos formativos de grado medio en el curso 2011-12 (125.339 varones y 105.978 mujeres); sin embargo, al desglosar entre el alumnado que estudia titulaciones “LOGSE” o “LOE”, en el primer caso las mujeres son mayoría (el 59,86%) y en el segundo caso son minoría (el 28,76%), y estos porcentajes de participación femenina tan diferentes sesgan marcadamente los umbrales (relativos) de feminización y masculinización (representación >1,25) de las titulaciones que se están utilizando en cada una de estas dos tablas.

**Tabla 2.** Alumnado matriculado en ciclos formativos de grado medio. Curso 2011-12, según ciclos titulaciones-LOGSE. España.

	Mujeres				Varones			
	Nº	Participación (a)	Representación (b)	Concentración (c)	Nº	Participación (a)	Representación (b)	Concentración (c)
Estética personal decorativa	7.749	98,05%	1,638	8,61%	154	1,95%	0,049	0,26%
Peluquería	9.975	92,14%	1,539	11,08%	851	7,86%	0,196	1,41%
Caracterización	837	90,78%	1,517	0,93%	85	9,22%	0,230	0,14%
Atención sociosanitaria	13.194	87,30%	1,458	14,66%	1.920	12,70%	0,316	3,18%
Farmacia	76	86,36%	1,443	0,08%	12	13,64%	0,340	0,02%
Cuidados auxiliares de enfermería	31.339	84,29%	1,408	34,83%	5.842	15,71%	0,391	9,68%
Textil, confección y piel	32	82,05%	1,371	0,04%	7	17,95%	0,447	0,01%
Gestión administrativa	11.482	72,35%	1,209	12,76%	4.387	27,65%	0,689	7,27%
Joyería	110	66,67%	1,114	0,12%	55	33,33%	0,830	0,09%
Laboratorio	1.484	63,39%	1,059	1,65%	857	36,61%	0,912	1,42%
Explotaciones ganaderas	24	63,16%	1,055	0,03%	14	36,84%	0,918	0,02%
Comercio	8.090	62,11%	1,038	8,99%	4.935	37,89%	0,944	8,18%
Operaciones de fabricación de productos farmacéuticos	114	55,34%	0,925	0,13%	92	44,66%	1,113	0,15%
Encuadernados, manipulados de papel y cartón	23	51,11%	0,854	0,03%	22	48,89%	1,218	0,04%
Laboratorio de imagen	1.600	49,17%	0,821	1,78%	1.654	50,83%	1,266	2,74%
Tratamientos superficiales y térmicos	19	43,18%	0,721	0,02%	25	56,82%	1,415	0,04%
Preimpresión en artes gráficas	890	41,80%	0,698	0,99%	1.239	58,20%	1,450	2,05%
Impresión en artes gráficas	345	36,66%	0,613	0,38%	596	63,34%	1,578	0,99%
Cocina	33	35,87%	0,599	0,04%	59	64,13%	1,598	0,10%
Conservaría vegetal, cárnica y de pescado	20	34,48%	0,576	0,02%	38	65,52%	1,632	0,06%
Operaciones de proceso de pasta y papel	7	29,17%	0,487	0,01%	17	70,83%	1,765	0,03%
Servicios de restaurante y bar	18	27,69%	0,463	0,02%	47	72,31%	1,801	0,08%
Operaciones de transformación de plásticos y caucho	9	23,68%	0,396	0,01%	29	76,32%	1,901	0,05%
Operaciones de cultivo acuícola	55	23,40%	0,391	0,06%	180	76,60%	1,908	0,30%
Conducción actividades físico-deportivas medio natural	1.364	20,85%	0,348	1,52%	5.177	79,15%	1,972	8,58%
Matadero y carnicería-charcutería	8	17,78%	0,297	0,01%	37	82,22%	2,048	0,06%
Jardinería	151	14,33%	0,239	0,17%	903	85,67%	2,134	1,50%
Explotaciones agrarias intensivas	7	13,73%	0,229	0,01%	44	86,27%	2,149	0,07%
Explotación de sistemas informáticos	16	12,31%	0,206	0,02%	114	87,69%	2,185	0,19%
Fabricación industrial de carpintería y mueble	5	9,62%	0,161	0,01%	47	90,38%	2,252	0,08%
Pesca y transporte marítimo	37	8,01%	0,134	0,04%	425	91,99%	2,292	0,70%
Acabados de construcción	21	7,78%	0,130	0,02%	249	92,22%	2,297	0,41%
Trabajos forestales y de conservación medio natural	213	7,58%	0,127	0,24%	2.598	92,42%	2,302	4,30%
Explotaciones agrarias extensivas	4	7,55%	0,126	0,00%	49	92,45%	2,303	0,08%
Buceo a media profundidad	20	6,31%	0,105	0,02%	297	93,69%	2,334	0,49%
Obras de albañilería	10	4,42%	0,074	0,01%	216	95,58%	2,381	0,36%
Fabricación a medida e instalación carpintería y mueble	102	4,06%	0,068	0,11%	2.408	95,94%	2,390	3,99%
Operación y mantenimiento de maquinaria construcción	4	3,25%	0,054	0,00%	119	96,75%	2,410	0,20%
Equipos electrónicos de consumo	171	2,91%	0,049	0,19%	5.708	97,09%	2,419	9,46%
Operación, control y mant. máquinas marinas e inst. buce	16	2,50%	0,042	0,02%	625	97,50%	2,429	1,04%
Instalación y mantenimiento electromecánico maquinaria	122	1,93%	0,032	0,14%	6.205	98,07%	2,443	10,28%
Electromecánica de vehículos	145	1,64%	0,027	0,16%	8.700	98,36%	2,450	14,42%
Equipos e instalaciones electrotécnicas	6	1,58%	0,026	0,01%	373	98,42%	2,452	0,62%
Carrocería	2	1,18%	0,020	0,00%	167	98,82%	2,462	0,28%
Mecanizado	2	1,16%	0,019	0,00%	170	98,84%	2,462	0,28%
Montaje y mant. instalación frío, climatización...	25	1,02%	0,017	0,03%	2.418	98,98%	2,466	4,01%
Obras de hormigón	0	0,00%	0,000	0,00%	43	100,00%	2,491	0,07%
Soldadura y calderería	0	0,00%	0,000	0,00%	104	100,00%	2,491	0,17%
TOTAL <sup>(d)</sup>	89.987	59,86%	1,000	100,00%	60.349	40,14%	1,000	100,00%

Notas a la tabla 3: **ID=0,621**

(a) Participación: % mujeres en la i-ésima titulación respecto del total de mujeres y hombres en la i-ésima titulación (lo mismo para los hombres)

(b) Representación: % mujeres en la i-ésima titulación / % mujeres en el total de estudiantes (lo mismo para los hombres). ">1" implica sobre-representación, "< 1" implica infra-representación.

(c) Concentración: % mujeres en la i-ésima titulación respecto del total de mujeres (lo mismo para los hombres). En este trabajo se consideran ocupaciones feminizadas (masculinizadas) aquellas en las que la representación de las mujeres (de los hombres) es mayor a 1,25.

(d) Para el caso de los ciclos formativos de grado medio existen las titulaciones "LOGSE" (150.336 alumnos/as matriculados en el curso 2011-12) y las titulaciones "LOE" (que se imparten desde el curso 2008-09, con 152.109 alumnos/as matriculados en el curso 2011-12). En esta tabla se ofrecen únicamente las titulaciones "LOGSE".

Fuente: Estadística de las Enseñanzas no universitarias, Ministerio de Educación, Cultura y Deporte.

En la **tabla 3** se muestran los resultados correspondientes a las "titulaciones-LOE" de matriculaciones en ciclos formativos de grado medio, del último curso disponible, el 2011-12. Los resultados son cualitativamente similares a los de la tabla anterior para las "titulaciones LOGSE".

También cabe destacar la alta concentración de mujeres en las titulaciones de "técnico en farmacia y parafarmacia" (8.032 mujeres matriculadas y 1.776 varones matriculados) y en "técnico en gestión administrativa" (21.629 mujeres y 11.338 varones). En el otro extremo cabe destacar la alta concentración de varones en "técnico de sistemas microinformáticos y redes" (22.327 varones y sólo 2.818 mujeres) y en "técnico en instalaciones eléctricas y automáticas" (20.079 varones y tan sólo 382 mujeres).

**Tabla 3.** Alumnado matriculado en ciclos formativos de grado medio. Curso 2011-12, según titulaciones-LOE. España.

	Mujeres				Varones			
	Nº	Participación (a)	Representación (b)	Concentración (c)	Nº	Participación (a)	Representación (b)	Concentración (c)
Técnico en estética y belleza	159	99,38%	3,455	0,36%	1	0,63%	0,009	0,00%
Técnico en atención a personas situación dependencia	72	90,00%	3,129	0,16%	8	10,00%	0,140	0,01%
Técnico en confección y moda	586	86,81%	3,018	1,34%	89	13,19%	0,185	0,08%
Técnico en farmacia y parafarmacia	8.302	82,46%	2,867	18,98%	1.766	17,54%	0,246	1,63%
Técnico en gestión administrativa	21.629	65,61%	2,281	49,44%	11.338	34,39%	0,483	10,46%
Técnico en aceites de oliva y vinos	1.261	48,18%	1,675	2,88%	1.356	51,82%	0,727	1,25%
Técnico en servicios de restauración	1.715	41,10%	1,429	3,92%	2.458	58,90%	0,827	2,27%
Técnico en planta química	133	36,34%	1,263	0,30%	233	63,66%	0,894	0,22%
Técnico en cocina y gastronomía	3.806	35,04%	1,218	8,70%	7.056	64,96%	0,912	6,51%
Técnico en emergencias sanitarias	1.430	31,05%	1,079	3,27%	3.176	68,95%	0,968	2,93%
Técnico en panadería, repostería y confitería	161	28,20%	0,980	0,37%	410	71,80%	1,008	0,38%
Técnico en jardinería y floristería	118	20,24%	0,704	0,27%	465	79,76%	1,120	0,43%
Técnico en producción agroecológica	155	17,65%	0,614	0,35%	723	82,35%	1,156	0,67%
Técnico en producción agropecuaria	172	14,88%	0,517	0,39%	984	85,12%	1,195	0,91%
Técnico en fabricación de productos cerámicos	2	13,33%	0,464	0,00%	13	86,67%	1,217	0,01%
Técnico en carpintería y mueble	30	12,71%	0,442	0,07%	206	87,29%	1,225	0,19%
Técnico en sistemas microinformáticos y redes	2.818	11,21%	0,390	6,44%	22.327	88,79%	1,246	20,60%
Técnico en instalaciones de telecomunicaciones	176	3,65%	0,127	0,40%	4.644	96,35%	1,352	4,29%
Técnico en instalaciones de producción de calor	29	3,59%	0,125	0,07%	778	96,41%	1,353	0,72%
Técnico en electromecánica de vehículos automóviles	272	2,50%	0,087	0,62%	10.626	97,50%	1,369	9,81%
Técnico en mecanizado	135	2,15%	0,075	0,31%	6.143	97,85%	1,374	5,67%
Técnico en instalaciones eléctricas y automáticas	383	1,87%	0,065	0,88%	20.079	98,13%	1,377	18,53%
Técnico en carrocería	117	1,68%	0,058	0,27%	6.837	98,32%	1,380	6,31%
Técnico en Instalaciones frigoríficas y de climatización	30	1,42%	0,050	0,07%	2.077	98,58%	1,384	1,92%
Técnico en soldadura y calderería	58	1,25%	0,044	0,13%	4.567	98,75%	1,386	4,21%
TOTAL <sup>(d)</sup>	43.749	28,76%	1,000	100,00%	108.360	71,24%	1,000	100,00%

**ID=0,640**

a) Participación: % mujeres en la i-ésima titulación respecto del total de mujeres y hombres en la i-ésima titulación (lo mismo para los hombres)

(b) Representación: % mujeres en la i-ésima titulación / % mujeres en el total de estudiantes (lo mismo para los hombres). ">1" implica sobre-representación, "< 1" implica infra-representación.

(c) Concentración: % mujeres en la i-ésima titulación respecto del total de mujeres (lo mismo para los hombres).

En este trabajo se consideran ocupaciones feminizadas (masculinizadas) aquellas en las que la representación de las mujeres (de los hombres) es mayor a 1,25.

(d) Para el caso de los ciclos formativos de grado medio existen las titulaciones "LOGSE" (150.336 alumnos/as matriculados en el curso 2011-12) y las titulaciones "LOE" (que se imparten desde el curso 2008-09, con 152.109 alumnos/as matriculados en el curso 2011-12). En esta tabla se ofrecen únicamente las titulaciones "LOE".

Fuente: Estadística de las Enseñanzas no universitarias, Ministerio de Educación, Cultura y Deporte. <http://www.mecd.gob.es/servicios-al-ciudadano-mecd/estadisticas/educacion/no-universitaria/alumnado/matriculado/2010-2011.html>

El conjunto de más de un centenar de titulaciones de ciclos formativos de grado medio se puede agregar (tal y como hace la "Estadística de las Enseñanzas no Universitarias", del Ministerio de Educación) en **20 grupos de ciclos formativos de grado medio**, que incorporan titulaciones LOGSE y LOE. Ésta es la clasificación que va a utilizar para realizar el análisis con índices de disimilitud, que se va a llevar a cabo en la sub-sección

que viene a continuación. Pero, con carácter previo, se ofrecen, en la **tabla 4**, los resultados para el curso 2011-12. Como se puede comprobar, el resultado es muy similar al obtenido con las dos tablas anteriores, y en este caso destaca el hecho de que tan sólo aparecen tres titulaciones integradas en términos de género.

**Tabla 4.** Alumnado matriculado en los **20 grupos de ciclos formativos de grado medio** existentes. Curso 2011-12, titulaciones **LOGSE y LOE**. España.

	Mujeres				Varones			
	Nº	Participación (a)	Representación (b)	Concentración (c)	Nº	Participación (a)	Representación (b)	Concentración (c)
Imagen personal	18.720	94,49%	2,137	14,00%	1.091	5,51%	0,099	0,65%
Servicios socioculturales y a la comunidad	13.266	87,31%	1,975	9,92%	1.928	12,69%	0,227	1,14%
Textil, confección y piel	618	86,55%	1,957	0,46%	96	13,45%	0,241	0,06%
Sanidad	41.147	79,22%	1,791	30,77%	10.796	20,78%	0,373	6,40%
Administración	33.111	67,80%	1,533	24,76%	15.725	32,20%	0,577	9,32%
Comercio y marketing	8.090	62,11%	1,405	6,05%	4.935	37,89%	0,679	2,93%
Química	1.747	58,70%	1,328	1,31%	1.229	41,30%	0,740	0,73%
Comunicación, imagen y sonido	1.600	49,17%	1,112	1,20%	1.654	50,83%	0,911	0,98%
Industrias alimentarias	1.456	44,03%	0,996	1,09%	1.851	55,97%	1,003	1,10%
Artes gráficas	1.258	40,39%	0,913	0,94%	1.857	59,61%	1,069	1,10%
Hostelería y turismo	5.575	36,68%	0,829	4,17%	9.626	63,32%	1,135	5,71%
Actividades físicas y deportivas	1.364	20,85%	0,472	1,02%	5.177	79,15%	1,419	3,07%
Actividades agrarias y energía	844	12,74%	0,288	0,63%	5.780	87,26%	1,564	3,43%
Informática	2.834	11,21%	0,254	2,12%	22.441	88,79%	1,592	13,30%
Actividades marítimo-pesqueras	128	7,73%	0,175	0,10%	1.527	92,27%	1,654	0,91%
Edificación y obra civil	35	5,29%	0,120	0,03%	627	94,71%	1,698	0,37%
Madera y mueble	139	4,93%	0,111	0,10%	2.683	95,07%	1,704	1,59%
Fabricación mecánica	324	2,85%	0,064	0,24%	11.064	97,15%	1,742	6,56%
Electricidad y electrónica	736	2,33%	0,053	0,55%	30.804	97,67%	1,751	18,26%
Mantenimiento de vehículos autopropulsados	536	2,00%	0,045	0,40%	26.330	98,00%	1,757	15,61%
Mantenimiento y servicios a la producción	208	1,78%	0,040	0,16%	11.488	98,22%	1,761	6,81%
TOTAL <sup>(d)</sup>	133.736	44,22%	1,000	100,00%	168.709	55,78%	1,000	100,00%

ID=0,663

(a) Participación: % mujeres en el i-ésimo ciclo formativo respecto del total de mujeres y hombres en el i-ésimo ciclo formativo (lo mismo para los hombres)

(b) Representación: % mujeres en el i-ésimo ciclo formativo / % mujeres en el total de estudiantes (lo mismo para los hombres). ">1" implica sobre-representación, "< 1" implica infra-representación.

(c) Concentración: % mujeres en el i-ésimo ciclo formativo respecto del total de mujeres (lo mismo para los hombres).

En este trabajo se consideran ocupaciones feminizadas (masculinizadas) aquellas en las que la representación de las mujeres (de los hombres) es mayor a 1,25.

(d) Para el caso de los ciclos formativos de grado superior existen las titulaciones "LOGSE" (194.486 alumnos/as matriculados en el curso 2011-12) y las titulaciones "LOE" (que se imparten desde el curso 2008-09, con 86.009 alumnos/as matriculados en el curso 2011-12). En esta tabla se han sumado ambos tipos de ciclos formativos, usando para ello los 20 grupos de ciclos formativos que son comunes para ambos modelos.

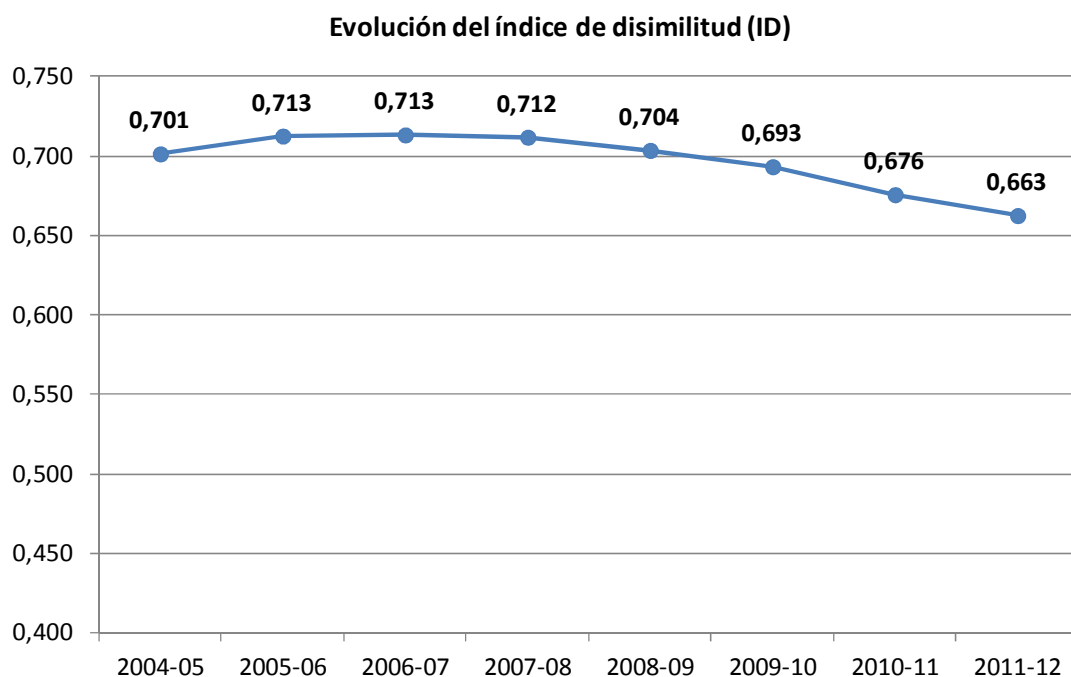
Fuente: Estadística de las Enseñanzas no universitarias, Ministerio de Educación, Cultura y Deporte.

<http://www.mecd.gob.es/servicios-al-ciudadano-mecd/estadisticas/educacion/no-universitaria/alumnado/matriculado/2010-2011.html>

En las tres tablas anteriores se ofrecían datos sobre la presencia femenina en las diferentes titulaciones de los ciclos formativos de grado medio. Ahora se trata de ver cuál ha sido la **evolución de la disimilitud** en la distribución de los varones y mujeres entre esas titulaciones, a lo largo del período analizado (curso 2004-05 a curso 2011-12). Para ello, tal y como se puso de manifiesto en la sección anterior, se emplea como indicador el “índice de disimilitud”.

La evolución del índice de disimilitud se muestra en la **figura 1**. En ella aparecen unas cifras muy elevadas; por ejemplo, el ID más elevado, 0,713, alcanzado en los cursos 2005-06 y 2006-07, significa que sería necesario que cambiaran de titulación el 73,1% de mujeres (o de hombres) para que las mujeres estuviesen distribuidas entre carreras en las mismas proporciones que los hombres. Este es el ID más elevado de todos los calculados en este capítulo. Sin embargo, a partir del curso 2007-80 se observa una ligera tendencia a la bajada del ID de los ciclos formativos de grado medio, de manera que éste acaba en el curso 2011-12 con una valor de 0,663.

**Figura 1.** Evolución del índice de disimilitud entre los alumnos/as matriculados en Ciclos formativos de grado **medio**. Cursos 2004-05 a 2011-12. España.



El ID de cada curso ha sido calculado a partir de los 20 grupos de ciclos formativos que son comunes para ambos las titulaciones LOGSE y LOE.

Fuente: Estadística de las Enseñanzas no universitarias, Ministerio de Educación, Cultura y Deporte.

<http://www.mecd.gob.es/servicios-al-ciudadano-mecd/estadisticas/educacion/no-universitaria/alumnado/matriculado/2010-2011.html>

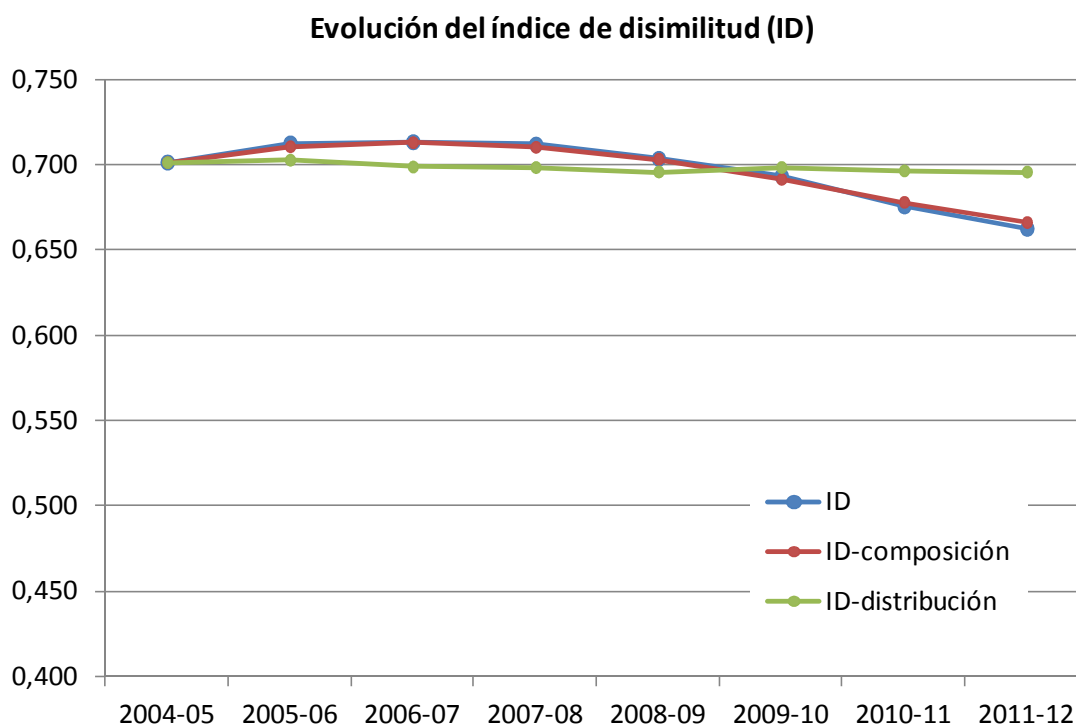
¿Significa esto que desde el período en que comienza la crisis se ha ido reduciendo (ligeramente) la segregación de género entre el alumnado matriculado en los ciclos formativos de grado medio? Para comprobarlo se va a llevar a cabo, a continuación, un ejercicio de descomposición del ID entre el ID-composición y el ID-distribución (véase su significado en la sección anterior). Como se puede ver en la **figura 2** y en la **tabla 5**, el ID-distribución ha permanecido estable durante el período de ocho años analizados (el que algunas titulaciones hayan ganado o perdido peso globalmente en términos del alumnado que acogen parece que no ha influido en el ID). Sin embargo el ID-composición sí ha bajado (ligeramente) desde el curso 2007-8, lo que explica que haya bajado el ID en ese período. De esta manera, se puede afirmar que, desde el comienzo de la crisis, no sólo se observan unas crecientes tasas de matriculación en los ciclos formativos de grado medio, sino que también se observa una (ligera) **tendencia hacia una reducción en los niveles de segregación de género** existentes en este ciclo de formación profesional (que eran inicialmente muy elevados).

**Tabla 5.** Variación del índice de disimilitud entre los cursos 2004-05 y 2011-12 y su descomposición, para los ciclos formativos de grado medio. España.

ID (2004-05)	<b>0,701</b>
ID (2011-12)	<b>0,663</b>
ID (2011-12) - ID(2004-05)	<b>-0,039</b>
ID-composición	<b>-0,035</b>
ID-distribución	<b>-0,006</b>
RES	<b>0,002</b>

Fuente: Estadística de las Enseñanzas no universitarias, Ministerio de Educación, Cultura y Deporte.

**Figura 2.** Evolución del ID-composición y del ID-distribución entre los alumnos/as que cursaban ciclos formativos de grado medio entre los cursos 2004-05 y 2011-12. España.



Fuente: Estadística de las Enseñanzas no universitarias, Ministerio de Educación, Cultura y Deporte.

### 3.3.2. Análisis de la segregación de género en los ciclos formativos superiores.

Los ciclos formativos de grado superior de formación profesional duran unos dos años y se puede acceder a ellos tras haber superado el bachillerato (o situación similar). Dan lugar a la obtención del título de “técnico superior” en más de un centenar de profesiones de muy diversos campos (o “familias profesionales”).

De nuevo, y por las mismas razones que se han esgrimido anteriormente (para el caso de los ciclos formativos de grado medio), el análisis que sigue se va a realizar para el ámbito del conjunto de España. En cualquier caso, los principales resultados obtenidos para este ámbito más general son extensibles a la Comunidad de Madrid.

En la **tabla 6** se ofrecen los datos correspondientes a las “titulaciones-LOGSE” de matriculaciones en ciclos formativos de grado superior del curso 2011-12. Como se puede ver, los resultados son muy similares a los obtenidos anteriormente para los ciclos formativos de grado medio. Sigue existiendo un grado muy marcado de feminización o masculinización de las titulaciones: tan sólo 12 titulaciones (las que



aparecen en color negro) están integradas en términos de género. En este caso parece que hay tantas titulaciones masculinizadas (parte de debajo de la tabla) como feminizadas (parte de arriba). Y nuevamente hay destacar que las titulaciones más feminizadas son aquellas que tienen que ver con los servicios a las personas, particularmente estéticos y de cuidados, si bien ahora se añaden titulaciones como “educación infantil” o “secretariado”, mientras que las más masculinizadas tienen que ver con la industria, la construcción, la mecánica o “actividades físicas o deportivas”. Nuevamente destaca la estrecha conexión de estas actividades con los estereotipos y creencias tradicionales acerca de las supuestas habilidades de mujeres y de hombres.

**Tabla 6.** Alumnado matriculado en ciclos formativos de grado superior. Curso 2011-12, según titulación-LOGSE. España.

	Mujeres				Varones			
	Nº	Participación	Representación	Concentración	Nº	Participación	Representación	Concentración
		(a)	(b)	(c)		(a)	(b)	(c)
Estética	3.736	97,57%	1,920	3,78%	93	2,43%	0,049	0,10%
Textil, confección y piel	36	94,74%	1,864	0,04%	2	5,26%	0,107	0,00%
Educación Infantil	558	94,26%	1,854	0,56%	34	5,74%	0,117	0,04%
Asesoría de imagen personal	1.546	93,02%	1,830	1,56%	116	6,98%	0,142	0,12%
Interpretación de Lenguajes de Signos	2.006	89,16%	1,754	2,03%	244	10,84%	0,221	0,26%
Secretariado	4.442	85,95%	1,691	4,49%	726	14,05%	0,286	0,76%
Higiene Bucodental	3.725	85,59%	1,684	3,77%	627	14,41%	0,293	0,66%
Anatomía Patológica y Citología	2.302	81,31%	1,600	2,33%	529	18,69%	0,380	0,55%
Integración Social	7.562	80,61%	1,586	7,65%	1.819	19,39%	0,394	1,90%
Documentación Sanitaria	2.268	80,48%	1,583	2,29%	550	19,52%	0,397	0,58%
Dietética	3.393	78,91%	1,552	3,43%	907	21,09%	0,429	0,95%
Laboratorio de Diagnóstico Clínico	6.551	77,51%	1,525	6,63%	1.901	22,49%	0,457	1,99%
Animación Socio-cultural	2.487	75,71%	1,489	2,52%	798	24,29%	0,494	0,83%
Radioterapia	750	74,26%	1,461	0,76%	260	25,74%	0,524	0,27%
Agencias de viajes	46	74,19%	1,460	0,05%	16	25,81%	0,525	0,02%
Alojamiento	27	71,05%	1,398	0,03%	11	28,95%	0,589	0,01%
Fabricación de Productos Farmacéuticos y Afines	162	68,35%	1,345	0,16%	75	31,65%	0,644	0,08%
Información y Comercialización Turísticas	39	67,24%	1,323	0,04%	19	32,76%	0,666	0,02%
Imagen para el Diagnóstico	3.839	66,85%	1,315	3,88%	1.904	33,15%	0,674	1,99%
Animación Turística	206	66,24%	1,303	0,21%	105	33,76%	0,687	0,11%
Administración y Finanzas	27.291	65,87%	1,296	27,61%	14.141	34,13%	0,694	14,79%
Prótesis dentales	1.522	63,74%	1,254	1,54%	866	36,26%	0,738	0,91%
Industrias de Proceso de Pasta y Papel	23	62,16%	1,223	0,02%	14	37,84%	0,770	0,01%
Industria Alimentaria	200	60,24%	1,185	0,20%	132	39,76%	0,809	0,14%
Salud Ambiental	1.314	59,67%	1,174	1,33%	888	40,33%	0,820	0,93%
Ortoprotésica	126	57,80%	1,137	0,13%	92	42,20%	0,858	0,10%
Comercio Internacional	2.501	52,20%	1,027	2,53%	2.290	47,80%	0,972	2,39%
Imagen	1.632	51,03%	1,004	1,65%	1.566	48,97%	0,996	1,64%
Química Ambiental	736	50,51%	0,994	0,74%	721	49,49%	1,006	0,75%
Gestión Comercial y Marketing	3.594	48,95%	0,963	3,64%	3.748	51,05%	1,038	3,92%
Producción de Audiovisuales, Radio y Espectáculos	989	47,89%	0,942	1,00%	1.076	52,11%	1,060	1,13%
Diseño y Producción Editorial	648	47,20%	0,929	0,66%	725	52,80%	1,074	0,76%
Prevención de Riesgos Profesionales	1.328	42,20%	0,830	1,34%	1.819	57,80%	1,176	1,90%
Gestión del Transporte	737	42,11%	0,829	0,75%	1.013	57,89%	1,177	1,06%
Realización de Audiovisuales, Radio y Espectáculos	1.354	38,35%	0,754	1,37%	2.177	61,65%	1,254	2,28%
Producción en Industrias de Artes Gráficas	178	37,39%	0,736	0,18%	298	62,61%	1,273	0,31%
Restauración	666	37,39%	0,736	0,67%	1.115	62,61%	1,273	1,17%
Desarrollo y Aplicación de Proyectos de Construcción	770	32,77%	0,645	0,78%	1.580	67,23%	1,367	1,65%
Fabricación mecánica	162	29,67%	0,584	0,16%	384	70,33%	1,430	0,40%
Desarrollo Proyectos Urbanísticos y Operaciones Top.	599	26,53%	0,522	0,61%	1.659	73,47%	1,494	1,73%
Realización y Planes de Obras	159	22,91%	0,451	0,16%	535	77,09%	1,568	0,56%
Actividades físicas y deportivas	3.010	22,01%	0,433	3,04%	10.665	77,99%	1,586	11,15%
Actividades agrarias	1.003	19,19%	0,377	1,01%	4.225	80,81%	1,644	4,42%
Madera y mueble	82	15,33%	0,302	0,08%	453	84,67%	1,722	0,47%
Desarrollo de Aplicaciones Informáticas	549	12,77%	0,251	0,56%	3.750	87,23%	1,774	3,92%
Administración de Sistemas Informáticos	132	11,81%	0,232	0,13%	986	88,19%	1,794	1,03%
Sonido	298	11,25%	0,221	0,30%	2.351	88,75%	1,805	2,46%
Actividades marítimo-pesqueras	136	9,08%	0,179	0,14%	1.361	90,92%	1,849	1,42%
Sistemas de Telecomunicación e Informáticos	595	8,68%	0,171	0,60%	6.259	91,32%	1,857	6,54%
Desarrollo de Productos Electrónicos	162	4,37%	0,086	0,16%	3.545	95,63%	1,945	3,71%
Mantenimiento Aeromecánico	28	4,05%	0,080	0,03%	663	95,95%	1,951	0,69%
Sistemas de Regulación y Control Automático	145	3,09%	0,061	0,15%	4.551	96,91%	1,971	4,76%
Montaje Mantenimiento de Instalaciones Edificio y Proce	1	2,86%	0,056	0,00%	34	97,14%	1,976	0,04%
Mantenimiento de Equipo Industrial	146	2,84%	0,056	0,15%	4.990	97,16%	1,976	5,22%
Instalaciones Electrotécnicas	100	2,67%	0,053	0,10%	3.645	97,33%	1,979	3,81%
Automoción	2	1,45%	0,029	0,00%	136	98,55%	2,004	0,14%
TOTAL <sup>(d)</sup>	98.855	50,83%	1,000	100,00%	95.631	49,17%	1,000	100,00%

ID=0,573. Fuente: Estadística de las Enseñanzas no universitarias, Ministerio de Educación, Cultura y Deporte.

En la **tabla7** se presentan los resultados correspondientes a las “titulaciones-LOE” de matriculaciones en ciclos formativos de grado superior. Los resultados son cualitativamente similares a los de la tabla anterior para las “titulaciones LOGSE”.

En este caso sí que parece que hay más titulaciones masculinizadas que feminizadas y más concentración de las mujeres en las titulaciones más feminizadas que concentración de varones en las más masculinizadas.

Se puede destacar que la titulación más feminizada es “técnico superior en educación infantil”, donde las alumnas matriculadas (22.327) representan el 94,81% del total del alumnado (los alumnos varones son tan sólo 1.222) y donde, además, se concentran nada menos que el 58,3% de todas las mujeres que cursan algún ciclo formativo de grado superior. Por el lado de los varones destaca el alto número de varones matriculados en “técnico superior en administración de sistemas informáticos en red” (11.962) en contraste con el bajo número de mujeres matriculadas en esta titulación (1.840). Este resultado es coherente con el observado a otros niveles, como el universitario, en donde la presencia de las mujeres es minoritaria en las carreras relacionadas con la informática.

**Tabla 7.** Alumnado matriculado en ciclos formativos de grado superior. Curso 2011-12, según titulación-LOE. España.

	Mujeres				Varones			
	Nº	Participación (a)	Representación (b)	Concentración (c)	Nº	Participación (a)	Representación (b)	Concentración (c)
Téc. Sup. educación infantil	22.327	94,81%	2,146	58,74%	1.222	5,19%	0,093	2,55%
Téc. Sup. diseño y producción calzado y complementos	648	90,00%	2,037	1,70%	72	10,00%	0,179	0,15%
Téc. Sup. agencias de viajes y gestión de eventos	1.639	73,60%	1,665	4,31%	588	26,40%	0,473	1,22%
Téc. Sup. guía, información y asistencia turística	2.540	71,65%	1,621	6,68%	1.005	28,35%	0,508	2,09%
Téc. Sup. gestión de alojamientos turísticos	1.799	70,99%	1,607	4,73%	735	29,01%	0,520	1,53%
Téc. Sup. patronaje y moda	26	68,42%	1,548	0,07%	12	31,58%	0,566	0,02%
Téc. Sup. auditoría protésica	667	63,89%	1,446	1,75%	377	36,11%	0,647	0,79%
Téc. Sup. laboratorio de análisis y control de calidad	2.041	60,22%	1,363	5,37%	1.348	39,78%	0,713	2,81%
Téc. Sup. procesos de calidad en industria alimentaria	220	52,88%	1,197	0,58%	196	47,12%	0,844	0,41%
Téc. Sup. paisajismo y medio natural	10	43,48%	0,984	0,03%	13	56,52%	1,013	0,03%
Téc. Sup. dirección de cocina	679	38,87%	0,880	1,79%	1.068	61,13%	1,095	2,22%
Téc. Sup. dirección en servicios de restauración	386	37,04%	0,838	1,02%	656	62,96%	1,128	1,37%
Téc. Sup. vitivinicultura	196	34,03%	0,770	0,52%	380	65,97%	1,182	0,79%
Téc. Sup. proyectos de edificación	770	31,98%	0,724	2,03%	1.638	68,02%	1,219	3,41%
Téc. Sup. desarrollo y fabricación productos cerámicos	8	27,59%	0,624	0,02%	21	72,41%	1,297	0,04%
Téc. Sup. química industrial	203	25,06%	0,567	0,53%	607	74,94%	1,343	1,26%
Téc. Sup. energías renovables	27	22,31%	0,505	0,07%	94	77,69%	1,392	0,20%
Téc. Sup. desarrollo de aplicaciones web	540	16,58%	0,375	1,42%	2.717	83,42%	1,495	5,66%
Téc. Sup. desarrollo de aplicaciones multiplataforma	571	14,25%	0,322	1,50%	3.436	85,75%	1,536	7,16%
Téc. Sup. administración sistemas informáticos en red	1.840	13,33%	0,302	4,84%	11.962	86,67%	1,553	24,92%
Téc. Sup. eficiencia energética y energía solar térmica	144	9,75%	0,221	0,38%	1.333	90,25%	1,617	2,78%
Téc. Sup. diseño en fabricación mecánica	166	9,75%	0,221	0,44%	1.537	90,25%	1,617	3,20%
Téc. Sup. programación producción fabricación mecánica	167	5,08%	0,115	0,44%	3.119	94,92%	1,701	6,50%
Téc. Sup. desarrollo proyectos instalaciones térmicas...	29	4,72%	0,107	0,08%	585	95,28%	1,707	1,22%
Téc. Sup. construcciones metálicas	41	3,96%	0,090	0,11%	995	96,04%	1,721	2,07%
Téc. Sup. sistemas electromecánicos y automáticos	121	3,17%	0,072	0,32%	3.694	96,83%	1,735	7,70%
Téc. Sup. automoción	177	2,38%	0,054	0,47%	7.258	97,62%	1,749	15,12%
Téc. Sup. mantenimiento instalaciones térmicas...	25	1,84%	0,042	0,07%	1.334	98,16%	1,759	2,78%
TOTAL <sup>(d)</sup>	38.007	44,19%	1,000	100,00%	48.002	55,81%	1,000	100,00%

**ID=0,724**

a) Participación: % mujeres en la i-ésima titulación respecto del total de mujeres y hombres en la i-ésima titulación (lo mismo para los hombres)

(b) Representación: % mujeres en la i-ésima titulación / % mujeres en el total de estudiantes (lo mismo para los hombres). ">1" implica sobre-representación, "< 1" implica infra-representación.

(c) Concentración: % mujeres en la i-ésima titulación respecto del total de mujeres (lo mismo para los hombres). En este trabajo se consideran ocupaciones feminizadas (masculinizadas) aquellas en las que la representación de las mujeres (de los hombres) es mayor a 1,25.

(d) Para el caso de los ciclos formativos de grado superior existen las titulaciones "LOGSE" (194.486 alumnos/as matriculados en el curso 2011-12) y las titulaciones "LOE" (que se imparten desde el curso 2008-09, con 86.009 alumnos/as matriculados en el curso 2011-12). En esta tabla se ofrecen únicamente las titulaciones "LOE".

Fuente: Estadística de las Enseñanzas no universitarias, Ministerio de Educación, Cultura y Deporte.

<http://www.mecd.gob.es/servicios-al-ciudadano-mecd/estadisticas/educacion/no-universitaria/alumnado/matriculado/2010-2011.html>

Igual que antes, ahora se procede a agregar el conjunto de titulaciones de ciclos formativos de grado superior en **20 grupos de ciclos formativos**, incorporando las titulaciones LOGSE y LOE. Y esta clasificación se utilizará para realizar el análisis con índices de disimilitud. Estos datos se ofrecen en la **tabla 8**.

**Tabla 8.** Alumnado matriculado en los **20 grupos de ciclos formativos de grado superior** existentes. Curso 2011-12, titulaciones LOGSE y LOE. España.

	Mujeres				Varones			
	Nº	Participación (a)	Representación (b)	Concentración (c)	Nº	Participación (a)	Representación (b)	Concentración (c)
Imagen personal	5.282	96,19%	1,971	3,86%	209	3,81%	0,074	0,15%
Servicios socioculturales y a la comunidad	34.940	89,46%	1,833	25,53%	4.117	10,54%	0,206	2,87%
Textil, confección y piel	710	89,20%	1,828	0,52%	86	10,80%	0,211	0,06%
Sanidad	26.465	74,82%	1,533	19,34%	8.905	25,18%	0,492	6,20%
Administración	31.733	68,10%	1,396	23,19%	14.867	31,90%	0,623	10,35%
Hostelería y turismo	8.027	60,15%	1,233	5,87%	5.318	39,85%	0,778	3,70%
Química	3.190	53,33%	1,093	2,33%	2.792	46,67%	0,911	1,94%
Comercio y marketing	7.032	49,58%	1,016	5,14%	7.151	50,42%	0,985	4,98%
Industrias alimentarias	616	46,53%	0,954	0,45%	708	53,47%	1,044	0,49%
Artes gráficas	826	44,67%	0,916	0,60%	1.023	55,33%	1,080	0,71%
Comunicación, imagen y sonido	4.273	37,34%	0,765	3,12%	7.170	62,66%	1,224	4,99%
Edificación y obra civil	2.298	29,81%	0,611	1,68%	5.412	70,19%	1,371	3,77%
Actividades físicas y deportivas	3.010	22,01%	0,451	2,20%	10.665	77,99%	1,523	7,43%
Actividades agrarias y energía	1.184	17,29%	0,354	0,87%	5.665	82,71%	1,615	3,94%
Madera y mueble	90	15,96%	0,327	0,07%	474	84,04%	1,641	0,33%
Mantenimiento y servicios a la producción	1.529	14,84%	0,304	1,12%	8.771	85,16%	1,663	6,11%
Informática	3.632	13,71%	0,281	2,65%	22.851	86,29%	1,685	15,91%
Actividades marítimo-pesqueras	136	9,08%	0,186	0,10%	1.361	90,92%	1,775	0,95%
Fabricación mecánica	536	8,16%	0,167	0,39%	6.035	91,84%	1,794	4,20%
Electricidad y electrónica	1.123	4,92%	0,101	0,82%	21.694	95,08%	1,857	15,10%
Mantenimiento de vehículos autopropulsados	230	2,68%	0,055	0,17%	8.359	97,32%	1,901	5,82%
TOTAL <sup>(d)</sup>	136.862	48,79%	1,000	100,00%	143.633	51,21%	1,000	100,00%

#### ID=0,555

(a) Participación: % mujeres en el i-ésimo ciclo formativo respecto del total de mujeres y hombres en el i-ésimo ciclo formativo (lo mismo para los hombres)

(b) Representación: % mujeres en el i-ésimo ciclo formativo / % mujeres en el total de estudiantes (lo mismo para los hombres). ">1" implica sobre-representación, "< 1" implica infra-representación.

(c) Concentración: % mujeres en el i-ésimo ciclo formativo respecto del total de mujeres (lo mismo para los hombres).

En este trabajo se consideran ocupaciones feminizadas (masculinizadas) aquellas en las que la representación de las mujeres (de los hombres) es mayor a 1,25.

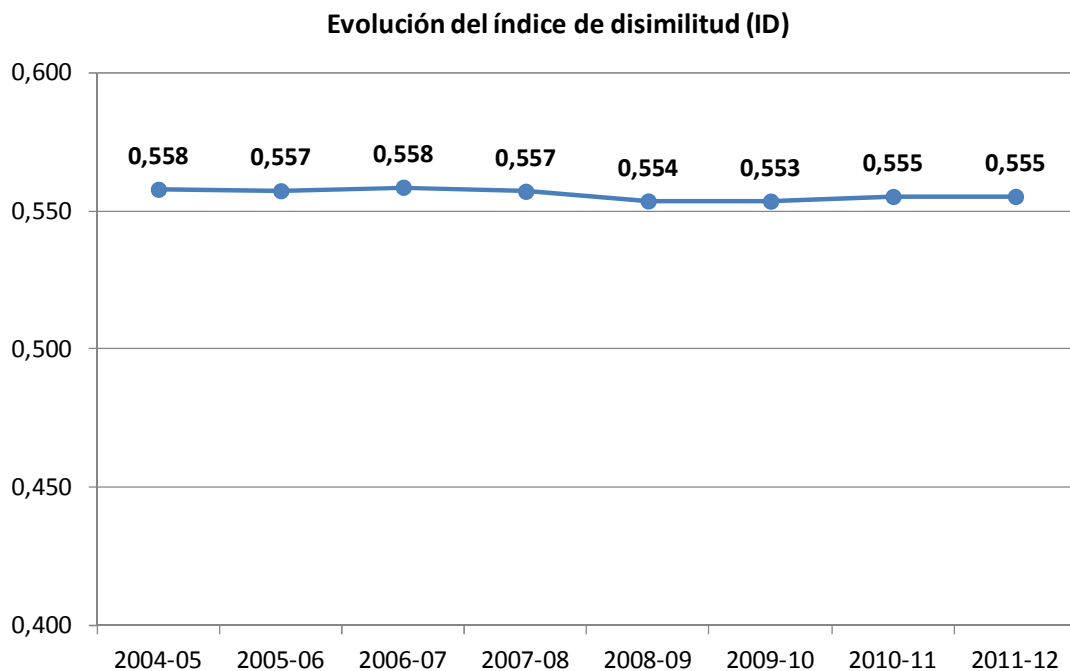
(d) Para el caso de los ciclos formativos de grado superior existen las titulaciones "LOGSE" (194.486 alumnos/as matriculados en el curso 2011-12) y las titulaciones "LOE" (que se imparten desde el curso 2008-09, con 86.009 alumnos/as matriculados en el curso 2011-12). En esta tabla se han sumado ambos tipos de ciclos formativos, usando para ello los 20 grupos de ciclos formativos que son comunes para ambos modelos.

Fuente: Estadística de las Enseñanzas no universitarias, Ministerio de Educación, Cultura y Deporte.

<http://www.mecd.gob.es/servicios-al-ciudadano-mecd/estadisticas/educacion/no-universitaria/alumnado/matriculado/2010-2011.html>

Por los que respecta a la **evolución de la disimilitud** en la distribución de los varones y mujeres entre los ciclos formativos de grado superior, la evolución del índice de disimilitud se muestra en la **figura 3**. Los valores que registran los ID son elevados pero inferiores a los que se alcanzaban en el caso de los ciclos formativos de grado medio. Por otra parte, como queda patente en la figura, la evolución del ID no presenta tendencia alguna: ha permanecido al mismo nivel todo el período que va desde el curso 2004-05 al curso 2011-12 (en torno a 0,55).

**Figura 3.** Evolución del índice de disimilitud entre los alumnos/as matriculados en Ciclos formativos de grado superior. Cursos 2004-05 a 2011-12. España.



El ID de cada curso ha sido calculado a partir de los 20 grupos de ciclos formativos que son comunes para ambas las titulaciones LOGSE y LOE.

Fuente: Estadística de las Enseñanzas no universitarias, Ministerio de Educación, Cultura y Deporte.

<http://www.mecd.gob.es/servicios-al-ciudadano-mecd/estadisticas/educacion/no-universitaria/alumnado/matriculado/2010-2011.html>

La falta de tendencia en la evolución del índice de disimilitud en los ciclos formativos de grado superior se confirma al descomponer el ID entre el ID-composición y el ID-distribución: ninguno de los dos presenta tendencia alguna. En definitiva, desde el comienzo de la crisis se observan unas crecientes tasas de matriculación en los ciclos formativos de grado superior, pero eso **no va acompañado de una tendencia hacia una reducción en los niveles de segregación de género** existentes en este ciclo de formación profesional (que siguen situados en niveles muy elevado).

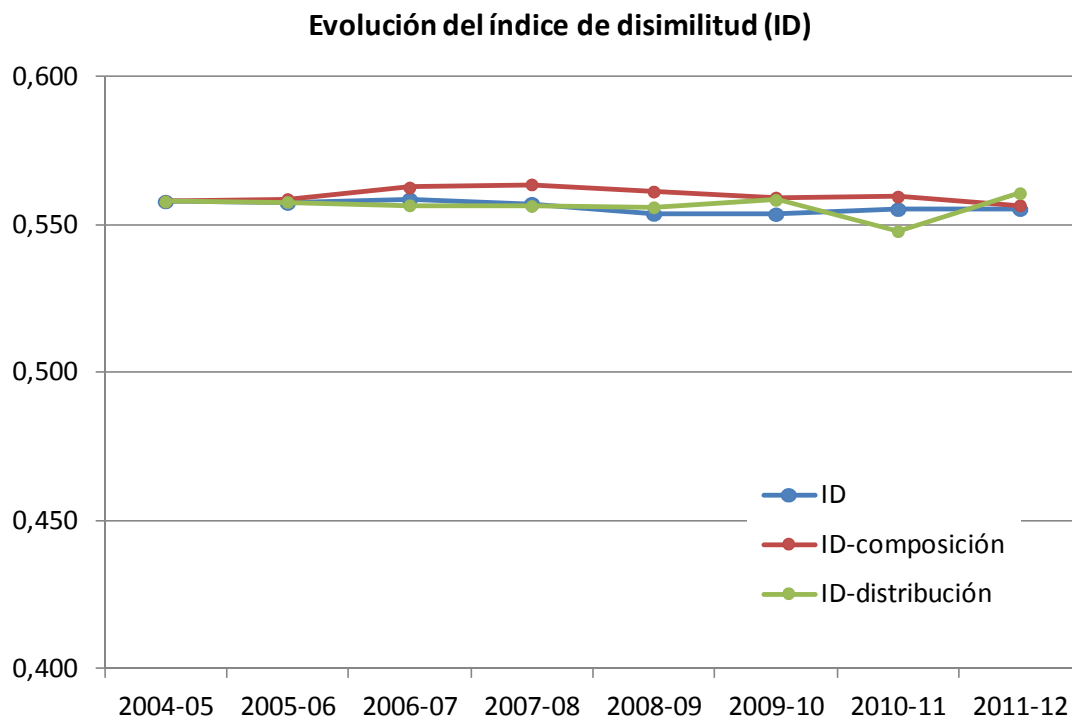
**Tabla 9.** Variación del índice de disimilitud entre los cursos 2004-05 y 2011-12 y su descomposición, para los **ciclos formativos** de grado **superior**. España.

ID (2004)	<b>0,558</b>
ID (2011)	<b>0,555</b>
ID (2011) - ID(2004)	<b>-0,003</b>
ID-composición	<b>-0,001</b>
ID-distribución	<b>0,003</b>
RES	<b>-0,004</b>

El ID de cada curso ha sido calculado a partir de los 20 grupos de ciclos formativos que son comunes para ambos las titulaciones LOGSE y LOE.

Fuente: Estadística de las Enseñanzas no universitarias, Ministerio de Educación, Cultura y Deporte.

**Figura 4.** Evolución del ID-composición y del ID-distribución entre los alumnos/as que cursaban ciclos formativos de grado **superior** entre los cursos 2004-05 y 2011-12. España.



Fuente: Estadística de las Enseñanzas no universitarias, Ministerio de Educación, Cultura y Deporte.



### 3.4. Análisis de la segregación de género en el bachillerato.

Como se ponía de manifiesto anteriormente en la tabla 1, en el curso 2011-12 el bachillerato era estudiado por 93.656 personas en la Comunidad de Madrid y por 535.097 en el resto de España. El bachillerato consta de dos cursos académicos que se realizan ordinariamente entre los 16 y 18 años de edad. Actualmente hay tres modalidades distintas de Bachillerato: “artes” (dos vías), “ciencias y tecnología” y “humanidades y ciencias sociales”. A su vez, dentro de cada una de estas modalidades hay varios itinerarios; por ejemplo, en “humanidades y ciencias sociales” existen los itinerarios de “humanidades”, “ciencias sociales, geografía e historia” y “ciencias sociales, administración y gestión”. La Estadística de las Enseñanzas no Universitarias, del Ministerio de Educación, ofrece los datos a un nivel de desagregación de las tres modalidades y por comunidades autónomas. Por ello, a continuación se va a analizar cómo se distribuyen los alumnos y las alumnas en cada una de estas modalidades en la Comunidad de Madrid y en el resto de España.

En la tabla 10 se aparece el alumnado matriculado en las diversas modalidades de bachillerato en el curso 2011-12, desglosado por género y calculando los indicadores de participación, representación y concentración. Centrando la cuestión en el indicador de concentración, en la Comunidad de Madrid el **porcentaje de chicas que estudiaban el bachillerato de “ciencias y tecnología”** (respecto del total de chicas que estudiaban bachillerato), **era del 38,1%**, mientras que esta cifra era del **48,74% en el caso de los chicos** (es decir, la ratio mujer-varón era de 78,2). En el caso del resto de España el porcentaje de chicas que estudiaban el bachillerato de “ciencias y tecnología” era del 37,09% y el de chicos era el 50,06% (con una ratio mujer-varón algo menor: 74,1).

Esa menor cifra de chicas estudiando ciencias y tecnología se debe a que éstas están matriculadas en mayor medida (que los chicos) en la modalidad de “humanidades y ciencias sociales”, pero también en las modalidades de “artes”.

**Tabla 10.** Alumnado matriculado en bachillerato según modalidad del mismo. Curso 2011-12. Comunidad de Madrid y resto de España.

	Mujeres				Varones			
	Nº	Participación (a)	Representación (b)	Concentración (c)	Nº	Participación (a)	Representación (b)	Concentración (c)
<b>Comunidad de Madrid (ID=0,116)</b>								
Artes (artes plásticas, diseño e imagen)	2.051	59,38%	1,158	4,27%	1.403	40,62%	0,834	3,07%
Artes (artes escénicas, música y danza)	578	64,58%	1,260	1,20%	317	35,42%	0,727	0,69%
Humanidades y Ciencias Sociales	27.095	55,56%	1,084	<b>56,42%</b>	21.674	44,44%	0,912	<b>47,49%</b>
Ciencias y Tecnología	18.296	45,13%	0,880	<b>38,10%</b>	22.242	54,87%	1,126	<b>48,74%</b>
No distribuido por modalidad	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>TOTAL<sup>(d)</sup></b>	<b>48.020</b>	<b>51,27%</b>	<b>1,000</b>	<b>100,00%</b>	<b>45.636</b>	<b>48,73%</b>	<b>1,000</b>	<b>100,00%</b>
<b>Resto de España (ID=0,130)</b>								
Artes (artes plásticas, diseño e imagen)	14.829	62,82%	1,183	5,22%	8.776	37,18%	0,793	3,50%
Artes (artes escénicas, música y danza)	1.666	61,50%	1,158	0,59%	1.043	38,50%	0,821	0,42%
Humanidades y Ciencias Sociales	160.405	58,52%	1,102	<b>56,44%</b>	113.676	41,48%	0,885	<b>45,31%</b>
Ciencias y Tecnología	105.414	45,63%	0,859	<b>37,09%</b>	125.608	54,37%	1,160	<b>50,06%</b>
No distribuido por modalidad	1.876	50,98%	0,960	0,66%	1.804	49,02%	1,045	0,72%
<b>TOTAL<sup>(d)</sup></b>	<b>284.190</b>	<b>53,11%</b>	<b>1,000</b>	<b>100,00%</b>	<b>250.907</b>	<b>46,89%</b>	<b>1,000</b>	<b>100,00%</b>

(a) Participación: % mujeres en la i-ésima titulación respecto del total de mujeres y hombres en la i-ésima titulación (lo mismo para los hombres)

(b) Representación: % mujeres en la i-ésima titulación / % mujeres en el total de estudiantes (lo mismo para los hombres). ">1" implica sobre-representación, "< 1" implica infra-representación.

(c) Concentración: % mujeres en la i-ésima titulación respecto del total de mujeres (lo mismo para los hombres). En este trabajo se consideran ocupaciones feminizadas (masculinizadas) aquellas en las que la representación de las mujeres (de los hombres) es mayor a 1,25.

- Se refiere al alumnado en régimen general. Los datos se refieren a la suma de los alumnos matriculados en 1º y en 2º.

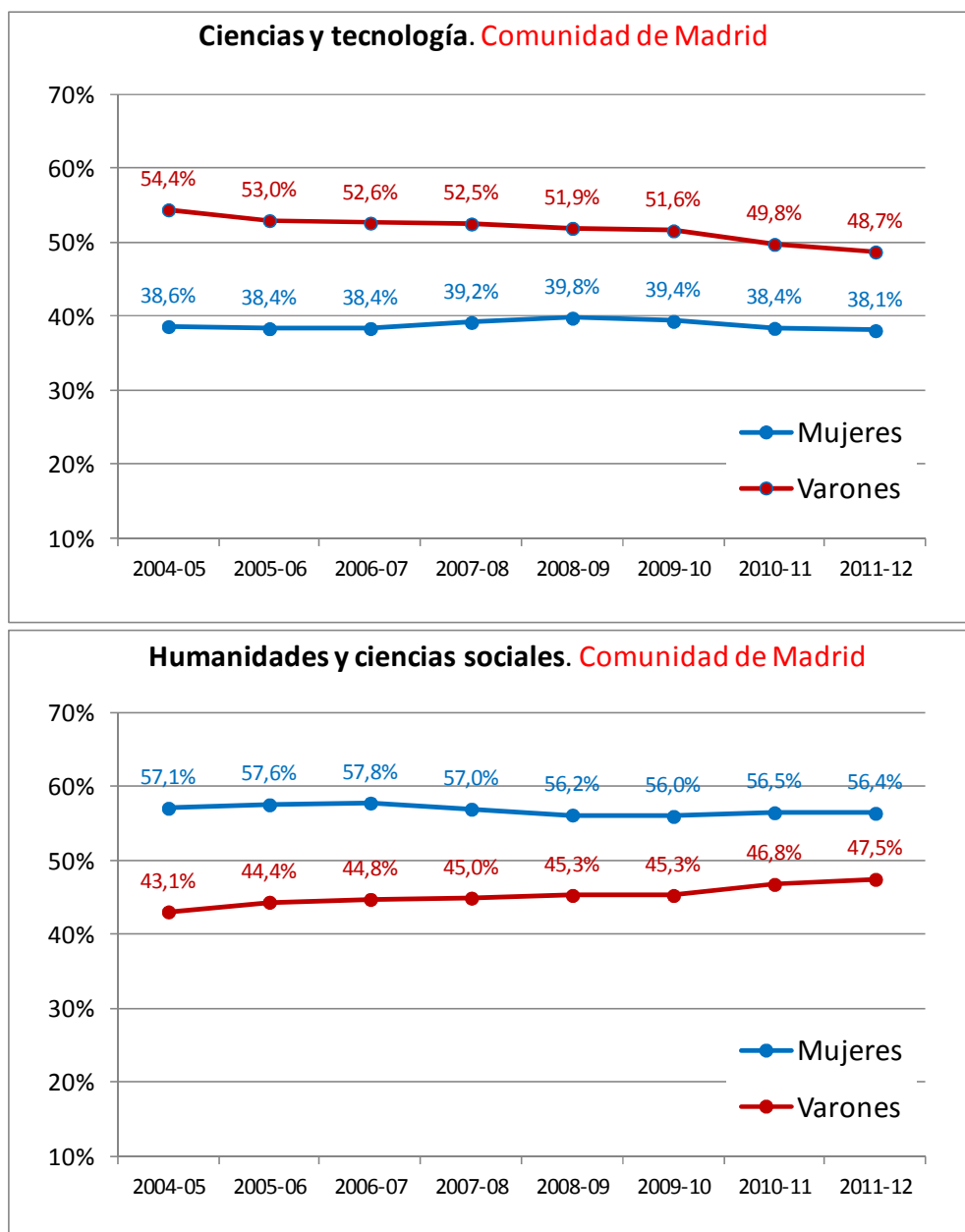
Fuente: Estadística de las Enseñanzas no universitarias, Ministerio de Educación, Cultura y Deporte.

Respecto de la evolución a lo largo de los cursos 2004-05 a 2011-12, en la figura 5 se muestran los porcentajes de alumnas (respecto del total de alumnas) y de alumnos (respecto del total de alumnos) matriculados en las modalidades de bachillerato de "Ciencias y tecnología" y de "Humanidades y ciencias sociales". El principal resultado a destacar es que, tanto en la Comunidad de Madrid como en el resto de España, el porcentaje de chicas que estudian la modalidad de "ciencias y tecnología" permanece estable durante el período analizado, mientras que el porcentaje de chicos que estudian esta modalidad tiende a bajar (por ejemplo, en la C. Madrid el porcentaje de chicos que estudiaba "ciencias y tecnología" era del 54,4% en el curso 2004-05 mientras que era del 48,7% en el curso 2011-12).

En definitiva, se observa una cierta convergencia en los porcentajes de chicos y chicas que estudian la modalidad de bachillerato de "ciencia y tecnología", pero esto se produce no porque las chicas tiendan a estudiar cada vez más esta modalidad sino

como consecuencia de que los chicos tienden a estudiar menos la modalidad de "ciencia y tecnología" y más la de "humanidades y ciencias sociales".

**Figura 5.** Evolución durante los cursos 2004-05 y 2011-12 del porcentaje de alumnado matriculado en las modalidades de bachillerato de "ciencias y tecnología" y de "humanidades y ciencias sociales". Según Género. Comunidad de Madrid.

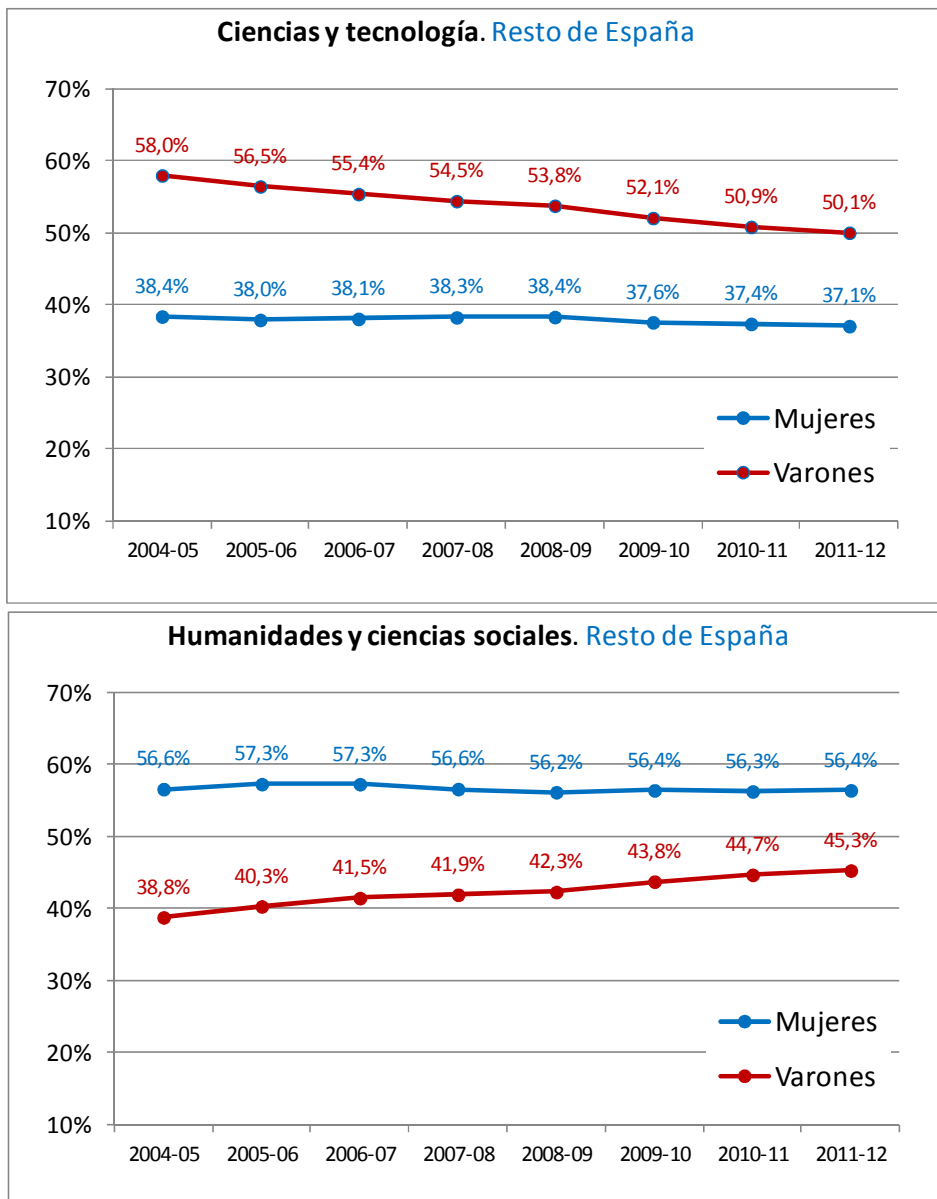


Se refiere al % de mujeres matriculadas en "Humanidades y ciencias sociales" o "Ciencias y tecnología" respecto del total de mujeres que estudian bachillerato (lo mismo para los varones). Es decir, que se trata del indicador "concentración" que se ha comentado anteriormente.

Se trata del alumnado que estudia bachillerato en régimen general. Los datos se refieren a la suma de los alumnos matriculados en 1º y en 2º.

Fuente: Estadística de las Enseñanzas no universitarias, Ministerio de Educación, Cultura y Deporte.

**Figura 6.** Evolución durante los cursos 2004-05 y 2011-12 del porcentaje de alumnado matriculado en las modalidades de bachillerato de "ciencias y tecnología" y de "humanidades y ciencias sociales". Según Género. Resto de España.



Se refiere al % de mujeres matriculadas en "Humanidades y ciencias sociales" o "Ciencias y tecnología" respecto del total de mujeres que estudian bachillerato (lo mismo para los varones). Es decir, que se trata del indicador "concentración" que se ha comentado anteriormente.

Se trata del alumnado que estudia bachillerato en régimen general. Los datos se refieren a la suma de los alumnos matriculados en 1º y en 2º.

Fuente: Estadística de las Enseñanzas no universitarias, Ministerio de Educación, Cultura y Deporte.

Por último, en la tabla 11 se desagrega completamente por **comunidades autónomas** el dato del porcentaje de alumnas matriculadas en el bachillerato de "Ciencias y tecnología" en el curso 2011-12. Como se puede ver, los porcentajes más altos de chicas estudiando el bachillerato de "ciencia y tecnología" eran alcanzados en

comunidades autónomas con más tradición industrial, como el País Vasco (el 44,2%), en donde, por ejemplo, esa tendencia general a estudiar la modalidad de “ciencia y tecnología” se evidencia en que nada menos que un 60,4% de los alumnos-varones estudiaban esta modalidad. En efecto, el hecho de que tiende a haber un porcentaje mayor de chicas estudiando el bachillerato de “ciencia y tecnología” cuando también es mayor el porcentaje de chicos que lo hacen (cuando “en general” se estudia más esta modalidad), lo pone de manifiesto la figura 7, en donde se obtiene un coeficiente de correlación de 0,73 entre los porcentajes de chicas y chicos que estudian “ciencia y tecnología”.

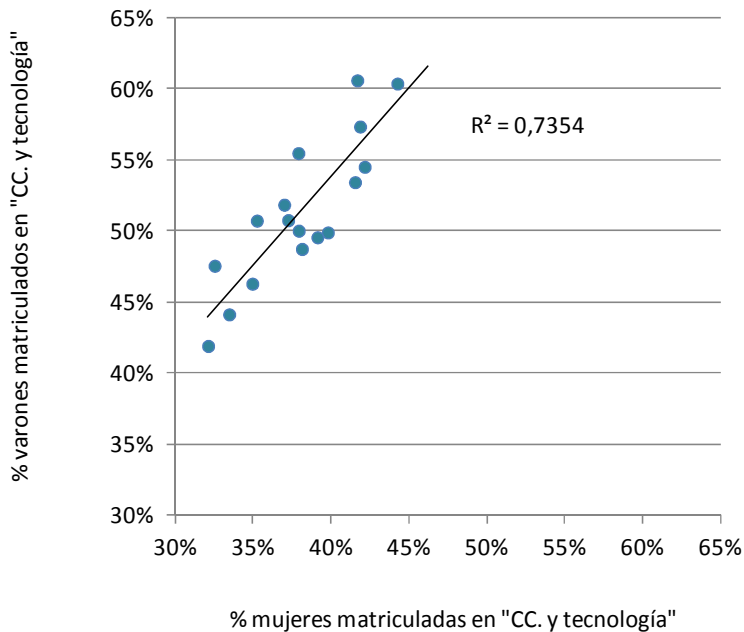
La comunidad de Madrid, por su parte, ocupa una posición intermedia en la tabla 11, con un porcentaje de chicas estudiando la modalidad de “ciencia y tecnología” que se sitúa ligeramente por encima de la media de España.

**Tabla 11.** Diferencias entre comunidades autónomas en el porcentaje de alumnas matriculadas en el bachillerato de "Ciencias y tecnología" (respecto del total de alumnas que cursan bachillerato) (lo mismo para los alumnos). Curso 2011-12.

	Mujeres			Varones		
	Nº alumnas	Ciencias y Tecnología	%	Nº alumnos	Ciencias y Tecnología	%
País Vasco	14.459	6.395	<b>44,2%</b>	13.395	8.087	60,4%
Asturias	6.421	2.705	<b>42,1%</b>	5.668	3.090	54,5%
Galicia	18.191	7.610	<b>41,8%</b>	15.996	9.173	57,3%
Navarra	4.384	1.826	<b>41,7%</b>	3.764	2.281	60,6%
Castilla y León	17.317	7.188	<b>41,5%</b>	15.804	8.445	53,4%
Canarias	15.702	6.244	<b>39,8%</b>	13.719	6.846	49,9%
Extremadura	9.139	3.573	<b>39,1%</b>	7.746	3.839	49,6%
<b>Comunidad de Madrid</b>	<b>48.020</b>	<b>18.296</b>	<b>38,1%</b>	<b>45.636</b>	<b>22.242</b>	<b>48,7%</b>
Castilla-La Mancha	16.433	6.227	<b>37,9%</b>	13.821	6.914	50,0%
Cataluña	46.352	17.553	<b>37,9%</b>	40.105	22.250	55,5%
Cantabria	3.571	1.329	<b>37,2%</b>	3.467	1.760	50,8%
Aragón	8.490	3.138	<b>37,0%</b>	7.404	3.839	51,9%
La Rioja	2.042	719	<b>35,2%</b>	1.642	833	50,7%
Comunidad Valenciana	33.444	11.677	<b>34,9%</b>	28.178	13.045	46,3%
Andalucía	68.712	22.969	<b>33,4%</b>	62.461	27.570	44,1%
Baleares	6.499	2.112	<b>32,5%</b>	5.589	2.658	47,6%
Murcia	11.578	3.714	<b>32,1%</b>	10.874	4.558	41,9%
<b>Total</b>	<b>332.210</b>	<b>123.710</b>	<b>37,2%</b>	<b>296.543</b>	<b>147.850</b>	<b>49,9%</b>

Fuente: Estadística de las Enseñanzas no universitarias, Ministerio de Educación, Cultura y Deporte.

**Figura 7.** Correlación entre los porcentajes de varones y mujeres que cursan el bachillerato de "Ciencias y tecnología". Curso 2011-12.



Fuente: Estadística de las Enseñanzas no universitarias, Ministerio de Educación, Cultura y Deporte.

### 3.5. Análisis de la segregación de género en las carreras universitarias

En esta sección el análisis de la feminización y masculinización de los estudios se realiza para el ámbito de los estudios universitarios. Para ello se utilizará la "Estadística de la Enseñanza Universitaria en España", que elabora el INE. Esta base de datos proporciona información sobre el alumnado que *terminó los estudios* de educación universitaria, y desagrega esos datos por sectores de educación según la CNED-2000 (Clasificación Nacional de Educación 2000), con un nivel de desagregación de tres dígitos (el máximo admitido por esta clasificación). Como la clasificación desagregada por sectores de estudio tan sólo se ofrece para el conjunto de España, éste será el ámbito geográfico a analizar.

En la **tabla 12** se presenta el alumnado que terminó los estudios de educación universitaria en España durante 2011, por Sectores de la CNED y ordenado según el

grado de feminización del sector de estudios (de la carrera). En el examen de la misma se pueden destacar varios aspectos:

- Llama la atención el hecho de que la cifra de mujeres que acabaron sus estudios universitarios en 2011-12 (118.965) es considerablemente mayor a la de varones (79.201), de manera que las mujeres representan el 60% del total del alumnado y los varones el 40%. Esta diferencia es mayor que la que se daba (también a favor de las mujeres) entre el alumnado matriculado en bachillerato.
- Existe un importante grado de feminización y masculinización en algo más de la mitad de las carreras; sin embargo, este grado no es tan elevado como el que se daba entre las titulaciones de los ciclos formativos de formación profesional; de hecho, 26 de las carreras universitarias aparecen como integradas en términos de género (en color negro).
- Hay más carreras masculinizadas (parte de debajo de la tabla) que feminizadas (parte de arriba).
- En algunas de las carreras más feminizadas se dan importantes concentraciones de chicas, como en “formación de docentes de enseñanza infantil” (el 7,21%), aunque también se dan importantes concentraciones de chicos en algunas de las carreras más masculinizadas, como en “ciencias de la computación” (el 7,74%).
- Las carreras más feminizadas son aquellas que tienen que ver con la pedagogía y con la educación infantil, el trabajo social, la sanidad y la psicología, mientras que las más masculinizadas tienen que ver con las ingenierías y la informática. Ello quiere decir que, si bien con algo menos de intensidad, se observan patrones similares en el nivel universitario que los observados en los ciclos formativos: siguen existiendo carreras estereotipadas como femeninas relacionadas en gran medida con la adquisición de competencias en el campo de la educación infantil y de los cuidados, y carreras estereotipadas como masculinas, relacionadas con la adquisición de competencias en el mundo técnico, ingenieril e informático.

**Tabla 12.** Alumnado que terminó los estudios de educación universitaria durante 2011, por Sectores de la CNED y Sexo. España.

	Mujeres				Varones			
	Nº	Participa	Represen	Concentr	Nº	Participa	Represe	Concentr
		ción	tación	ación		ción	ntación	ación
	(a)	(b)	(c)	(a)	(b)	(c)	(c)	
143. Formación de Docentes de Enseñanza Infantil	8.574	92,78%	1,546	7,21%	667	7,22%	0,181	0,84%
762. Trabajo Social y Orientación	2.798	85,23%	1,420	2,35%	485	14,77%	0,370	0,61%
142. Ciencias de la Educación	3.995	84,26%	1,404	3,36%	746	15,74%	0,394	0,94%
723. Enfermería y Atención a Enfermos	8.297	82,59%	1,376	6,98%	1.749	17,41%	0,436	2,21%
311. Psicología	4.685	81,99%	1,366	3,94%	1.029	18,01%	0,451	1,30%
144. Formación de Docentes en Enseñanza Primaria	7.924	81,97%	1,365	6,66%	1.743	18,03%	0,451	2,20%
222. Lenguas Extranjeras	3.117	78,67%	1,311	2,62%	845	21,33%	0,534	1,07%
542. Ind. Textil, Confecc., del Calzado y Piel	17	77,27%	1,287	0,01%	5	22,73%	0,569	0,01%
812. Viajes, Turismo y Ocio	3.297	75,88%	1,264	2,77%	1.048	24,12%	0,603	1,32%
223. Lenguas y Dialectos Españoles	867	75,20%	1,253	0,73%	286	24,80%	0,621	0,36%
726. Terapia y Rehabilitación	4.347	73,89%	1,231	3,65%	1.536	26,11%	0,653	1,94%
727. Farmacia	1.681	73,60%	1,226	1,41%	603	26,40%	0,661	0,76%
322. Bibliotecon., Documentac. y Archivos	485	72,93%	1,215	0,41%	180	27,07%	0,677	0,23%
721. Medicina	2.859	71,17%	1,186	2,40%	1.158	28,83%	0,721	1,46%
641. Veterinaria	787	69,83%	1,163	0,66%	340	30,17%	0,755	0,43%
211. Bellas Artes	1.976	69,26%	1,154	1,66%	877	30,74%	0,769	1,11%
725. Tecnol. de Diagnóst. y Tratam. Médico	537	69,02%	1,150	0,45%	241	30,98%	0,775	0,30%
724. Estudios Dentales	927	67,22%	1,120	0,78%	452	32,78%	0,820	0,57%
342. Marketing y Publicidad	2.381	67,09%	1,118	2,00%	1.168	32,91%	0,823	1,47%
541. Ind. de la Alimentación	670	66,93%	1,115	0,56%	331	33,07%	0,827	0,42%
321. Periodismo	1.737	65,33%	1,088	1,46%	922	34,67%	0,868	1,16%
421. Biología y Bioquímica	2.185	64,40%	1,073	1,84%	1.208	35,60%	0,891	1,53%
442. Química	1.046	63,05%	1,050	0,88%	613	36,95%	0,924	0,77%
220. Humanidades	576	61,60%	1,026	0,48%	359	38,40%	0,961	0,45%
213. Técn. Audiovis. y Medios de Comunicac.	1.273	60,42%	1,006	1,07%	834	39,58%	0,990	1,05%
345. Admón. y gestión de Empresas	10.579	59,98%	0,999	8,89%	7.058	40,02%	1,001	8,91%
212. Música y Artes del Espectáculo	146	59,59%	0,993	0,12%	99	40,41%	1,011	0,12%
524. Procesos Químicos	1.487	58,59%	0,976	1,25%	1.051	41,41%	1,036	1,33%
462. Estadística	259	57,81%	0,963	0,22%	189	42,19%	1,055	0,24%
461. Matemáticas	309	57,01%	0,950	0,26%	233	42,99%	1,076	0,29%
312. Sociología, Antropol. y Geograf. Soc. y Cult.	1.544	56,91%	0,948	1,30%	1.169	43,09%	1,078	1,48%
380. Derecho	6.532	56,30%	0,938	5,49%	5.070	43,70%	1,093	6,40%
146. Formac. Docentes Formac. Profesional	6.819	56,24%	0,937	5,73%	5.305	43,76%	1,095	6,70%
851. Control y Tecnol. Medioambiental	919	55,76%	0,929	0,77%	729	44,24%	1,107	0,92%
340. Enseñanza Comercial y Admón.	6.379	53,17%	0,886	5,36%	5.619	46,83%	1,172	7,09%
443. Geología y Meteorología	292	51,96%	0,866	0,25%	270	48,04%	1,202	0,34%
314. Economía	1.474	49,63%	0,827	1,24%	1.496	50,37%	1,260	1,89%
313. Cc. Políticas	498	47,79%	0,796	0,42%	544	52,21%	1,306	0,69%
581. Arquitectura y Urbanismo	2.930	43,76%	0,729	2,46%	3.765	56,24%	1,407	4,75%
226. Filosofía y ética	241	43,35%	0,722	0,20%	315	56,65%	1,417	0,40%
623. Silvicultura	350	41,72%	0,695	0,29%	489	58,28%	1,458	0,62%
225. Historia y Arqueología	842	41,56%	0,692	0,71%	1.184	58,44%	1,462	1,49%
621. Producc. Agrícola y Explot. Ganadera	456	40,68%	0,678	0,38%	665	59,32%	1,484	0,84%
622. Horticultura	151	40,16%	0,669	0,13%	225	59,84%	1,497	0,28%
441. Física	236	38,31%	0,638	0,20%	380	61,69%	1,543	0,48%
520. Mecánica, Electrón. y Otra Formac. Técn.	1.381	29,55%	0,492	1,16%	3.293	70,45%	1,763	4,16%
582. Construcción e Ing. Civil	830	29,54%	0,492	0,70%	1.980	70,46%	1,763	2,50%
544. Minería y Extracción	159	27,09%	0,451	0,13%	428	72,91%	1,824	0,54%
813. Deportes	643	26,29%	0,438	0,54%	1.803	73,71%	1,844	2,28%
523. Electrónica y Automática	1.333	22,49%	0,375	1,12%	4.593	77,51%	1,939	5,80%
840. Servicios de Transporte	59	20,85%	0,347	0,05%	224	79,15%	1,980	0,28%
525. Vehículos de Motor, Barcos y Aeronaves	233	20,09%	0,335	0,20%	927	79,91%	1,999	1,17%
481. Cc. de la Computación	1.301	17,50%	0,292	1,09%	6.132	82,50%	2,064	7,74%
221. Religión	32	17,49%	0,291	0,03%	151	82,51%	2,064	0,19%
521. Maquinaria y Metalurgia	516	16,10%	0,268	0,43%	2.688	83,90%	2,099	3,39%
522. Electricidad y Energía	177	13,68%	0,228	0,15%	1.117	86,32%	2,160	1,41%
<b>TOTAL</b>	<b>118.952</b>	<b>60,03%</b>	<b>1,000</b>	<b>100,00%</b>	<b>79.201</b>	<b>39,97%</b>	<b>1,000</b>	<b>100,00%</b>



(a) Participación: % mujeres en la i-ésima carrera respecto del total de mujeres y hombres en la i-ésima carrera (lo mismo para los hombres)

(b) Representación: % mujeres en la i-ésima carrera / % mujeres en el total de estudiantes (lo mismo para los hombres). ">1" implica sobre-representación, "< 1" implica infra-representación.

(c) Concentración: % mujeres en la i-ésima carrera respecto del total de mujeres (lo mismo para los hombres). En este trabajo se consideran ocupaciones feminizadas (masculinizadas) aquellas en las que la representación de las mujeres (de los hombres) es mayor a 1,25.

Fuente: Estadística de la Enseñanza Universitaria en España, INE.

Respecto de la cuestión de cuál ha sido la **evolución en el período 2004-2011** (que es el disponible en la Estadística de la Enseñanza Universitaria en España, del INE), en la tabla 13 se ofrece la información de las diez carreras en donde se graduó un mayor número de estudiantes en 2011, así como de la variación en el número de graduados en ellas entre 2004 y 2011. Como se puede ver, en 2011 (y en 2004), la carrera en la que se graduaban más alumnos era administración y dirección de empresas (17.637). Llama también la atención que, en un contexto de reducción del total de graduados (204.701 en 2004 y 198.153 en 2011), en donde más ha crecido el número de graduados (de entre estas diez áreas recogidas en la tabla) ha sido en las tres carreras relacionadas con la educación infantil o la formación de docentes en la formación profesional.

**Tabla 13.** 10 carreras con mayor número de estudiantes\* (2011). Variación en el número de estudiantes 2004-11. España.

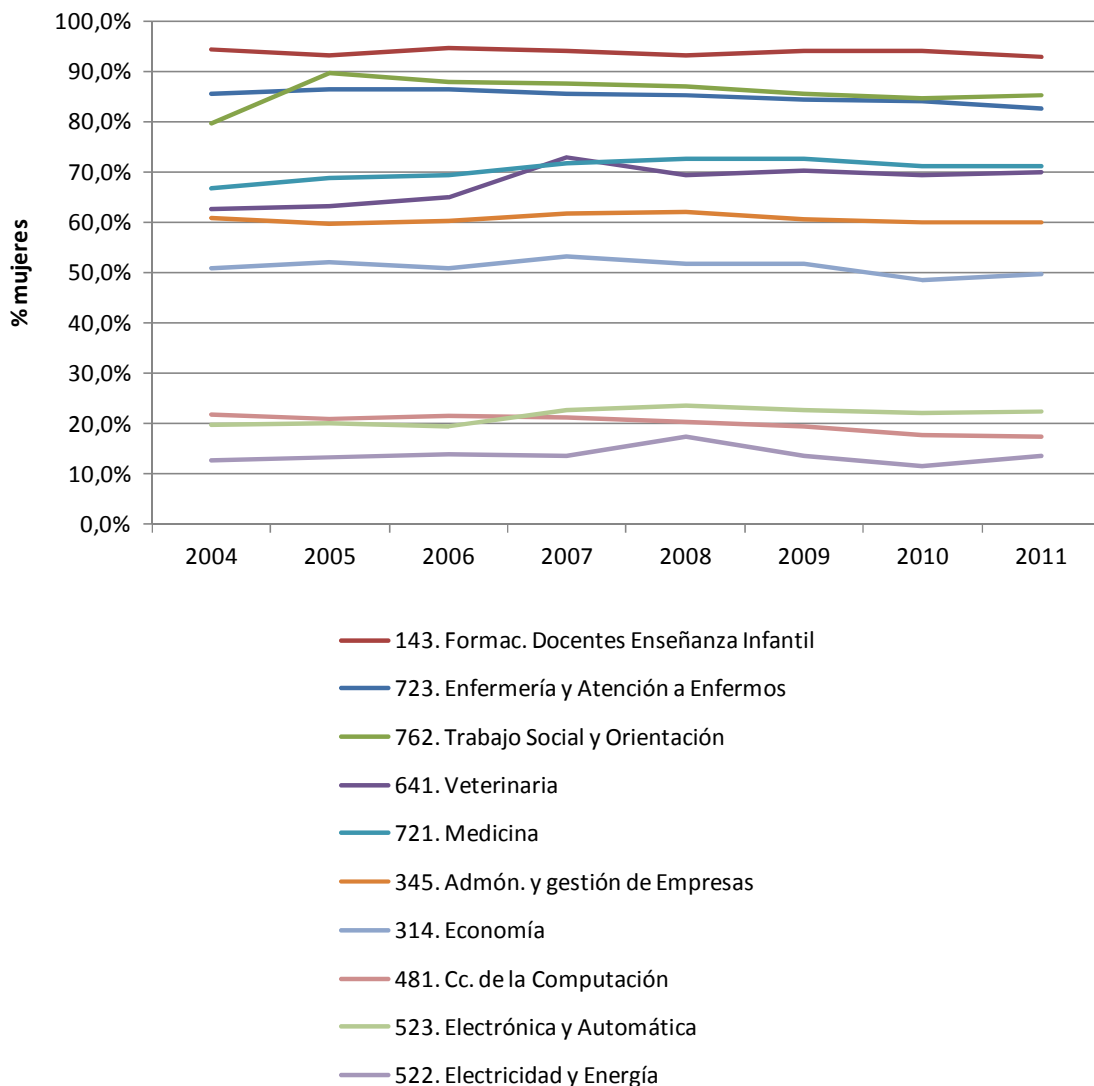
	Nº estudiantes		Variación 2004-2011		% Mujeres 2011
	2004	2011	Nº	%	
345. Administración y gestión de Empresas	19.300	<b>17.637</b>	-1.663	-8,6%	60,0%
146. Formación Docentes Formac. Profesional	8.258	<b>12.124</b>	3.866	46,8%	56,2%
340. Enseñanza Comercial y Admón.	12.346	<b>11.998</b>	-348	-2,8%	53,2%
380. Derecho	14.483	<b>11.602</b>	-2.881	-19,9%	56,3%
723. Enfermería y Atención a Enfermos	8.730	<b>10.046</b>	1.316	15,1%	82,6%
144. Formación Docentes Enseñanza Primaria	7.259	<b>9.667</b>	2.408	33,2%	82,0%
143. Formación Docentes Enseñanza Infantil	6.055	<b>9.241</b>	3.186	52,6%	92,8%
481. Ciencias de la Computación	7.508	<b>7.433</b>	-75	-1,0%	17,5%
581. Arquitectura y Urbanismo	6.945	<b>6.695</b>	-250	-3,6%	43,8%
523. Electrónica y Automática	6.375	<b>5.926</b>	-449	-7,0%	22,5%
<b>TOTAL</b>	<b>204.701</b>	<b>198.153</b>	<b>-6.548</b>	<b>-3,2%</b>	<b>60,0%</b>

\*Se refiere al alumnado que terminó los estudios de educación universitaria durante 2011.

Fuente: Estadística de la Enseñanza Universitaria en España, INE.

¿Se observa una tendencia a la reducción en la feminización/masculinización de las carreras universitarias a lo largo del período 2004-2011? Una forma aproximada de ofrecer alguna información sobre esta cuestión es observar, como se hace en la **figura 8**, cuál ha sido la evolución de la participación femenina en una serie de carreras representativa (de carreras feminizadas, integradas y masculinizadas en términos de género). Como se puede ver en la figura, parece que tienden a mantenerse los niveles de masculinización, feminización o integración en términos de género de las carreras.

**Figura 8.** Evolución de la participación femenina en una serie de carreras, durante el periodo 2004-2011. España.



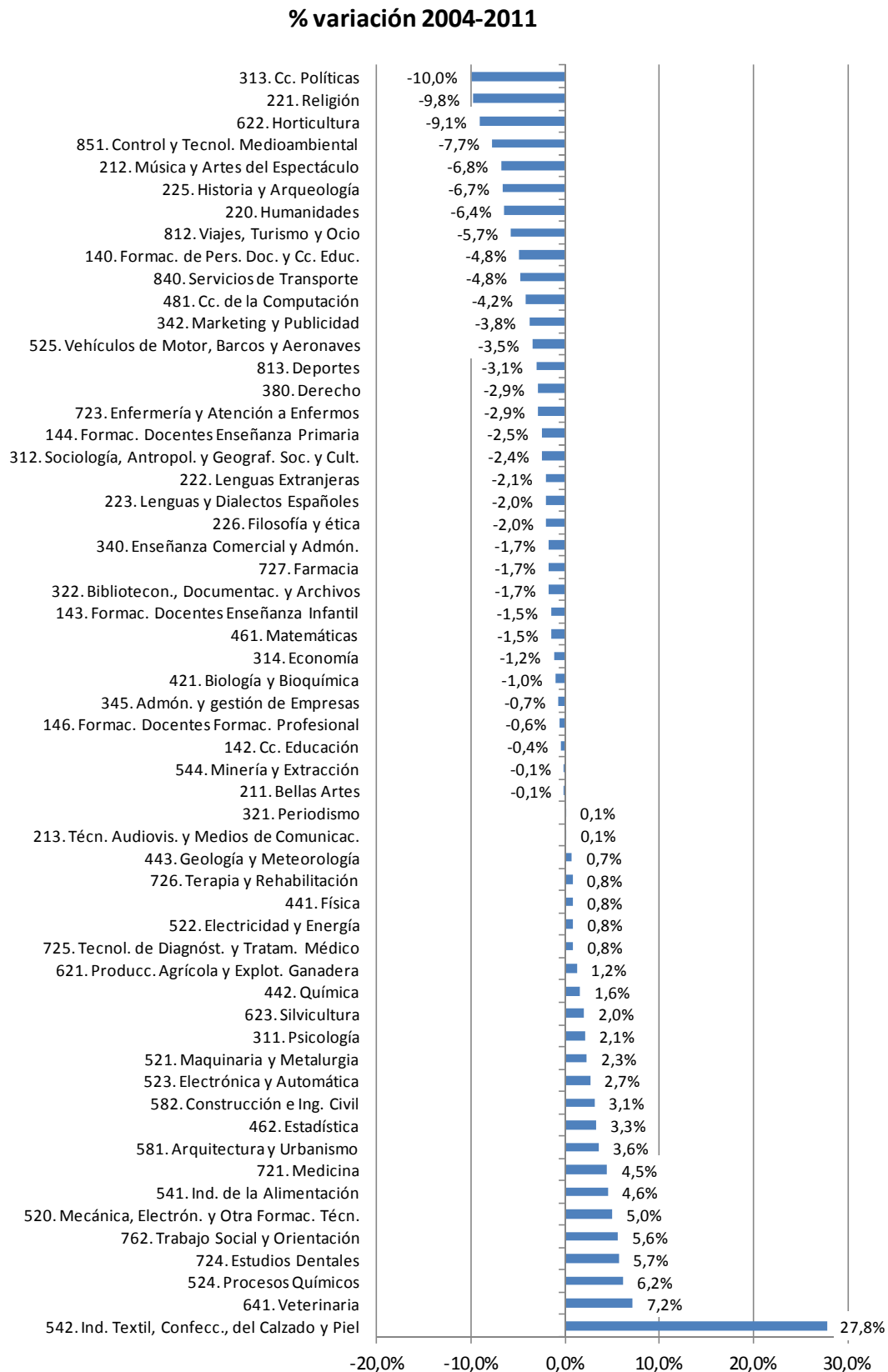
\*Se refiere al alumnado que terminó los estudios de educación universitaria durante cada uno de esos años.

Fuente: Estadística de la Enseñanza Universitaria en España, INE.

Otra manera de aproximar en qué medida se da una tendencia a la reducción en la feminización/masculinización de las carreras universitarias es observando cuáles son las carreras en las que más ha aumentado o disminuido la participación femenina durante el período analizado. Si la participación femenina baja en las carreras más feminizadas inicialmente y sube en las más masculinizadas inicialmente ello podría ser un indicador de que se está reduciendo el grado de feminización/masculinización de las mismas.

En la **figura 9** se muestran los porcentajes de variación de la participación femenina en las carreras analizadas, y se pueden destacar dos aspectos: en primer lugar, las variaciones en la participación femenina no son muy importantes en la mayoría de casos. Y, en segundo lugar, si bien hay carreras feminizadas en donde baja la participación femenina entre 2004 y 2011 (“humanidades”, “lenguas extranjeras”, “farmacia...”), hay también otras masculinizadas donde la participación femenina también baja (como en “ciencias de la computación”); y lo mismo sucede a la inversa, ya que hay algunas carreras masculinizadas en donde aumenta la participación femenina (“electrónica y automática”, “maquinaria y metalurgia” o “mecánica, electrónica y otra formación técnica”), pero hay también otras feminizadas en donde la participación femenina aumenta (como “trabajo social y orientación”).

**Figura 9.** Porcentaje de variación de la participación femenina en una serie de carreras, entre 2004 y 2011. España.



\*Se refiere al alumnado que terminó los estudios de educación universitaria durante 2011.

Fuente: Fuente: Estadística de la Enseñanza Universitaria en España, INE.

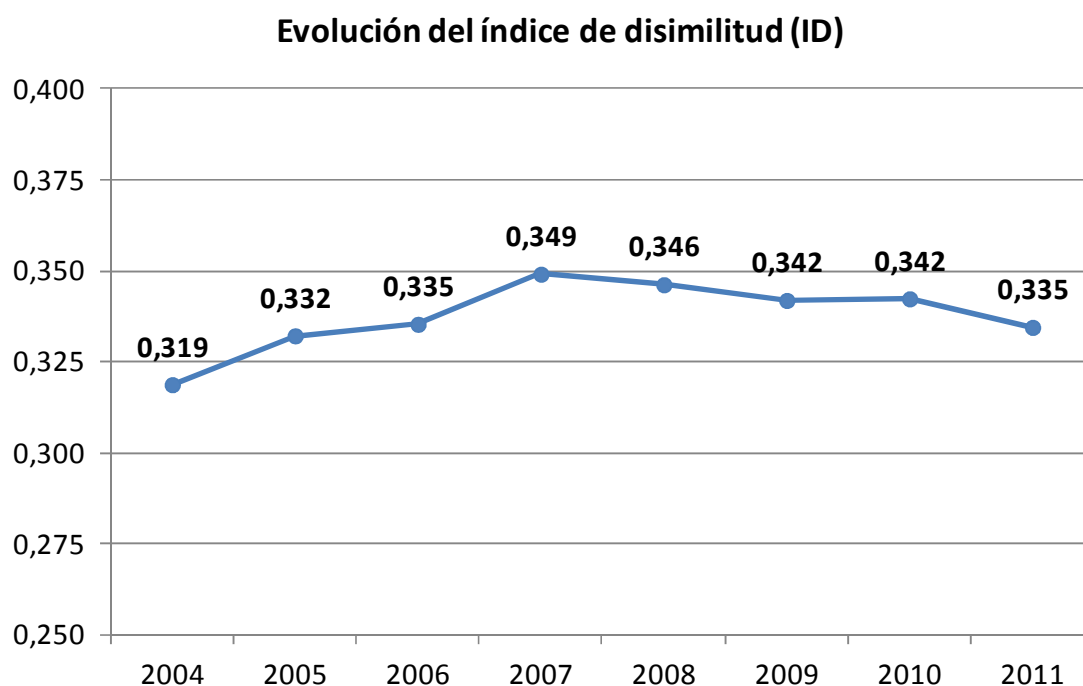
En cualquier caso, la manera más rigurosa de analizar en qué medida se da una tendencia a la reducción en la feminización/masculinización de las carreras universitarias es utilizando (igual que se hizo anteriormente) los índices de disimilitud de cada año. Por tanto, ahora se trata de ver cuál ha sido la **evolución de la disimilitud** en la distribución entre carreras de los varones y las mujeres que terminaron los estudios universitarios durante 2004-2011.

La evolución del ID se muestra en la **figura 10**. En ella aparecen unas cifras significativas (valores del ID siempre por encima de 0,31) pero inferiores a las obtenidas para los ciclos formativos<sup>19</sup>. EL ID aumenta hasta 2007, en donde alcanza un máximo de 0,349, y luego experimenta una tendencia ligeramente decreciente; aun así, el ID es algo más elevado al final de período que al principio. Si se observa la **figura 11** y la **tabla 14**, en el primer su-período 2004-2007 el ID-distribución experimenta un importante aumento, lo que quiere decir que en ese periodo aumentó más el número de graduados/as en carreras más feminizadas o masculinizadas, mientras que en el segundo período el ID-distribución se estabiliza. **Por su parte, el ID-composición apenas varía entre el comienzo y el final de período, lo que indicaría que, de manera fundamental o estructural, no se observa una tendencia a la baja en la feminización/masculinización en las carreras universitarias**, si bien la evolución entre 2007-2011 sí indica una bajada muy ligera.

---

<sup>19</sup> Hay que advertir que la comparabilidad entre índices de disimilitud provenientes de diferentes ámbitos (ciclos formativos, carreras universitarias, ocupaciones...) no es perfecta, ya que el valor del ID depende, entre otras cosas, del número de categorías que se incluyan dentro de cada ámbito (nº de titulaciones, ocupaciones, etc.)

**Figura 10.** Evolución del índice de disimilitud entre los alumnos/as que terminaron los estudios universitarios durante 2004-2011. España.



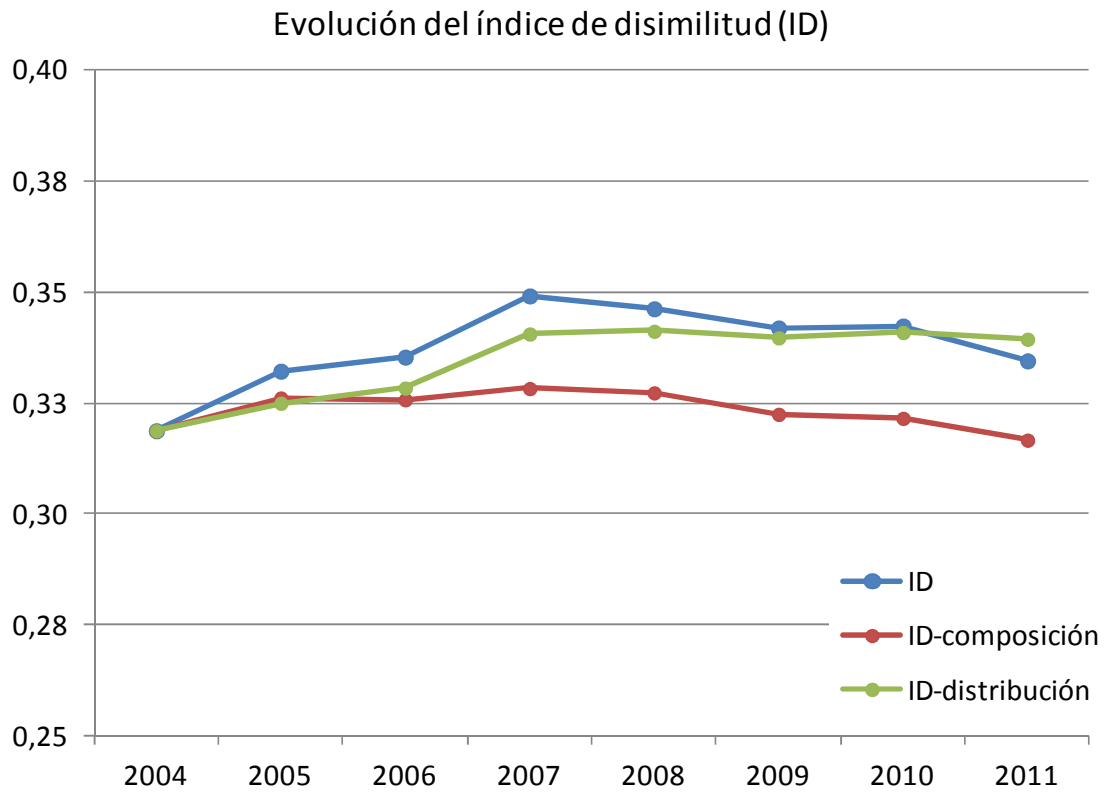
Fuente: Fuente: Estadística de la Enseñanza Universitaria en España, INE.

**Tabla 14.** Variación del índice de disimilitud entre 2004 y 2011 y su descomposición, para las carreras universitarias (Sectores de la CNED).

ID (2004)	<b>0,3188</b>
ID (2011)	<b>0,3345</b>
ID (2011) - ID(2004)	<b>0,0157</b>
ID-composición	<b>-0,0021</b>
ID-distribución	<b>0,0206</b>
RES	<b>-0,0027</b>

Fuente: EPA, INE.

**Figura 11.** Evolución del ID-composición y del ID-distribución entre los alumnos/as que terminaron los estudios universitarios durante 2004-2011. España



Fuente: Fuente: Estadística de la Enseñanza Universitaria en España, INE.

### 3.6. Análisis de la segregación ocupacional de género

Una vez finalizado el análisis de la evolución de la feminización/masculinización de los diferentes tipos de estudio de formación profesional, bachillerato y universidad, en donde se ha podido comprobar que existen unos niveles de segregación de género altos y que no muestran una tendencia clara a su reducción en el período analizado, procede pasar al análisis de la segregación ocupacional de género. Téngase en cuenta que esos patrones de disimilitud en la distribución de mujeres y varones entre tipos de estudios deben traducirse posteriormente, en gran medida, en una disimilitud en su distribución por ocupaciones y sectores.

El análisis se realizará a partir de los microdatos de la Encuesta de la Población activa (EPA) entre el período 2004-2013 (para este último período sólo se dispone del 1º trimestre). Se analizarán los casos de la Comunidad de Madrid y del resto de España.

#### 3.6.1. Participación, representación y concentración de las trabajadoras en las diferentes ocupaciones

En la **tabla 15** se presentan los datos de la Comunidad de Madrid correspondientes a personas ocupadas en el primer trimestre 2013, por ocupación (CNO-11, 2 dígitos). En la tabla siguiente se muestra lo mismo, pero para el caso del resto de España. Como se ha hecho en otras ocasiones, se ordenan las ocupaciones según su grado de feminización.

Como se puede ver en la tabla 15, existe un grado importante de segregación ocupacional de género, con un ID de 0,425.

Existen algunas ocupaciones con un grado muy elevado de feminización como “empleados domésticos”, con un porcentaje de mujeres en esa ocupación del 98,24%, y también con una alta concentración de mujeres en él (trabajaban como empleadas domésticas 105.095 mujeres, que suponían el 8,19% de todas las mujeres ocupadas). Pero la siguiente ocupación de la lista “otros trabajadores de los cuidados a las personas” (que es muy similar a la anterior y que, de acuerdo con la CNO-11, incluye “cuidadores de niños” y “trabajadores de los cuidados personales a domicilio, excepto cuidadores de niños”) presentaba un porcentaje de mujeres del 96,86% y una concentración de mujeres también importante (trabajaban como cuidadoras 43.173 mujeres, que suponían el 3,36% del total de trabajadoras). Se observaban también porcentajes muy altos de mujeres en algunas ocupaciones relacionadas con la educación (“profesionales de la enseñanza infantil, primaria, secundaria y postsecundaria”), con la sanidad (“trabajadores de los cuidados a las personas en servicios de salud”, “profesionales de la salud”) o con las tareas de personal administrativo y de atención al público (“otros empleados administrativos sin tareas de



atención al público”, “empleados administrativos con tareas atención público no clasificados otros epígrafes” ...)

Por su parte, algunas de las ocupaciones más masculinizadas son las relacionadas con la construcción, como “trabajadores en obras estructurales de construcción y afines” (con un 97,84% de varones); con la mecánica o con la conducción de vehículos, como “mecánicos y ajustadores de maquinaria” (97,75%), o “Conductores de vehículos para el transporte urbano o por carretera” (94,16%); con los servicios de protección, como “trabajadores de los servicios de protección y seguridad” (85,76%); pero también están masculinizadas algunas ocupaciones de estatus alto, como “profesionales de la ciencias físicas, químicas, matemáticas y de las ingenierías” (72,59%) o “directores de producción y operaciones” (68,11%). En definitiva, y como se veía anteriormente para el caso de los tipos de estudio, muchas de las ocupaciones más feminizadas o masculinizadas están muy ligadas a los estereotipos y creencias sobre los que son actividades “femeninas” o “masculinas”.

Hay 35 ocupaciones feminizadas/masculinizadas y 20 ocupaciones integradas en términos de género. De entre las primeras, 22 están masculinizadas y 13 feminizadas; esta mayor cantidad de ocupaciones masculinizadas que feminizadas puede estar indicando que hay más concentración de mujeres en las ocupaciones más feminizadas que concentración de varones en las más masculinizadas.

Si se comparan los datos de la Comunidad de Madrid con los del resto de España (**tabla 16**), se puede comprobar que **el grado de segregación ocupacional existente en 2013 es algo inferior en la Comunidad de Madrid**, como muestran dos indicadores: el ID de la Comunidad de Madrid es de 0,425 mientras que el del resto de España es de 0,512; y el número de ocupaciones segregadas es de 35 en la Comunidad de Madrid mientras que es de 44 en el resto de España.

En la **tabla 17**, a efectos comparativos, se muestra la misma información que en las dos anteriores, pero para el período inicial, 2005, y para la Comunidad de Madrid.

**Tabla 15. Ocupados por ocupación (CNO-11, 2 dígitos) y Sexo. 2013. Comunidad de Madrid**

	Mujeres				Varones			
	Nº	Participación	Representación	Concentración	Nº	Participación	Representación	Concentración
	(a)	(b)	(c)	(a)	(b)	(c)		
91 Empleados domésticos	105.095	98,24%	2,043	8,19%	1.880	1,76%	0,034	0,14%
57 Otros trabajadores de los cuidados a las personas	43.173	96,86%	2,014	3,36%	1.398	3,14%	0,060	0,10%
56 Trabajadores de los cuidados a las personas en servicios de salud	33.251	86,85%	1,806	2,59%	5.036	13,15%	0,253	0,36%
92 Otro personal de limpieza	74.836	80,05%	1,665	5,83%	18.646	19,95%	0,384	1,35%
44 Empleados agencias viajes, recepcionistas y telefonistas; empleados ventanilla y afines	36.388	75,82%	1,577	2,83%	11.602	24,18%	0,466	0,84%
33 Técnicos sanitarios y profesionales de las terapias alternativas	15.685	75,35%	1,567	1,22%	5.130	24,65%	0,475	0,37%
22 Profesionales de la enseñanza infantil, primaria, secundaria y postsecundaria	82.205	73,16%	1,521	6,40%	30.154	26,84%	0,517	2,18%
55 Cajeros y taquilleros (excepto bancos)	15.595	72,34%	1,504	1,21%	5.962	27,66%	0,533	0,43%
21 Profesionales de la salud	66.533	71,76%	1,492	5,18%	26.180	28,24%	0,544	1,89%
43 Otros empleados administrativos sin tareas de atención al público	55.956	70,16%	1,459	4,36%	23.801	29,84%	0,575	1,72%
45 Empleados administrativos con tareas atención público no clasificados otros epígrafes	32.450	68,42%	1,423	2,53%	14.977	31,58%	0,608	1,08%
36 Profesionales apoyo gestión administrativa; técnicos fuerzas y cuerpos seguridad	76.827	64,96%	1,351	5,98%	41.448	35,04%	0,675	2,99%
93 Ayudantes de preparación de alimentos	6.467	64,13%	1,333	0,50%	3.617	35,87%	0,691	0,26%
23 Otros profesionales de la enseñanza	18.727	59,13%	1,229	1,46%	12.945	40,87%	0,787	0,93%
52 Dependientes en tiendas y almacenes	71.024	58,68%	1,220	5,53%	50.006	41,32%	0,796	3,61%
41 Empleados servicios contables, financieros, y servicios apoyo a producción y transporte	49.551	54,16%	1,126	3,86%	41.930	45,84%	0,883	3,03%
58 Trabajadores de los servicios personales	39.895	53,85%	1,120	3,11%	34.188	46,15%	0,889	2,47%
51 Trabajadores asalariados de los servicios de restauración	55.710	53,63%	1,115	4,34%	48.166	46,37%	0,893	3,48%
26 Especialistas en organización de la AAPP y de empresas y en comercialización	64.264	52,51%	1,092	5,01%	58.130	47,49%	0,915	4,20%
25 Profesionales en derecho	29.551	51,05%	1,062	2,30%	28.330	48,95%	0,943	2,04%
53 Comerciantes propietarios de tiendas	20.156	48,89%	1,017	1,57%	21.070	51,11%	0,985	1,52%
28 Profesionales en ciencias sociales	19.651	48,51%	1,009	1,53%	20.862	51,49%	0,992	1,51%
97 Peones de las industrias manufactureras	2.235	46,33%	0,963	0,17%	2.589	53,67%	1,034	0,19%
78 Trabajadores madera, textil, confección, piel, cuero, calzado y otros operarios en oficios	4.952	46,00%	0,956	0,39%	5.813	54,00%	1,040	0,42%
29 Profesionales de la cultura y el espectáculo	14.770	44,90%	0,934	1,15%	18.124	55,10%	1,061	1,31%
14 Directores y gerentes de empresas de alojamiento, restauración y comercio	12.348	44,86%	0,933	0,96%	15.177	55,14%	1,062	1,10%
54 Vendedores (excepto en tiendas y almacenes)	5.876	44,73%	0,930	0,46%	7.261	55,27%	1,065	0,52%
34 Profesionales de apoyo en finanzas y matemáticas	7.092	43,23%	0,899	0,55%	9.312	56,77%	1,094	0,67%
82 Montadores y ensambladores en fábricas	3.588	42,98%	0,894	0,28%	4.760	57,02%	1,099	0,34%
37 Profesionales de apoyo de servicios jurídicos, sociales, culturales, deportivos y afines	10.743	41,92%	0,872	0,84%	14.884	58,08%	1,119	1,07%
50 Camareros y cocineros propietarios	5.184	40,21%	0,836	0,40%	7.710	59,79%	1,152	0,56%
42 Empleados de bibliotecas, servicios de correos y afines	5.603	39,36%	0,818	0,44%	8.631	60,64%	1,168	0,62%
81 Operadores de instalaciones y maquinaria fijas	5.494	35,95%	0,747	0,43%	9.788	64,05%	1,234	0,71%
11 Miembros poder ejecutivo y c. legislativos; dir. AAPP y org. interés social; dir. ejecutivos	2.580	34,97%	0,727	0,20%	4.797	65,03%	1,253	0,35%
12 Directores de departamentos administrativos y comerciales	21.765	33,57%	0,698	1,70%	43.078	66,43%	1,280	3,11%
27 Profesionales de las tecnologías de la información	21.790	32,80%	0,682	1,70%	44.637	67,20%	1,295	3,22%
13 Directores de producción y operaciones	12.583	31,89%	0,663	0,98%	26.871	68,11%	1,312	1,94%
77 Trabajadores de la industria de la alimentación, bebidas y tabaco	5.276	30,67%	0,638	0,41%	11.929	69,33%	1,336	0,86%
38 Técnicos de las tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC)	15.023	30,06%	0,625	1,17%	34.951	69,94%	1,347	2,52%
35 Representantes, agentes comerciales y afines	26.928	29,77%	0,619	2,10%	63.533	70,23%	1,353	4,59%
24 Profesionales de la ciencias físicas, químicas, matemáticas y de las ingenierías	34.642	27,41%	0,570	2,70%	91.748	72,59%	1,399	6,62%
31 Técnicos de las ciencias y de las ingenierías	15.551	26,22%	0,545	1,21%	43.770	73,78%	1,421	3,16%
76 Mecánicos precisión metales, ceramistas, vidrieros, artesanos y trab. artes gráficas	2.887	25,38%	0,528	0,22%	8.490	74,62%	1,438	0,61%
15 Di. y gerentes otras empresas servicios no clasificados bajo otros epígrafes	5.806	19,42%	0,404	0,45%	24.095	80,58%	1,552	1,74%
98 Peones del transporte, descargadores y reponedores	3.400	15,60%	0,324	0,26%	18.400	84,40%	1,626	1,33%
32 Supervisores ingeniería de minas, industrias manufactureras y construcción	1.160	14,57%	0,303	0,09%	6.803	85,43%	1,646	0,49%
59 Trabajadores de los servicios de protección y seguridad	8.564	14,24%	0,296	0,67%	51.567	85,76%	1,652	3,72%
61 Trabajadores cualificados en actividades agrícolas	1.828	10,15%	0,211	0,14%	16.177	89,85%	1,731	1,17%
83 Maquinistas locomotoras, operadores maq. agrícola y eq. pesados móviles, y marineros	668	9,29%	0,193	0,05%	6.527	90,71%	1,748	0,47%
94 Recogedores residuos urbanos, vend. callejeros y otras ocup. elementales servicios	2.297	8,96%	0,186	0,18%	23.347	91,04%	1,754	1,69%
84 Conductores de vehículos para el transporte urbano o por carretera	5.214	5,84%	0,122	0,41%	84.002	94,16%	1,814	6,06%
75 Trabajadores especializados en electricidad y electrotecnología	1.060	3,50%	0,073	0,08%	29.247	96,50%	1,859	2,11%
74 Mecánicos y ajustadores de maquinaria	598	2,25%	0,047	0,05%	25.936	97,75%	1,883	1,87%
72 Trabajadores acabado construcciones e instal. (exc. electricistas), pintores y afines	621	2,20%	0,046	0,05%	27.625	97,80%	1,884	1,99%
71 Trabajadores en obras estructurales de construcción y afines	1.010	2,16%	0,045	0,08%	45.707	97,84%	1,885	3,30%
TOTAL	1.283.733	48,09%	1,000	99,87%	1.385.519	51,91%	1,000	96,91%

ID= 0,425

(a) Participación: % mujeres en la i-ésima carrera respecto del total de mujeres y hombres en la i-ésima carrera (lo mismo para los hombres)

(b) Representación: % mujeres en la i-ésima carrera / % mujeres en el total de estudiantes (lo mismo para los hombres). "&gt;1" implica sobre-representación, "&lt; 1" implica infra-representación.

(c) Concentración: % mujeres en la i-ésima carrera respecto del total de mujeres (lo mismo para los hombres). En este trabajo se consideran ocupaciones feminizadas (masculinizadas) aquellas en las que la representación de las mujeres (de los hombres) es mayor a 1,25.

Fuente: EPA, INE.

Tabla 16. Ocupados por ocupación (CNO-11, 2 dígitos) y Sexo. 2013. Resto de España

	Mujeres				Varones			
	Nº	Participación	Representación	Concentración	Nº	Participación	Representación	Concentración
		(a)	(b)	(c)		(a)	(b)	(c)
91 Empleados domésticos	389.861	98,35%	2,175	6,17%	6.536	1,65%	0,030	0,09%
57 Otros trabajadores de los cuidados a las personas	281.169	92,49%	2,046	4,45%	22.841	7,51%	0,137	0,30%
92 Otro personal de limpieza	470.175	87,84%	1,943	7,45%	65.091	12,16%	0,222	0,85%
56 Trabajadores de los cuidados a las personas en servicios de salud	239.712	86,38%	1,911	3,80%	37.797	13,62%	0,249	0,49%
55 Cajeros y taquilleros (excepto bancos)	103.261	85,10%	1,882	1,64%	18.085	14,90%	0,272	0,24%
45 Empleados administrativos tareas de atención público no clasificados bajo otros epígrafes	338.487	75,69%	1,674	5,36%	108.727	24,31%	0,444	1,42%
52 Dependientes en tiendas y almacenes	494.806	72,60%	1,606	7,84%	186.750	27,40%	0,500	2,44%
43 Otros empleados administrativos sin tareas de atención al público	245.411	70,85%	1,567	3,89%	100.976	29,15%	0,532	1,32%
23 Otros profesionales de la enseñanza	103.081	70,83%	1,567	1,63%	42.454	29,17%	0,532	0,55%
44 Empleados agencias viajes, recepcionistas y telefonistas; empleados ventanilla...	131.392	68,84%	1,523	2,08%	59.483	31,16%	0,569	0,78%
93 Ayudantes de preparación de alimentos	55.910	68,39%	1,513	0,89%	25.847	31,61%	0,577	0,34%
22 Profesionales de la enseñanza infantil, primaria, secundaria y postsecundaria	434.315	67,96%	1,503	6,88%	204.770	32,04%	0,585	2,68%
21 Profesionales de la salud	330.269	67,10%	1,484	5,23%	161.972	32,90%	0,601	2,12%
58 Trabajadores de los servicios personales	205.278	66,36%	1,468	3,25%	104.046	33,64%	0,614	1,36%
36 Profesionales apoyo gestión administrativa; téc. fuerzas y cuerpos de seguridad	138.204	64,02%	1,416	2,19%	77.656	35,98%	0,657	1,01%
33 Técnicos sanitarios y profesionales de las terapias alternativas	50.818	62,95%	1,392	0,80%	29.911	37,05%	0,676	0,39%
28 Profesionales en ciencias sociales	71.356	61,84%	1,368	1,13%	44.026	38,16%	0,696	0,58%
97 Peones de las industrias manufactureras	103.304	61,25%	1,355	1,64%	65.350	38,75%	0,707	0,85%
26 Especialistas en organización de la AAPP y de las empresas y en la comercialización	108.722	53,70%	1,188	1,72%	93.727	46,30%	0,845	1,22%
53 Comerciantes propietarios de tiendas	192.852	53,26%	1,178	3,05%	169.244	46,74%	0,853	2,21%
51 Trabajadores asalariados de los servicios de restauración	267.085	52,22%	1,155	4,23%	244.410	47,78%	0,872	3,19%
37 Profesionales de apoyo de servicios jurídicos, sociales, culturales, deportivos y afines	77.049	50,63%	1,120	1,22%	75.145	49,37%	0,901	0,98%
34 Profesionales de apoyo en finanzas y matemáticas	27.346	49,08%	1,086	0,43%	28.371	50,92%	0,929	0,37%
42 Empleados de bibliotecas, servicios de correos y afines	25.041	45,78%	1,013	0,40%	29.654	54,22%	0,990	0,39%
41 Empleados servicios contables, financieros, y servicios apoyo a producción y transporte	153.982	45,75%	1,012	2,44%	182.595	54,25%	0,990	2,39%
29 Profesionales de la cultura y el espectáculo	42.138	44,75%	0,990	0,67%	52.024	55,25%	1,008	0,68%
25 Profesionales en derecho	57.725	44,26%	0,979	0,91%	72.691	55,74%	1,017	0,95%
50 Camareros y cocineros propietarios	93.450	44,07%	0,975	1,48%	118.615	55,93%	1,021	1,55%
54 Vendedores (excepto en tiendas y almacenes)	55.436	43,41%	0,960	0,88%	72.265	56,59%	1,033	0,94%
77 Trabajadores de la industria de la alimentación, bebidas y tabaco	65.494	40,06%	0,886	1,04%	98.003	59,94%	1,094	1,28%
15 Directores y gerentes de otras empresas de servicios no clasificados bajo otros epígrafes	34.504	38,55%	0,853	0,55%	55.002	61,45%	1,122	0,72%
12 Directores de departamentos administrativos y comerciales	49.731	36,67%	0,811	0,79%	85.881	63,33%	1,156	1,12%
62 Trabajadores cualificados actividades ganaderas, (incluidas avícolas, apícolas y similares)	43.629	36,49%	0,807	0,69%	75.937	63,51%	1,159	0,99%
81 Operadores de instalaciones y maquinaria fijas	105.570	32,85%	0,727	1,67%	215.751	67,15%	1,226	2,82%
14 Directores y gerentes de empresas de alojamiento, restauración y comercio	46.275	30,49%	0,674	0,73%	105.477	69,51%	1,269	1,38%
78 Trabajadores madera, textil, confección, piel, cuero, calzado y otros operarios en oficios	25.651	28,63%	0,633	0,41%	63.931	71,37%	1,303	0,84%
35 Representantes, agentes comerciales y afines	110.442	27,29%	0,604	1,75%	294.196	72,71%	1,327	3,84%
13 Directores de producción y operaciones	63.673	26,54%	0,587	1,01%	176.211	73,46%	1,341	2,30%
24 Profesionales de la ciencias físicas, químicas, matemáticas y de las ingenierías	82.601	25,97%	0,574	1,31%	235.447	74,03%	1,351	3,08%
11 Miem. p. ejecutivo y cuerpos legislativos; dir. AAPP y org. interés social; dir. ejecutivos	7.870	25,19%	0,557	0,12%	23.380	74,81%	1,366	0,31%
82 Montadores y ensambladores en fábricas	22.550	23,88%	0,528	0,36%	71.871	76,12%	1,389	0,94%
95 Peones agrarios, forestales y de la pesca	72.861	23,20%	0,513	1,15%	241.150	76,80%	1,402	3,15%
94 Recogedores residuos urbanos, vendedores callejeros y otras ocup. elementales serv.	28.494	22,92%	0,507	0,45%	95.838	77,08%	1,407	1,25%
27 Profesionales de las tecnologías de la información	16.928	21,37%	0,473	0,27%	62.269	78,63%	1,435	0,81%
76 Mecánicos precisión metales, ceramistas, vidrieros, artesanos y trabajadores artes gráficas	12.726	20,70%	0,458	0,20%	48.741	79,30%	1,447	0,64%
31 Técnicos de las ciencias y de las ingenierías	42.386	19,93%	0,441	0,67%	170.286	80,07%	1,461	2,23%
98 Peones del transporte, descargadores y reponedores	31.372	17,86%	0,395	0,50%	144.299	82,14%	1,499	1,89%
63 Trabajadores cualificados en actividades agropecuarias mixtas	4.570	16,87%	0,373	0,07%	22.513	83,13%	1,517	0,29%
61 Trabajadores cualificados en actividades agrícolas	40.905	16,48%	0,364	0,65%	207.353	83,52%	1,524	2,71%
38 Técnicos de las tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC)	16.586	13,47%	0,298	0,26%	106.562	86,53%	1,579	1,39%
64 Trabajadores cualificados en actividades forestales, pesqueras y cinegéticas	4.616	13,22%	0,292	0,07%	30.308	86,78%	1,584	0,40%
59 Trabajadores de los servicios de protección y seguridad	35.024	10,50%	0,232	0,55%	298.636	89,50%	1,634	3,90%
00 Ocupaciones militares	5.962	7,92%	0,175	0,09%	69.298	92,08%	1,681	0,91%
32 Supervisores en ingeniería de minas, de industrias manufactureras y de la construcción	4.712	5,97%	0,132	0,07%	74.200	94,03%	1,716	0,97%
96 Peones de la construcción y de la minería	2.974	4,23%	0,094	0,05%	67.280	95,77%	1,748	0,88%
84 Conductores de vehículos para el transporte urbano o por carretera	22.604	4,01%	0,089	0,36%	540.514	95,99%	1,752	7,06%
83 Maquinistas locomotoras, oper. Maq. agrícola y equipos pesados móviles; marineros	5.474	3,68%	0,081	0,09%	143.414	96,32%	1,758	1,87%
73 Soldadores, chapistas, montadores estruct. metálicas, herreros, elaboradores herramientas...	5.378	2,42%	0,054	0,09%	216.758	97,58%	1,781	2,83%
72 Trabajadores acabado construcciones e instalaciones (excepto electricistas), pintores...	3.848	1,69%	0,037	0,06%	224.261	98,31%	1,794	2,93%
74 Mecánicos y ajustadores de maquinaria	3.350	1,35%	0,030	0,05%	244.644	98,65%	1,801	3,20%
71 Trabajadores en obras estructurales de construcción y afines	4.427	1,19%	0,026	0,07%	368.224	98,81%	1,803	4,81%
75 Trabajadores especializados en electricidad y electrotecnología	3.083	1,12%	0,025	0,05%	272.892	98,88%	1,805	3,57%
TOTAL	6.313.905	45,21%	1,000	100%	7.651.586	54,79%	1,000	100%

ID=0,512.

Fuente: EPA, INE.

**Tabla 17. Ocupados por ocupación (CNO-11, 2 dígitos) y Sexo. 2005. Comunidad de Madrid**

	Mujeres				Varones			
	Nº	Participación	Representación	Concentración	Nº	Participación	Representación	Concentración
		(a)	(b)	(c)		(a)	(b)	(c)
91 Empleados domésticos	87.757	94,38%	2,153	7,00%	5.228	5,62%	0,100	0,33%
92 Otro personal de limpieza	119.976	93,04%	2,122	9,57%	8.977	6,96%	0,124	0,56%
57 Otros trabajadores de los cuidados a las personas	39.282	81,77%	1,865	3,13%	8.758	18,23%	0,325	0,55%
56 Trabajadores de los cuidados a las personas en servicios de salud	39.040	80,28%	1,831	3,11%	9.587	19,72%	0,351	0,60%
44 Empleados agencias viajes, recepcionistas y telefonistas; empleados ventanilla y afines	46.278	73,44%	1,675	3,69%	16.739	26,56%	0,473	1,04%
22 Profesionales de la enseñanza infantil, primaria, secundaria y postsecundaria	69.056	71,22%	1,625	5,51%	27.900	28,78%	0,512	1,74%
55 Cajeros y taquilleros (excepto bancos)	15.432	71,09%	1,622	1,23%	6.275	28,91%	0,515	0,39%
43 Otros empleados administrativos sin tareas de atención al público	95.523	70,33%	1,604	7,62%	40.301	29,67%	0,528	2,51%
36 Profesionales apoyo gestión administrativa; técnicos fuerzas y cuerpos seguridad	62.458	70,26%	1,603	4,98%	26.439	29,74%	0,530	1,65%
45 Empleados administrativos con tareas atención público no clasificados otros epígrafes	54.765	69,92%	1,595	4,37%	23.561	30,08%	0,536	1,47%
21 Profesionales de la salud	62.442	69,31%	1,581	4,98%	27.654	30,69%	0,547	1,72%
23 Otros profesionales de la enseñanza	14.133	65,38%	1,491	1,13%	7.485	34,62%	0,617	0,47%
93 Ayudantes de preparación de alimentos	12.309	64,95%	1,481	0,98%	6.643	35,05%	0,624	0,41%
51 Trabajadores asalariados de los servicios de restauración	75.716	59,59%	1,359	6,04%	51.356	40,41%	0,720	3,20%
42 Empleados de bibliotecas, servicios de correos y afines	10.018	59,46%	1,356	0,80%	6.831	40,54%	0,722	0,43%
58 Trabajadores de los servicios personales	31.391	56,94%	1,299	2,50%	23.741	43,06%	0,767	1,48%
52 Dependientes en tiendas y almacenes	67.301	54,86%	1,251	5,37%	55.369	45,14%	0,804	3,45%
37 Profesionales de apoyo de servicios jurídicos, sociales, culturales, deportivos y afines	16.865	54,63%	1,246	1,35%	14.006	45,37%	0,808	0,87%
29 Profesionales de la cultura y el espectáculo	19.717	54,63%	1,246	1,57%	16.376	45,37%	0,808	1,02%
28 Profesionales en ciencias sociales	21.216	49,95%	1,139	1,69%	21.259	50,05%	0,891	1,32%
26 Especialistas en organización de la AAPP y de empresas y en comercialización	31.635	49,47%	1,128	2,52%	32.311	50,53%	0,900	2,01%
54 Vendedores (excepto en tiendas y almacenes)	8.974	47,00%	1,072	0,72%	10.121	53,00%	0,944	0,63%
34 Profesionales de apoyo en finanzas y matemáticas	6.969	46,77%	1,067	0,56%	7.931	53,23%	0,948	0,49%
25 Profesionales en derecho	12.103	43,53%	0,993	0,97%	15.700	56,47%	1,005	0,98%
41 Empleados servicios contables, financieros, y servicios apoyo a producción y transporte	32.603	43,49%	0,992	2,60%	42.366	56,51%	1,006	2,64%
33 Técnicos sanitarios y profesionales de las terapias alternativas	8.667	43,25%	0,986	0,69%	11.375	56,75%	1,011	0,71%
53 Comerciantes propietarios de tiendas	9.892	39,89%	0,910	0,79%	14.904	60,11%	1,070	0,93%
97 Peones de las industrias manufactureras	7.276	35,11%	0,801	0,58%	13.448	64,89%	1,155	0,84%
35 Representantes, agentes comerciales y afines	25.538	31,20%	0,712	2,04%	56.318	68,80%	1,225	3,51%
15 Di. y gerentes otras empresas servicios no clasificados bajo otros epígrafes	2.751	29,64%	0,676	0,22%	6.531	70,36%	1,253	0,41%
78 Trabajadores madera, textil, confección, piel, cuero, calzado y otros operarios en oficios	8.233	28,92%	0,660	0,66%	20.236	71,08%	1,266	1,26%
14 Directores y gerentes de empresas de alojamiento, restauración y comercio	5.397	28,32%	0,646	0,43%	13.658	71,68%	1,276	0,85%
77 Trabajadores de la industria de la alimentación, bebidas y tabaco	5.072	27,25%	0,622	0,40%	13.538	72,75%	1,295	0,84%
81 Operadores de instalaciones y maquinaria fijas	5.768	26,32%	0,600	0,46%	16.146	73,68%	1,312	1,01%
13 Directores de producción y operaciones	8.500	26,13%	0,596	0,68%	24.026	73,87%	1,315	1,50%
24 Profesionales de la ciencias físicas, químicas, matemáticas y de las ingenierías	30.948	25,49%	0,581	2,47%	90.470	74,51%	1,327	5,63%
12 Directores de departamentos administrativos y comerciales	8.063	24,59%	0,561	0,64%	24.719	75,41%	1,343	1,54%
94 Recogedores residuos urbanos, vend. callejeros y otras ocup. elementales servicios	6.129	22,71%	0,518	0,49%	20.856	77,29%	1,376	1,30%
31 Técnicos de las ciencias y de las ingenierías	11.101	22,25%	0,507	0,89%	38.798	77,75%	1,384	2,42%
27 Profesionales de las tecnologías de la información	8.801	21,65%	0,494	0,70%	31.851	78,35%	1,395	1,98%
38 Técnicos de las tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC)	7.767	19,99%	0,456	0,62%	31.090	80,01%	1,425	1,94%
11 Miembros poder ejecutivo y c. legislativos; dir. AAPP y org.interés social; dir. ejecutivos	2.213	19,30%	0,440	0,18%	9.255	80,70%	1,437	0,58%
50 Camareros y cocineros propietarios	2.951	19,07%	0,435	0,24%	12.526	80,93%	1,441	0,78%
76 Mecánicos precisión metales, ceramistas, vidrieros, artesanos y trab. artes gráficas	4.020	17,93%	0,409	0,32%	18.400	82,07%	1,461	1,15%
82 Montadores y ensambladores en fábricas	2.494	15,71%	0,358	0,20%	13.384	84,29%	1,501	0,83%
98 Peones del transporte, descargadores y reponedores	5.495	12,22%	0,279	0,44%	39.486	87,78%	1,563	2,46%
59 Trabajadores de los servicios de protección y seguridad	7.769	11,74%	0,268	0,62%	58.422	88,26%	1,572	3,64%
32 Supervisores ingeniería de minas, industrias manufactureras y construcción	2.570	9,85%	0,225	0,21%	23.515	90,15%	1,605	1,46%
00 Ocupaciones militares	1.160	6,74%	0,154	0,09%	16.047	93,26%	1,661	1,00%
61 Trabajadores cualificados en actividades agrícolas	816	5,66%	0,129	0,07%	13.604	94,34%	1,680	0,85%
72 Trabajadores acabado construcciones e instal. (exc. electricistas), pintores y afines	2.697	4,24%	0,097	0,22%	60.908	95,76%	1,705	3,79%
75 Trabajadores especializados en electricidad y electrotecnología	1.601	3,05%	0,070	0,13%	50.890	96,95%	1,726	3,17%
74 Mecánicos y ajustadores de maquinaria	722	1,74%	0,040	0,06%	40.849	98,26%	1,750	2,54%
84 Conductores de vehículos para el transporte urbano o por carretera	1.382	1,67%	0,038	0,11%	81.401	98,33%	1,751	5,07%
83 Maquinistas locomotoras, operadores maq. agrícola y eq. pesados móviles, y marineros	166	1,07%	0,024	0,01%	15.380	98,93%	1,762	0,96%
71 Trabajadores en obras estructurales de construcción y afines	704	0,64%	0,015	0,06%	109.348	99,36%	1,769	6,81%
TOTAL	1.253.322	43,84%	1,000	100%	1.605.513	56,16%	1,000	100%

ID=0,521.

Fuente: EPA, INE.

### 3.6.2. ¿Cómo ha variado el empleo en las diferentes ocupaciones? Período 2005-2013

En esta sección se trata de analizar cómo ha variado el empleo en el período 2005-2013, en las distintas ocupaciones (CNO-11, 2 dígitos), distinguiendo entre el subperíodo de boom económico (2005-2007) y el de crisis económica (2007-2013), y abordando cuestiones como cuáles han sido las ocupaciones que más empleo han generado o en qué medida las ocupaciones más feminizadas han resistido mejor la crisis.

En la **tablas 18 y 19**, para la Comunidad de Madrid y para el resto de España, respectivamente, se muestra **el incremento del empleo entre 2005-2007**; es decir, a lo largo de tres años de boom económico. Como se puede ver, se trata de un período en el que el empleo crece fuertemente; por ejemplo, en la Comunidad de Madrid el empleo femenino creció en el 7,5% y el masculino creció en el 6,22%. El aumento del empleo es bastante generalizado, incluido en las ocupaciones ligadas al sector de la construcción.





En la **tablas 20 y 21** (para la Comunidad de Madrid y para el resto de España) se muestra **el incremento del empleo entre 2007 y 2013**; es decir, desde el año en que el empleo alcanzó su máximo hasta bien avanzada la crisis económica. En la Comunidad de Madrid el empleo cae globalmente en un 12,56%, si bien esa caída es mucho mayor entre los varones (el 18,75%) que entre las mujeres (4,72%). Este hecho se refleja en que **el empleo cae mucho más en algunas ocupaciones muy masculinizadas**, como las ligadas a la construcción (por ejemplo en la ocupación “trabajadores en obras estructurales de construcción y afines” el empleo cayó en el 59,39%) **que en otras muy feminizadas** (por ejemplo, en la ocupación de “profesionales de la enseñanza infantil, primaria, secundaria y postsecundarias” el empleo creció en el 7,28%).

En las **figuras 12 y 13** (para la Comunidad de Madrid y el resto de España) se extraen las diez ocupaciones en donde más creció y en donde más cayó el empleo durante esta época de crisis. Obsérvese que -como no podía ser de otra manera- el empleo crece tan sólo en unas pocas ocupaciones, en donde destacan ocupaciones relacionadas con el trabajo de autónomo (“comerciantes propietarios de tiendas” o “camareros y cocineros propietarios”), con la enseñanza (“otros profesionales de la enseñanza”) o con ocupaciones muy dinámicas (“profesionales de las tecnologías de la información” o “técnicos de las tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC)”).

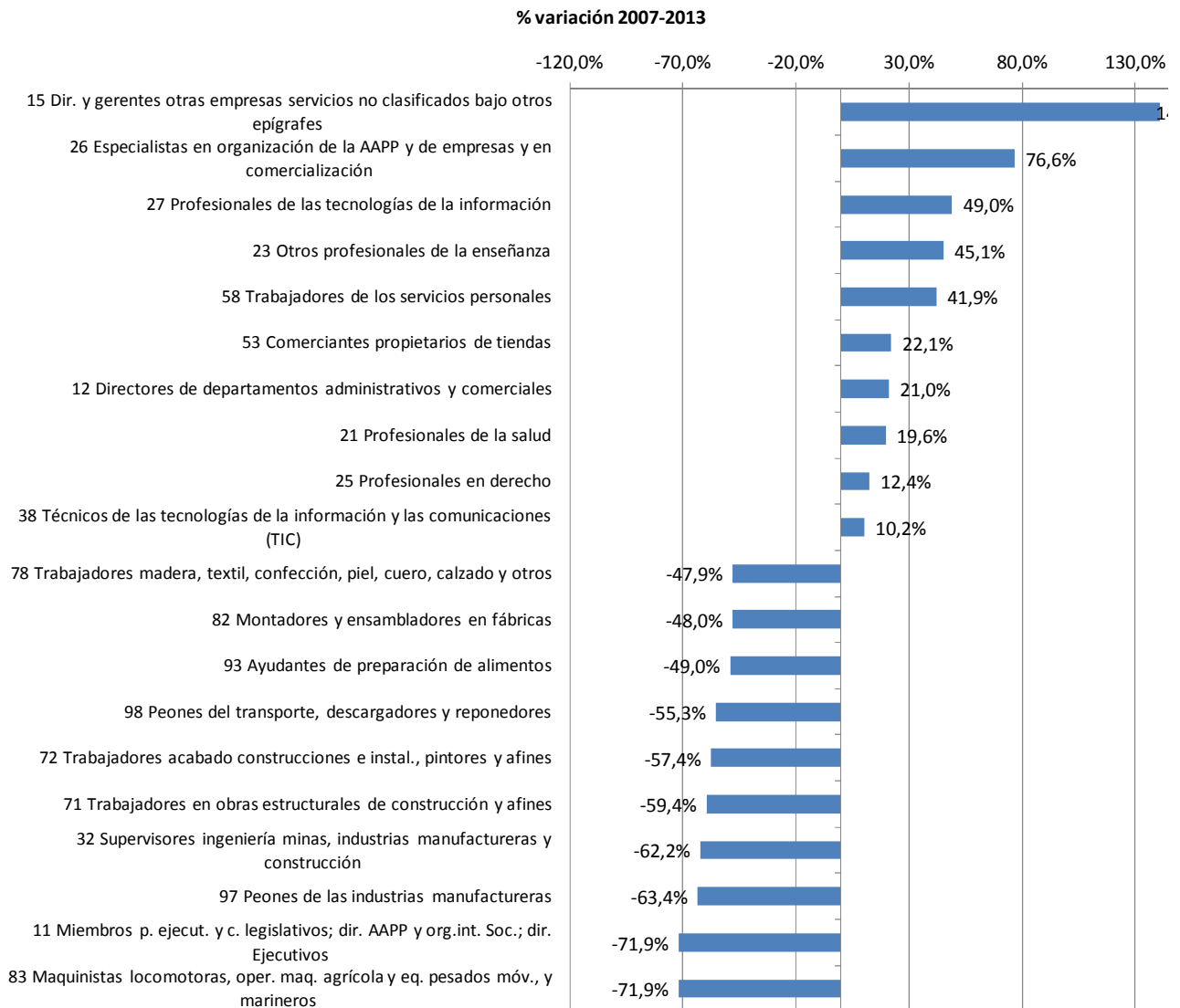
Abundando en la cuestión de que, en general, el empleo habría caído más en las ocupaciones masculinizadas que en las feminizadas, en la **figura 14** se muestra la relación entre el grado de feminización de las ocupaciones en 2007 (medido a través del indicador de “representación” de las mujeres) y el crecimiento del empleo en las mismas durante el período posterior 2007-2013. Como se puede ver, en el gráfico de dispersión de la Comunidad de Madrid esa relación positiva no aparece de manera muy clara; sin embargo, en el gráfico correspondiente al resto de España esa relación positiva sí aparece con más claridad, siendo el coeficiente de correlación entre ambas variables de 0,1932.





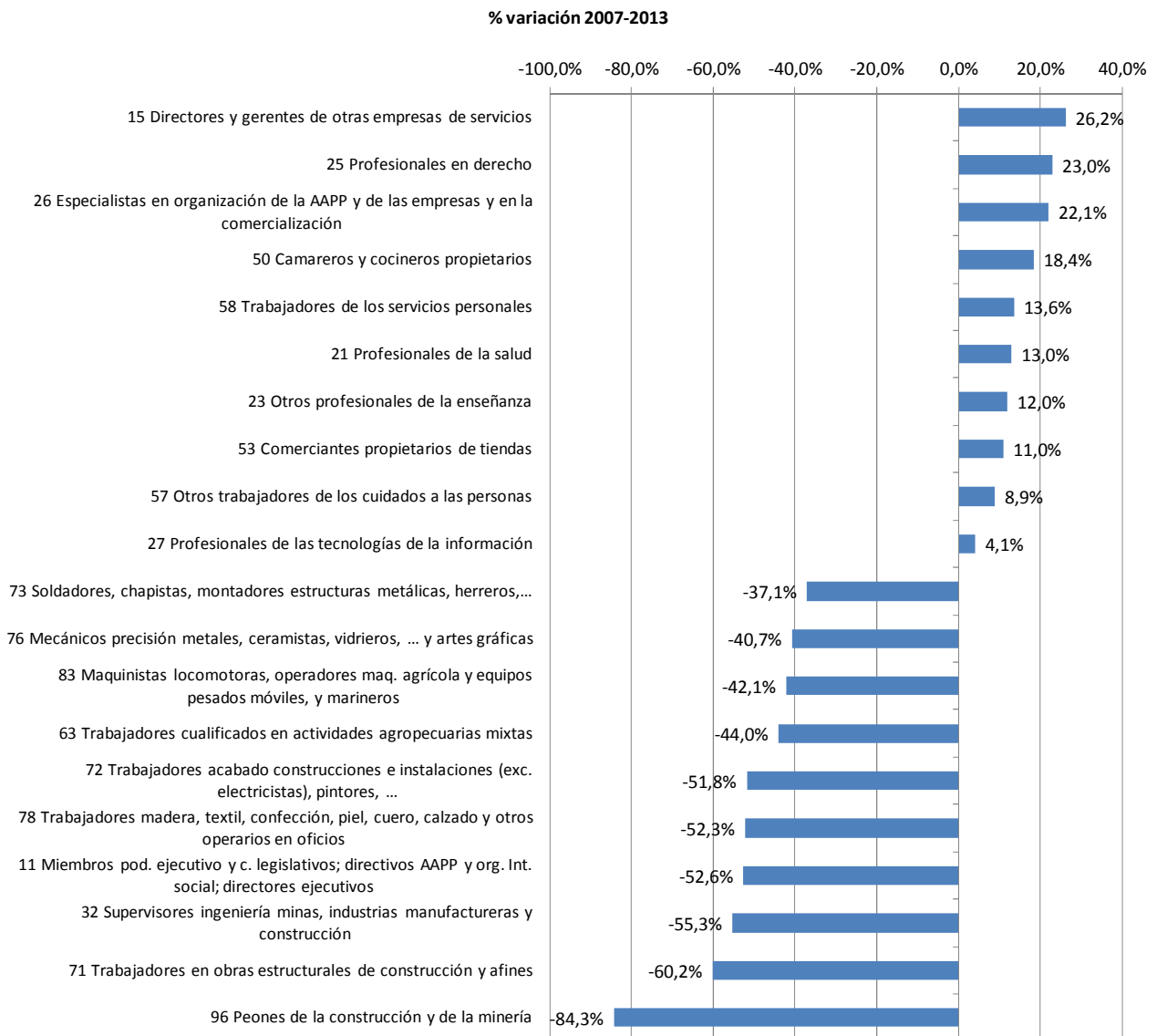


**Figura 12.** 10 ocupaciones donde más crece el empleo y 10 en donde más cae. Período 2007-2013. **Comunidad de Madrid.**



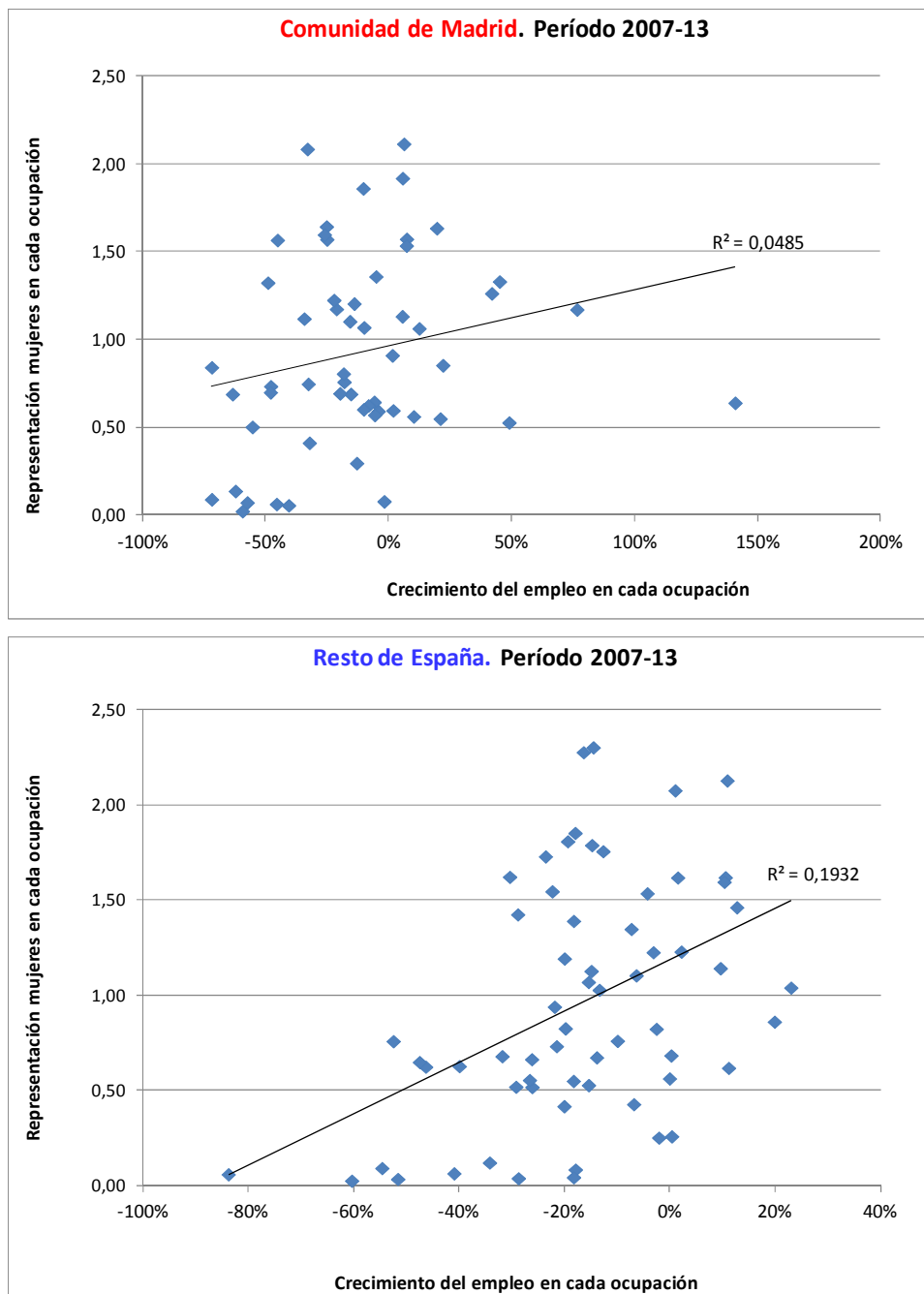
Fuente: EPA, INE.

**Figura 13.** 10 ocupaciones donde más crece el empleo y 10 en donde más cae. Período 2007-2013. Resto de España.



Fuente: EPA, INE.

**Figura 15.** Relación entre la feminización de las ocupaciones (medida por la representación de las trabajadoras en ellas) y el crecimiento del empleo en las mismas. Período 2007-2013.



Fuente: EPA, INE.

Para terminar con esta sub-sección, en la **tablas 22 y 23** se ofrecen los datos del crecimiento del empleo por ocupaciones para todo el período 2005-13, tanto para la Comunidad de Madrid como para el resto de España. Obsérvese que en la Comunidad de Madrid, a lo largo de este período, el empleo masculino cae netamente en el 13,7% mientras que el femenino aumenta en un 2,43%, mientras que en el resto de España ambos porcentajes caen.





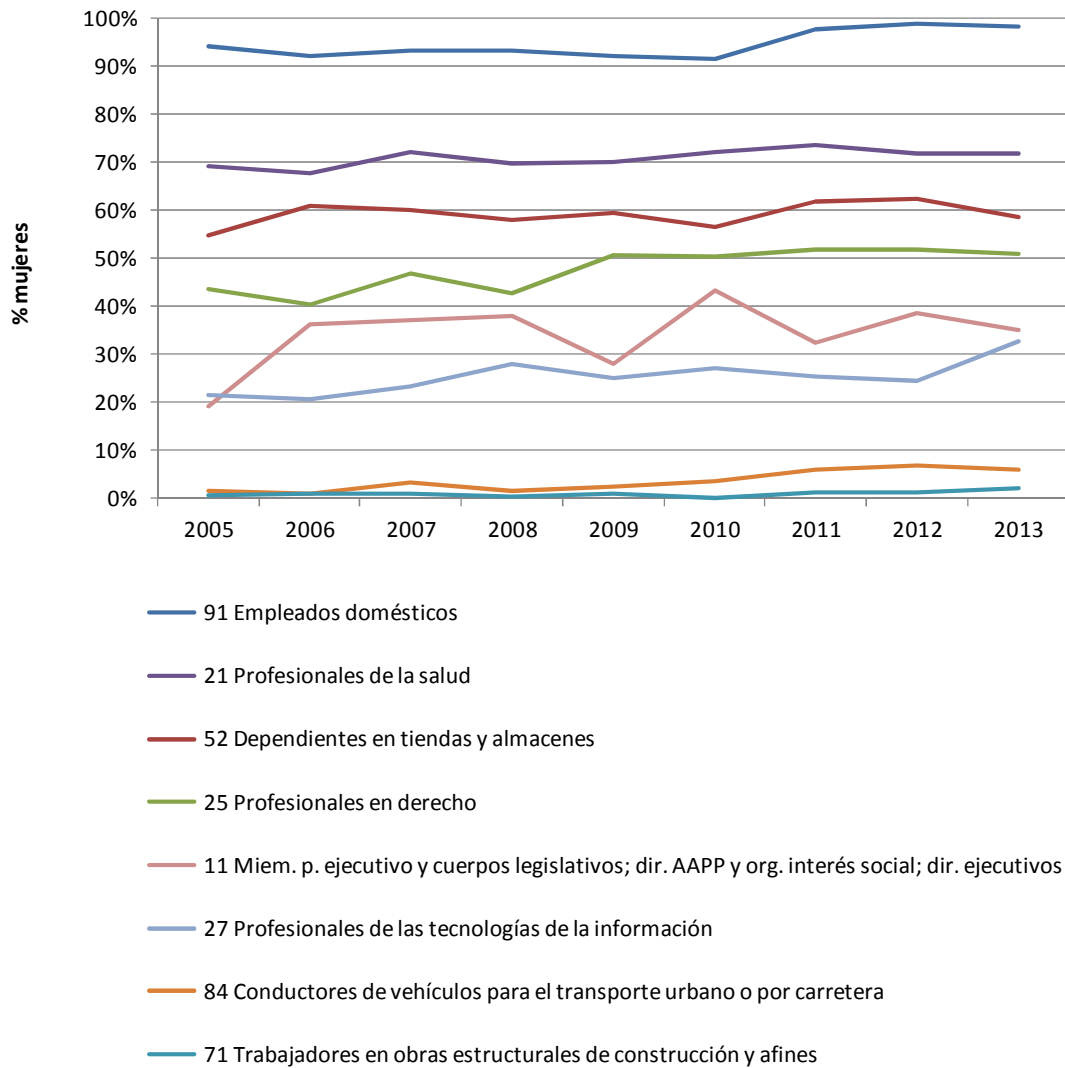


### 3.6.3. ¿Cómo ha variado la participación de las trabajadoras en las diferentes ocupaciones? Período 2005-2013

A lo largo del período 2005-2013, ¿se observa una tendencia a la reducción en la segregación ocupacional? Como se hizo anteriormente con los tipos de estudio, una primera forma de abordar esta cuestión es ver en qué medida algunas de las principales ocupaciones presentan alguna tendencia en cualquiera de los tres indicadores utilizados (participación, representación y concentración) durante el período analizado.

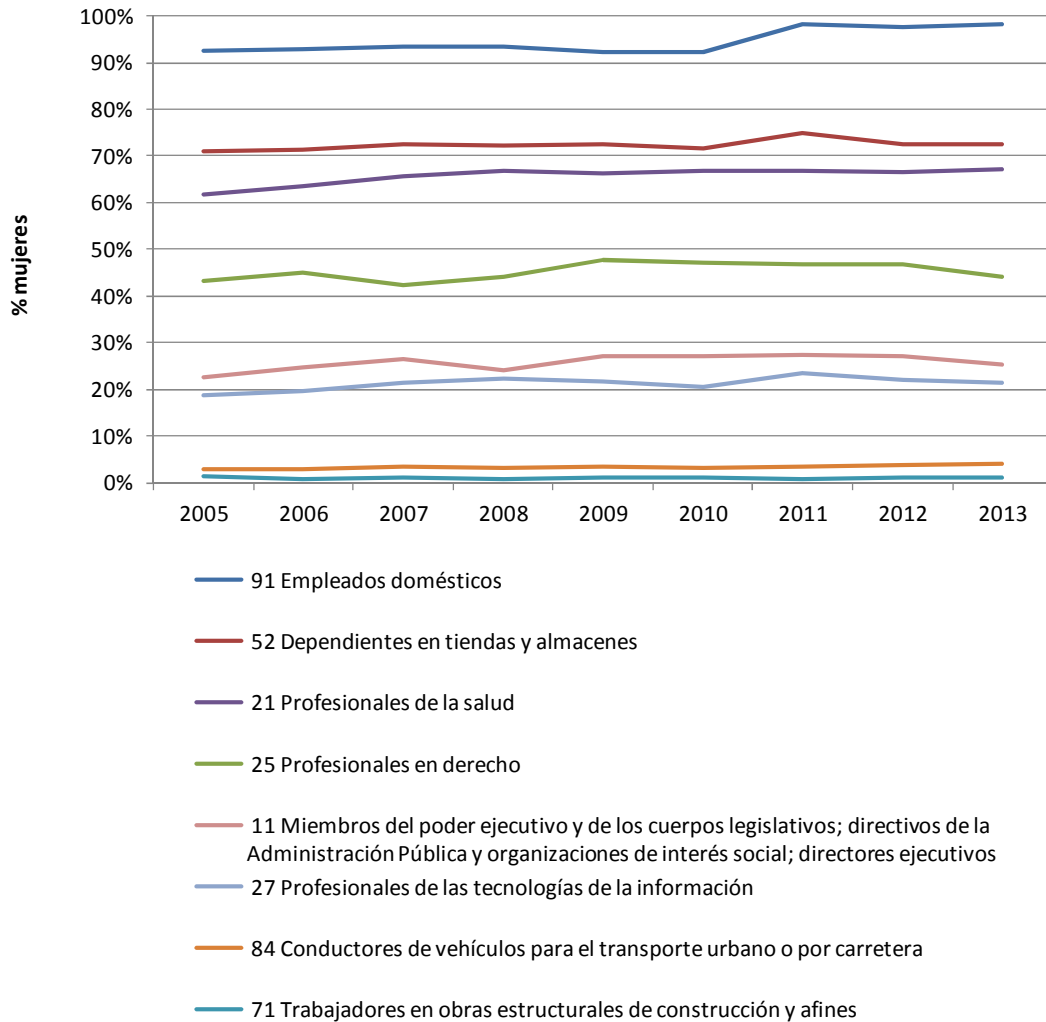
Utilizando el indicador de participación femenina (% mujeres respecto del total hombres y mujeres en la ocupación), como se puede ver en las **figuras 16 y 17**, no se observan tendencias claras en la participación de las mujeres en las ocupaciones recogidas en ella. Si la segregación ocupacional de género se estuviera reduciendo de una manera manifiesta y generalizada, entonces se debería observar una bajada en la participación de las mujeres en las ocupaciones más feminizadas y un aumento de su participación en las más masculinizadas; es decir, se debería observar una tendencia a converger hacia el centro de la distribución (hacia el 50%). Y ésta parece que no es la situación que muestran las dos figuras.

**Figura 16.** Evolución de la participación femenina en una serie de ocupaciones, durante el periodo 2005-2013. **Comunidad de Madrid.**



Fuente: EPA, INE.

**Figura 17.** Evolución de la participación femenina en una serie de ocupaciones, durante el periodo 2005-2013. **Resto de España.**



Fuente: EPA, INE.

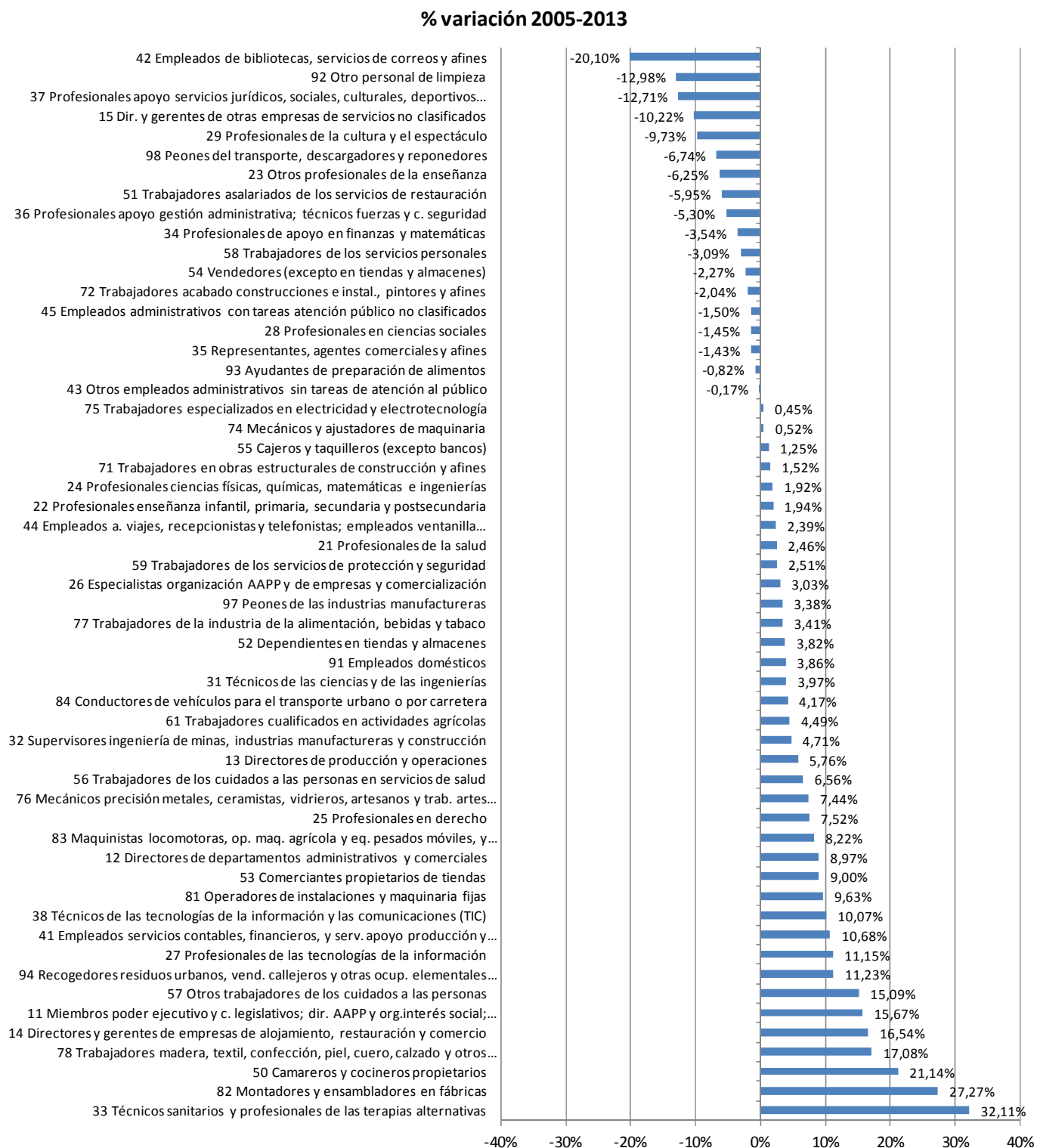
En las **figuras 18 y 19** se recogen todas las ocupaciones analizadas. Ahora se trata de ver, con más detalle, como se sugería en el párrafo anterior, si la participación femenina tiende a aumentar en las ocupaciones inicialmente más masculinizadas y a bajar en las inicialmente más feminizadas. Por ello en las figuras se muestra la variación en puntos porcentuales de la participación femenina en cada ocupación entre 2005 y 2013.

Por una parte, en la mayoría de ocupaciones la variación en la participación femenina no es muy elevada; y, por otra, en los casos extremos hay diversidad de resultados. Por ejemplo, en el caso de la ocupación en donde la participación femenina aumenta más, “técnicos sanitarios y profesionales de las terapias alternativas”, se trata de una ocupación en donde en 2005 (en la C. Madrid) había un porcentaje de mujeres del 43,25% (véase la tabla 17), mientras que en 2013 ese porcentaje era del 75,35% (véase tabla 15); es decir, es una ocupación que se ha feminizado a lo largo del período (ha pasado de estar “integrada” a “feminizada”).

Por su parte (en la C. Madrid), “montadores y ensambladores en fábrica” pasó de estar masculinizada en 2005 (participación femenina del 15,71%) a estar integrada en 2013 (participación femenina del 42,98%). Sin embargo, “directores y gerentes de otras empresas de servicios no clasificados bajo otros epígrafes”, que inicialmente estaba ligeramente masculinizada (participación de mujeres del 29,64% en 2005), se masculiniza aún más (participación de mujeres del 19,42% en 2013).

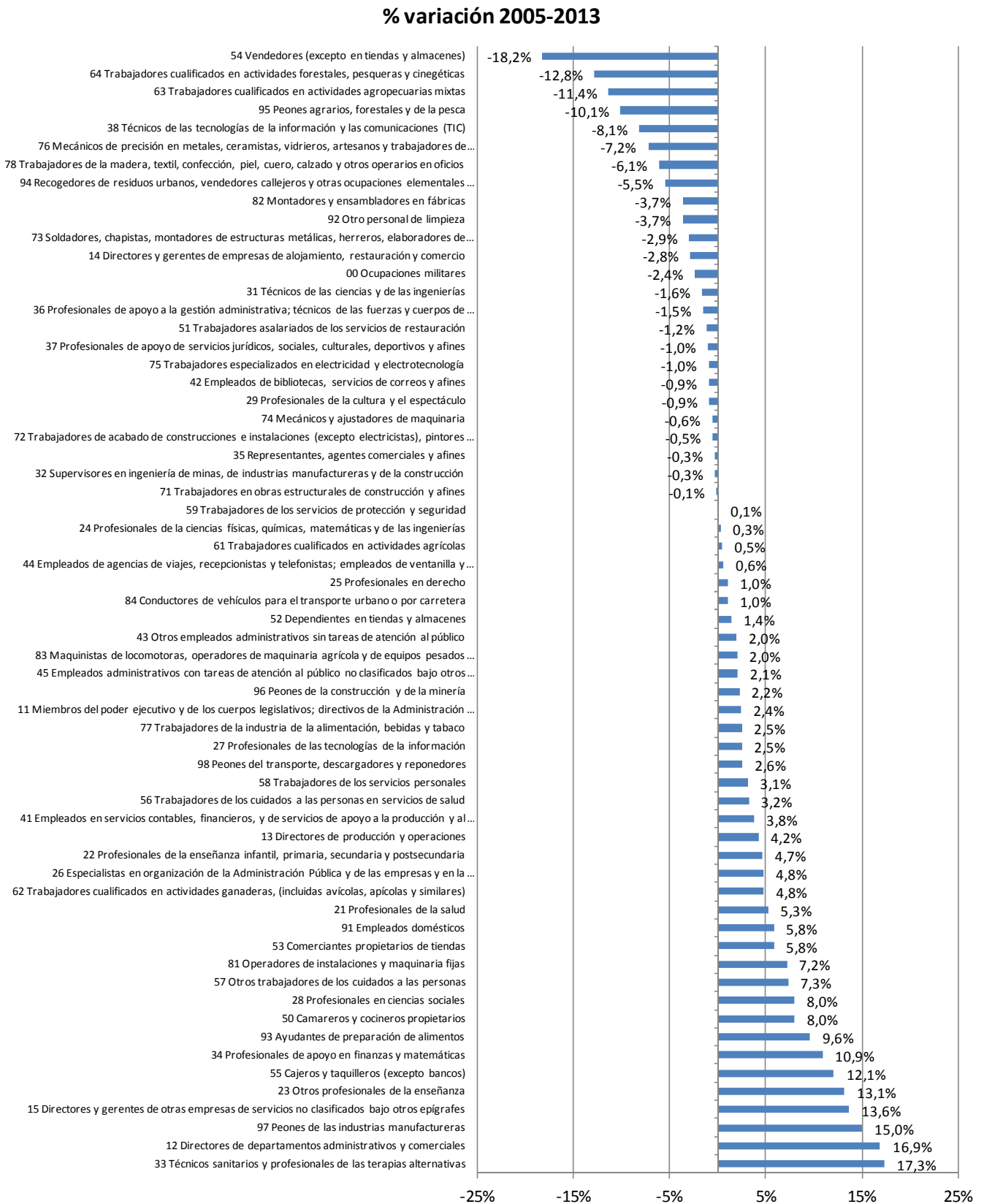
En cualquier caso, si se compara la figura 18, correspondiente a la Comunidad de Madrid con la figura 19, correspondiente al resto de España, se observan más cambios a favor de la reducción en la segregación ocupacional en la Comunidad de Madrid que en el resto de España.

**Figura 18.** Puntos porcentuales en que ha variado la participación femenina en las ocupaciones CNO-11, 2-dígitos, entre 2005 y 2013. **Comunidad de Madrid.**



Fuente: Fuente: EPA, INE.

**Figura 19.** Puntos porcentuales en que ha variado la participación femenina en las ocupaciones CNO-11, 2-dígitos, entre 2005 y 2013. Resto de España.



Fuente: Fuente: EPA, INE.

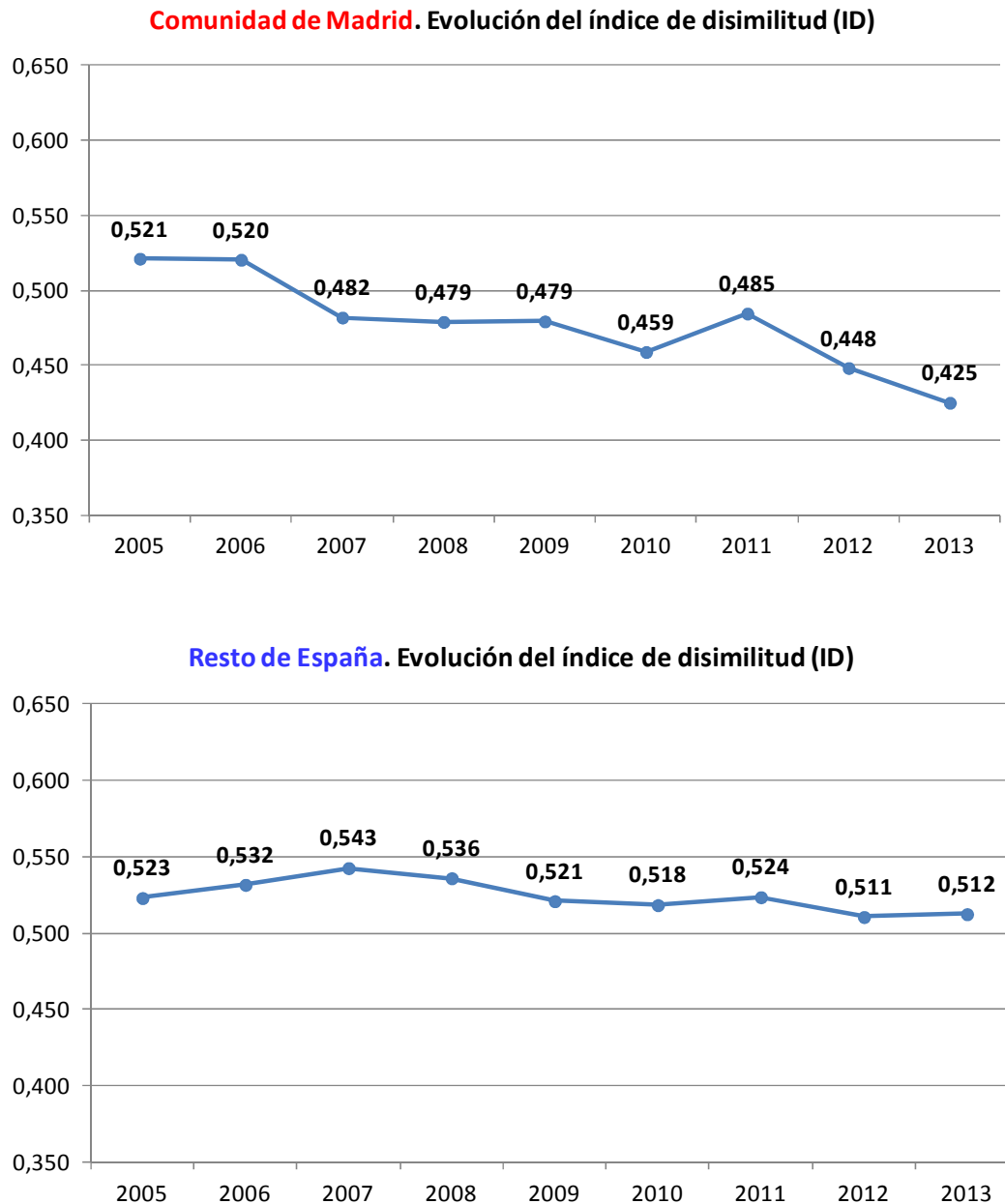
#### 3.6.4. Evolución de la segregación ocupacional según el ID. Período 2005-2013

Los datos examinados en las dos figuras anteriores parecían indicar que la segregación ocupacional de género ha podido reducirse en la Comunidad de Madrid más que en el resto de España, durante el período 2005-2013.

Para ver si esto es así o no, a continuación se lleva a cabo un análisis con los índices de disimilitud, igual que se hizo anteriormente con los tipos de estudios. En la **figura 20** se presenta la evolución del ID en la Comunidad de Madrid y en el resto de España, calculado todo ello a partir de las ocupaciones recogidas en la Clasificación Nacional de Ocupaciones a dos dígitos (igual que en las tablas anteriores).

Un primer aspecto a destacar es que los índices de disimilitud obtenidos son considerablemente elevados, con unos niveles de partida (en 2005) por encima de 0,5. En segundo lugar, como se puede ver en la figura, en la Comunidad de Madrid el ID baja desde el nivel de 0,521 (en 2005) hasta el nivel de 0,425 (en 2013), mientras que en el resto de España baja tan sólo de manera muy ligera, de manera que se puede afirmar que, efectivamente, parece que el ID evoluciona mejor en la Comunidad de Madrid.

**Figura 20.** Evolución del índice de disimilitud entre los ocupados/as durante 2005-2013. Ocupaciones CNO-11, 2 dígitos.



Fuente: Fuente: EPA, INE.

¿Qué es lo que explica la evolución seguida en la Comunidad de Madrid? En la **figura 21** y en la **tabla 24** aparece la evolución del ID desglosada por el ID-composición y el ID-distribución. La tabla 24 revela, en primer lugar, que entre 2005 y 2013 se produce en Madrid una importante bajada del ID-distribución, lo que indica que algunas



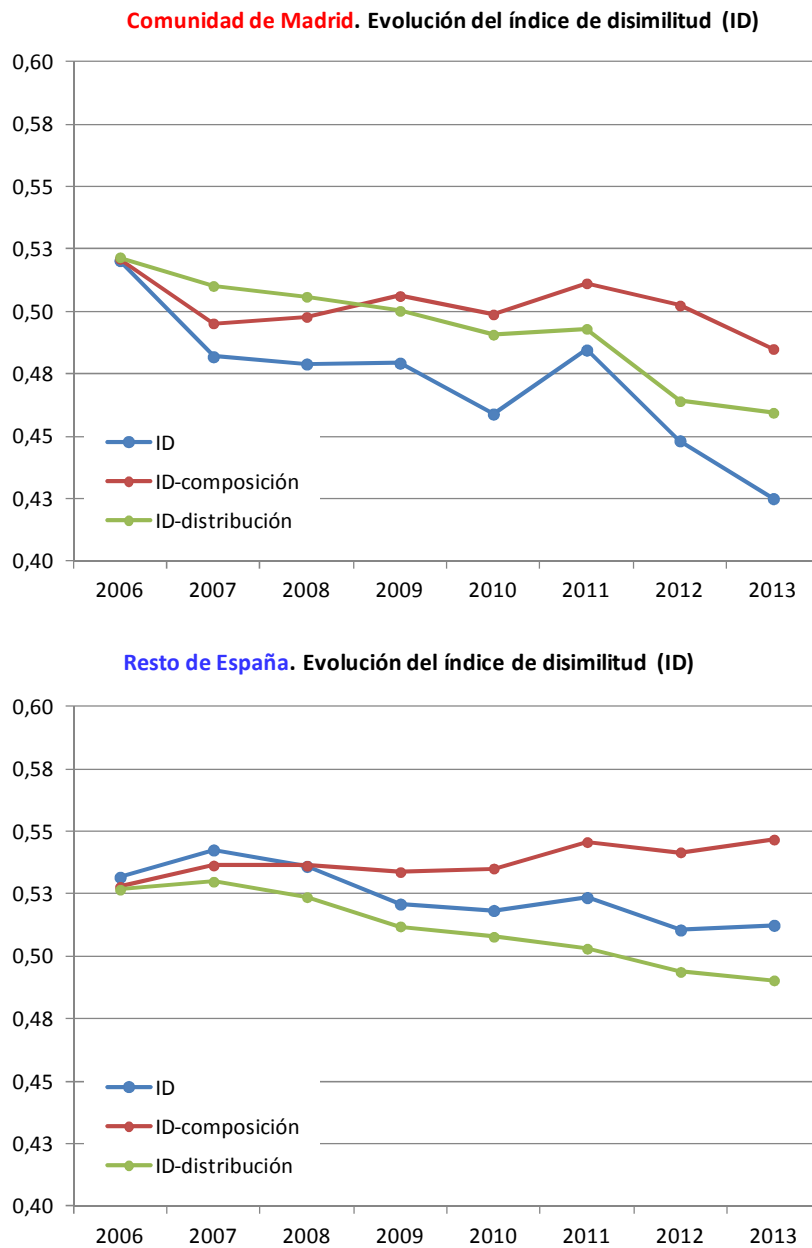
ocupaciones feminizadas o masculinizadas han debido de perder peso a favor de las más integradas. Ello no debe extrañar, ya que ocupaciones muy masculinizadas, como las ligadas a la construcción han debido de perder bastante peso en el empleo de la Comunidad de Madrid. Por otra parte, en la C. de Madrid el ID-composición no presenta una tendencia creciente (como sí sucede en el resto de España); e, incluso, en los dos últimos años podría estar iniciando una senda ligeramente decreciente; es decir que, de manera fundamental, o estructuralmente, parece que no ha tendido a aumentar el fenómeno de la segregación ocupacional de género en la Comunidad de Madrid.

**Tabla 24.** Variación del índice de disimilitud entre 2005 y 2013 y su descomposición, para las ocupaciones (CNO-11, 2 dígitos).

Comunidad de Madrid		Resto de España	
ID (2005)	<b>0,5212</b>	ID (2005)	<b>0,5230</b>
ID (2013)	<b>0,4251</b>	ID (2013)	<b>0,5124</b>
ID (2013) - ID(2005)	<b>-0,0961</b>	ID (2013) - ID(2005)	<b>-0,0106</b>
ID-composición	<b>-0,0361</b>	ID-composición	<b>0,0237</b>
ID-distribución	<b>-0,0617</b>	ID-distribución	<b>-0,0326</b>
RES	<b>0,0018</b>	RES	<b>-0,0017</b>

Fuente: EPA, INE.

**Figura 21.** Evolución del ID-composición y del ID-distribución entre los ocupados/as, CNO-11, 2-dígitos, 2006-2013 (respecto de 2005).



Fuente: EPA, INE.

### 3.7. Análisis de la segregación sectorial de género

En esta sección se va a llevar a cabo un análisis muy similar (aunque más breve) al anterior de las ocupaciones, pero ahora con sectores de actividad. Se trata de ver si la segregación sectorial de género sigue unos patrones similares a la segregación ocupacional de género. Para ello se van a utilizar los datos de la EPA sobre el número de ocupados en los sectores de actividad CNAE-2009, a dos dígitos, en la Comunidad de Madrid y en el resto de España.

#### 3.7.1. Participación, representación y concentración de las trabajadoras en los diferentes sectores

En la **tabla 25** se presentan los datos de la Comunidad de Madrid correspondientes a las personas ocupadas en los diferentes sectores, en el primer trimestre 2013, así como los indicadores de “participación”, “representación” y “concentración” de las mujeres y varones en cada uno de ellos. En la tabla siguiente se muestra lo mismo, pero para el caso del resto de España. Como se ha hecho en otras ocasiones, se ordenan las ocupaciones según su grado de feminización.

Las **tablas 25** y **26** ponen de manifiesto que hay más sectores masculinizados que feminizados, que parece que los varones tienen algo más de acceso a los sectores feminizados que las mujeres a los masculinizados; y que hay más concentración de las mujeres en los sectores más feminizados que de varones en los sectores más masculinizados. En este último sentido, en la Comunidad de Madrid destaca la alta concentración de mujeres en los sectores de “actividades de los hogares como empleadores de personal doméstico” (9,5% del total de mujeres), “actividades sanitarias” (7,43%) y “educación” (10,25%); en el resto de España destaca también el sector de “comercio al por menor”, en donde trabaja el 15,16% del total de trabajadoras (además, éste sector está más feminizado en el resto de España que en la Comunidad de Madrid).

Por otra parte, el grado de segregación sectorial de género (al igual que ocurría con las ocupaciones) es menor en la Comunidad de Madrid que en el resto de España: en la C. de Madrid hay 22 sectores integrados y 49 feminizados/masculinizados, mientras que en el resto de España hay 17 sectores integrados y 55 feminizados/masculinizados; y el índice de disimilitud de la C. de Madrid es de 0,353 mientras que el del resto de España es de 0,409.

Tabla 25. Ocupados por sector (CNAE-2009, 2 dígitos) y Sexo. 1º tr 2013. C. de Madrid.

	Mujeres				Varones			
	Nº	Participac	Represen	Concentr	Nº	Participac	Represen	Concentr
		ión	tación	ación		ión	tación	ación
(a)	(b)	(c)	(a)	(b)	(c)			
14 Confección de prendas de vestir	5.637	100,00%	2,079	0,44%	0	0,00%	0,000	0,00%
87 Asistencia en establecimientos residenciales	24.827	92,29%	1,919	1,93%	2.074	7,71%	0,149	0,15%
79 Act. agencias viajes, operadores turísticos...	7.171	87,21%	1,813	0,56%	1.052	12,79%	0,246	0,08%
97 Act. hogares como empleadores de personal doméstico	121.999	86,41%	1,797	9,50%	19.182	13,59%	0,262	1,38%
88 Actividades de servicios sociales sin alojamiento	22.017	83,80%	1,742	1,72%	4.256	16,20%	0,312	0,31%
91 Act. bibliotecas, archivos, museos y otras actividades culturales	3.961	76,38%	1,588	0,31%	1.225	23,62%	0,455	0,09%
82 Act. administrativas oficina y otras act. auxiliares a las empresas	14.740	75,88%	1,578	1,15%	4.686	24,12%	0,465	0,34%
86 Actividades sanitarias	95.418	74,82%	1,556	7,43%	32.105	25,18%	0,485	2,32%
55 Servicios de alojamiento	14.742	73,97%	1,538	1,15%	5.187	26,03%	0,501	0,37%
74 Otras actividades profesionales, científicas y técnicas	14.204	69,93%	1,454	1,11%	6.108	30,07%	0,579	0,44%
85 Educación	131.551	69,24%	1,440	10,25%	58.436	30,76%	0,593	4,22%
58 Edición	14.437	69,24%	1,440	1,12%	6.414	30,76%	0,593	0,46%
78 Actividades relacionadas con el empleo	2.774	68,25%	1,419	0,22%	1.291	31,75%	0,612	0,09%
60 Actividades de programación y emisión de radio y televisión	3.172	63,42%	1,319	0,25%	1.829	36,58%	0,705	0,13%
96 Otros servicios personales	27.920	63,16%	1,313	2,17%	16.284	36,84%	0,710	1,18%
92 Actividades de juegos de azar y apuestas	3.577	62,54%	1,300	0,28%	2.143	37,46%	0,722	0,15%
19 Coquerías y refino de petróleo	2.866	60,56%	1,259	0,22%	1.867	39,44%	0,760	0,13%
81 Servicios a edificios y actividades de jardinería	54.439	59,24%	1,232	4,24%	37.454	40,76%	0,785	2,70%
66 Actividades auxiliares a los servicios financieros y a los seguros	4.681	57,35%	1,192	0,36%	3.482	42,65%	0,822	0,25%
94 Actividades asociativas	9.535	56,95%	1,184	0,74%	7.207	43,05%	0,829	0,52%
56 Servicios de comidas y bebidas	86.764	56,03%	1,165	6,76%	68.080	43,97%	0,847	4,91%
63 Servicios de información	3.723	55,38%	1,152	0,29%	2.999	44,62%	0,860	0,22%
47 Comercio al por menor...	143.169	55,29%	1,150	11,15%	115.781	44,71%	0,861	8,36%
68 Actividades inmobiliarias	8.147	55,02%	1,144	0,63%	6.660	44,98%	0,867	0,48%
70 Act. sedes centrales; act. consultoría de gestión empresarial	13.380	52,26%	1,087	1,04%	12.221	47,74%	0,920	0,88%
21 Fabricación de productos farmacéuticos	9.833	48,77%	1,014	0,77%	10.328	51,23%	0,987	0,75%
72 Investigación y desarrollo	7.335	48,25%	1,003	0,57%	7.868	51,75%	0,997	0,57%
64 Servicios financieros, excepto seguros y fondos de pensiones	32.572	48,02%	0,999	2,54%	35.254	51,98%	1,001	2,54%
93 Actividades deportivas, recreativas y de entretenimiento	7.287	47,96%	0,997	0,57%	7.905	52,04%	1,002	0,57%
26 Fabricación productos informáticos, electrónicos y ópticos	5.712	47,03%	0,978	0,44%	6.433	52,97%	1,020	0,46%
84 Administración Pública y defensa; Seguridad Social obligatoria	103.471	45,74%	0,951	8,06%	122.734	54,26%	1,045	8,86%
69 Actividades jurídicas y de contabilidad	33.129	45,38%	0,944	2,58%	39.868	54,62%	1,052	2,88%
51 Transporte aéreo	8.465	45,37%	0,943	0,66%	10.193	54,63%	1,052	0,74%
10 Industria de la alimentación	9.752	44,18%	0,919	0,76%	12.324	55,82%	1,075	0,89%
73 Publicidad y estudios de mercado	18.440	44,00%	0,915	1,44%	23.467	56,00%	1,079	1,69%
17 Industria del papel	2.308	43,92%	0,913	0,18%	2.946	56,08%	1,080	0,21%
65 Seguros, reaseguros y fondos de pensiones, exc. SS obligatoria	16.561	43,75%	0,910	1,29%	21.296	56,25%	1,084	1,54%
59 Act. cinematográficas, vídeo y prog. televisión, grab.sonido...	7.488	42,85%	0,891	0,58%	9.988	57,15%	1,101	0,72%
20 Industria química	5.006	41,64%	0,866	0,39%	7.017	58,36%	1,124	0,51%
22 Fabricación de productos de caucho y plásticos	1.894	41,08%	0,854	0,15%	2.716	58,92%	1,135	0,20%
53 Actividades postales y de correos	8.210	38,29%	0,796	0,64%	13.235	61,71%	1,189	0,96%
35 Suministro energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado	6.099	38,03%	0,791	0,48%	9.939	61,97%	1,194	0,72%
42 Ingeniería civil	8.678	36,30%	0,755	0,68%	15.225	63,70%	1,227	1,10%
71 Serv. técnicos arquitectura e ingeniería; ensayos y análisis técnic	20.028	33,67%	0,700	1,56%	39.451	66,33%	1,278	2,85%
62 Programación, consultoría y otras actividades relac.informática	28.928	31,35%	0,652	2,25%	63.336	68,65%	1,322	4,57%
39 Actividades descontaminación y otros servicios gestión residuos	608	31,05%	0,646	0,05%	1.349	68,95%	1,328	0,10%
95 Reparación ordenadores y artículos de uso doméstico	2.122	29,57%	0,615	0,17%	5.054	70,43%	1,357	0,36%
61 Telecomunicaciones	15.343	28,73%	0,597	1,20%	38.067	71,27%	1,373	2,75%
46 Comercio por mayor e intermediarios del comercio...	19.776	28,21%	0,586	1,54%	50.339	71,79%	1,383	3,63%
90 Actividades de creación, artísticas y espectáculos	4.698	27,03%	0,562	0,37%	12.684	72,97%	1,406	0,92%
18 Artes gráficas y reproducción de soportes grabados	4.312	26,46%	0,550	0,34%	11.987	73,54%	1,417	0,87%
29 Fabricación vehículos motor, remolques y semirremolques	2.445	18,53%	0,385	0,19%	10.748	81,47%	1,569	0,78%
27 Fabricación de material y equipo eléctrico	2.243	17,48%	0,364	0,17%	10.584	82,52%	1,590	0,76%
28 Fabricación de maquinaria y equipo n.c.o.p.	2.229	16,78%	0,349	0,17%	11.057	83,22%	1,603	0,80%
24 Metalurgia; fabricación productos hierro, acero...	506	16,65%	0,346	0,04%	2.531	83,35%	1,606	0,18%
52 Almacenamiento y actividades anexas al transporte	3.398	16,40%	0,341	0,26%	17.324	83,60%	1,611	1,25%
80 Actividades de seguridad e investigación	6.121	16,34%	0,340	0,48%	31.340	83,66%	1,612	2,26%
30 Fabricación de otro material de transporte	2.465	16,27%	0,338	0,19%	12.691	83,73%	1,613	0,92%
33 Reparación e instalación de maquinaria y equipo	1.963	14,37%	0,299	0,15%	11.702	85,63%	1,650	0,84%
23 Fabricación de otros productos minerales no metálicos	894	14,20%	0,295	0,07%	5.403	85,80%	1,653	0,39%
41 Construcción de edificios	6.800	14,02%	0,291	0,53%	41.718	85,98%	1,657	3,01%
45 Venta y reparación de vehículos de motor y motocicletas	5.847	12,87%	0,268	0,46%	39.579	87,13%	1,679	2,86%
43 Actividades de construcción especializada	7.970	11,80%	0,245	0,62%	59.598	88,20%	1,699	4,30%
49 Transporte terrestre y por tubería	8.499	11,16%	0,232	0,66%	67.655	88,84%	1,712	4,88%
77 Actividades de alquiler	671	9,73%	0,202	0,05%	6.224	90,27%	1,739	0,45%
11 Fabricación de bebidas	547	9,63%	0,200	0,04%	5.134	90,37%	1,741	0,37%
36 Captación, depuración y distribución de agua	476	8,99%	0,187	0,04%	4.820	91,01%	1,753	0,35%
25 Fabricación productos metálicos, exc. maquinaria y equipo	1.176	8,60%	0,179	0,09%	12.494	91,40%	1,761	0,90%
38 Recogida, tratamiento y eliminación residuos; valorización	712	6,80%	0,141	0,06%	9.752	93,20%	1,795	0,70%
31 Fabricación de muebles	0	0,00%	0,000	0,00%	5.218	100,00%	1,927	0,38%
32 Otras industrias manufactureras	0	0,00%	0,000	0,00%	5.906	100,00%	1,927	0,43%
<b>TOTAL</b>	<b>1.283.733</b>	<b>48,09%</b>	<b>1,000</b>	<b>100,00%</b>	<b>1.385.519</b>	<b>51,91%</b>	<b>1,000</b>	<b>100,00%</b>

Tabla 26. Ocupados por sector (CNAE-2009, 2 dígitos) y Sexo. 1º tr 2013. R de España

	Mujeres				Varones			
	Nº	Participación	Representación	Concentración	Nº	Participación	Representación	Concentración
		(a)	(b)	(c)		(a)	(b)	(c)
97 Act. hogares como empleadores de personal doméstico	485.676	90,50%	2,002	7,69%	50.966	9,50%	0,173	0,67%
87 Asistencia en establecimientos residenciales	165.471	87,30%	1,931	2,62%	24.065	12,70%	0,232	0,31%
88 Actividades de servicios sociales sin alojamiento	157.923	87,23%	1,929	2,50%	23.128	12,77%	0,233	0,30%
14 Confección de prendas de vestir	37.157	76,02%	1,682	0,59%	11.719	23,98%	0,438	0,15%
99 Actividades organizacionales y organismos extraterritoriales	2.788	75,76%	1,676	0,04%	892	24,24%	0,442	0,01%
79 Act. agencias viajes, operadores turísticos...	36.855	75,50%	1,670	0,58%	11.958	24,50%	0,447	0,16%
91 Act. bibliotecas, archivos, museos y otras actividades culturales	16.655	73,03%	1,615	0,26%	6.150	26,97%	0,492	0,08%
86 Actividades sanitarias	532.672	72,00%	1,593	8,44%	207.112	28,00%	0,511	2,71%
85 Educación	646.850	66,94%	1,481	10,24%	319.467	33,06%	0,603	4,18%
81 Servicios a edificios y actividades de jardinería	277.164	66,64%	1,474	4,39%	138.740	33,36%	0,609	1,81%
47 Comercio al por menor...	956.882	61,06%	1,351	15,16%	610.249	38,94%	0,711	7,98%
82 Act. administrativas oficina y otras act. auxiliares a las empresas	31.445	60,86%	1,346	0,50%	20.219	39,14%	0,714	0,26%
94 Actividades asociativas	43.822	60,84%	1,346	0,69%	28.206	39,16%	0,715	0,37%
55 Servicios de alojamiento	136.081	58,46%	1,293	2,16%	96.715	41,54%	0,758	1,26%
68 Actividades inmobiliarias	41.863	57,66%	1,275	0,66%	30.735	42,34%	0,773	0,40%
70 Act. sedes centrales; act. consultoría de gestión empresarial	31.218	56,41%	1,248	0,49%	24.123	43,59%	0,796	0,32%
72 Investigación y desarrollo	20.752	54,64%	1,209	0,33%	17.224	45,36%	0,828	0,23%
65 Seguros, reaseguros y fondos de pensiones, exc. SS obligatoria	46.655	52,41%	1,159	0,74%	42.368	47,59%	0,869	0,55%
69 Actividades jurídicas y de contabilidad	125.444	52,08%	1,152	1,99%	115.446	47,92%	0,875	1,51%
56 Servicios de comidas y bebidas	409.690	51,38%	1,136	6,49%	387.675	48,62%	0,887	5,07%
73 Publicidad y estudios de mercado	21.079	49,52%	1,095	0,33%	21.488	50,48%	0,921	0,28%
74 Otras actividades profesionales, científicas y técnicas	29.117	46,98%	1,039	0,46%	32.857	53,02%	0,968	0,43%
92 Actividades de juegos de azar y apuestas	17.264	46,33%	1,025	0,27%	20.002	53,67%	0,980	0,26%
21 Fabricación de productos farmacéuticos	22.344	45,98%	1,017	0,35%	26.250	54,02%	0,986	0,34%
64 Servicios financieros, excepto seguros y fondos de pensiones	85.928	44,18%	0,977	1,36%	108.560	55,82%	1,019	1,42%
32 Otras industrias manufactureras	16.930	43,79%	0,968	0,27%	21.735	56,21%	1,026	0,28%
15 Industria del cuero y del calzado	15.248	43,07%	0,953	0,24%	20.158	56,93%	1,039	0,26%
93 Actividades deportivas, recreativas y de entretenimiento	63.121	41,51%	0,918	1,00%	88.934	58,49%	1,068	1,16%
84 Administración Pública y defensa; Seguridad Social obligatoria	422.763	41,43%	0,916	6,70%	597.672	58,57%	1,069	7,81%
66 Actividades auxiliares a los servicios financieros y a los seguros	14.282	40,07%	0,886	0,23%	21.361	59,93%	1,094	0,28%
60 Actividades de programación y emisión de radio y televisión	9.202	38,85%	0,859	0,15%	14.484	61,15%	1,116	0,19%
10 Industria de la alimentación	140.066	38,46%	0,851	2,22%	224.080	61,54%	1,123	2,93%
46 Comercio por mayor e intermediarios del comercio...	221.639	36,16%	0,800	3,51%	391.253	63,84%	1,165	5,11%
50 Transporte marítimo y por vías navegables interiores	3.969	35,42%	0,783	0,06%	7.235	64,58%	1,179	0,09%
59 Act. cinematográficas, vídeo y prog. televisión, grab.sonido...	4.971	34,52%	0,764	0,08%	9.427	65,48%	1,195	0,12%
61 Telecomunicaciones	26.882	33,80%	0,748	0,43%	52.657	66,20%	1,208	0,69%
77 Actividades de alquiler	10.241	32,88%	0,727	0,16%	20.909	67,12%	1,225	0,27%
90 Actividades de creación, artísticas y espectáculos	14.147	32,44%	0,718	0,22%	29.460	67,56%	1,233	0,39%
51 Transporte aéreo	7.416	32,28%	0,714	0,12%	15.556	67,72%	1,236	0,20%
20 Industria química	25.423	30,24%	0,669	0,40%	58.636	69,76%	1,273	0,77%
11 Fabricación de bebidas	13.655	28,20%	0,624	0,22%	34.761	71,80%	1,310	0,45%
27 Fabricación de material y equipo eléctrico	16.694	26,84%	0,594	0,26%	45.508	73,16%	1,335	0,59%
12 Industria del tabaco	632	25,94%	0,574	0,01%	1.805	74,06%	1,352	0,02%
71 Serv. técnicos arquitectura e ingeniería; ensayos y análisis técnico	33.081	25,83%	0,571	0,52%	94.981	74,17%	1,354	1,24%
01 Agricultura, ganadería, caza y serv. Relacionados	165.771	25,13%	0,556	2,63%	493.836	74,87%	1,366	6,45%
62 Programación, consultoría y otras actividades relaciones informáticas	32.045	22,50%	0,498	0,51%	110.400	77,50%	1,415	1,44%
26 Fabricación productos informáticos, electrónicos y ópticos	5.803	22,41%	0,496	0,09%	20.089	77,59%	1,416	0,26%
39 Actividades descontaminación y otros servicios gestión residuos	1.276	22,06%	0,488	0,02%	4.508	77,94%	1,423	0,06%
29 Fabricación vehículos motor, remolques y semirremolques	36.310	22,03%	0,487	0,58%	128.540	77,97%	1,423	1,68%
22 Fabricación de productos de caucho y plásticos	16.127	21,47%	0,475	0,26%	58.982	78,53%	1,433	0,77%
36 Captación, depuración y distribución de agua	7.811	21,37%	0,473	0,12%	28.747	78,63%	1,435	0,38%
18 Artes gráficas y reproducción de soportes grabados	12.094	20,88%	0,462	0,19%	45.841	79,12%	1,444	0,60%
35 Suministro energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado	13.250	20,59%	0,455	0,21%	51.092	79,41%	1,449	0,67%
52 Almacenamiento y actividades anexas al transporte	24.464	20,22%	0,447	0,39%	96.518	79,78%	1,456	1,26%
95 Reparación ordenadores y artículos de uso doméstico	8.538	20,04%	0,443	0,14%	34.078	79,96%	1,459	0,45%
31 Fabricación de muebles	13.648	18,93%	0,419	0,22%	58.446	81,07%	1,480	0,76%
17 Industria del papel	7.017	17,90%	0,396	0,11%	32.189	82,10%	1,498	0,42%
80 Actividades de seguridad e investigación	18.028	17,58%	0,389	0,29%	84.503	82,42%	1,504	1,10%
28 Fabricación de maquinaria y equipo n.c.o.p.	15.028	14,91%	0,330	0,24%	85.740	85,09%	1,553	1,12%
23 Fabricación de otros productos minerales no metálicos	11.869	14,46%	0,320	0,19%	70.207	85,54%	1,561	0,92%
30 Fabricación de otro material de transporte	5.713	13,58%	0,300	0,09%	36.355	86,42%	1,577	0,48%
38 Recogida, tratamiento y eliminación residuos; valorización	8.117	12,99%	0,287	0,13%	54.381	87,01%	1,588	0,71%
45 Venta y reparación de vehículos de motor y motocicletas	28.323	11,91%	0,263	0,45%	209.549	88,09%	1,608	2,74%
16 Industria madera y corcho, exc. muebles; cestería y espartería	6.358	11,59%	0,256	0,10%	48.502	88,41%	1,614	0,63%
33 Reparación e instalación de maquinaria y equipo	9.600	11,25%	0,249	0,15%	75.719	88,75%	1,620	0,99%
25 Fabricación productos metálicos, exc. maquinaria y equipo	22.384	11,22%	0,248	0,35%	177.113	88,78%	1,620	2,31%
42 Ingeniería civil	10.861	10,78%	0,238	0,17%	89.937	89,22%	1,629	1,18%
24 Metalurgia; fabricación productos hierro, acero...	7.527	10,32%	0,228	0,12%	65.397	89,68%	1,637	0,85%
02 Silvicultura y explotación forestal	1.976	9,65%	0,213	0,03%	18.503	90,35%	1,649	0,24%
41 Construcción de edificios	27.413	8,58%	0,190	0,43%	292.101	91,42%	1,669	3,82%
43 Actividades de construcción especializada	35.198	7,19%	0,159	0,56%	454.220	92,81%	1,694	5,94%
37 Recogida y tratamiento de aguas residuales	145	2,47%	0,055	0,00%	5.729	97,53%	1,780	0,07%
TOTAL	6.313.905	45,21%	1,000	100,00%	7.651.586	54,79%	1,000	100,00%

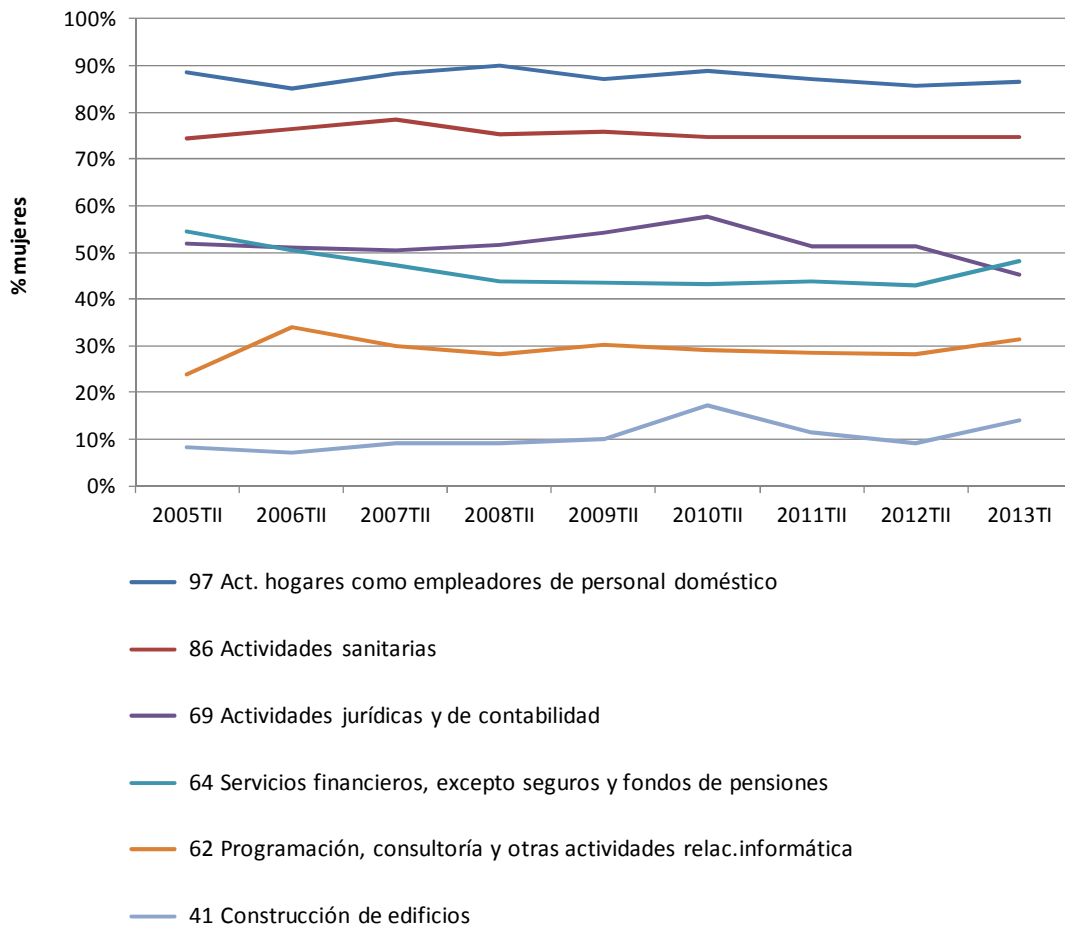
Fuente: EPA, INE.

### 3.7.2. ¿Cómo ha variado la participación de las trabajadoras en los diferentes sectores? Período 2005-2013

Al igual que se hacía para las ocupaciones, la pregunta ahora sería, ¿se observa una tendencia a la reducción en la segregación sectorial de género durante el período 2005-2013?

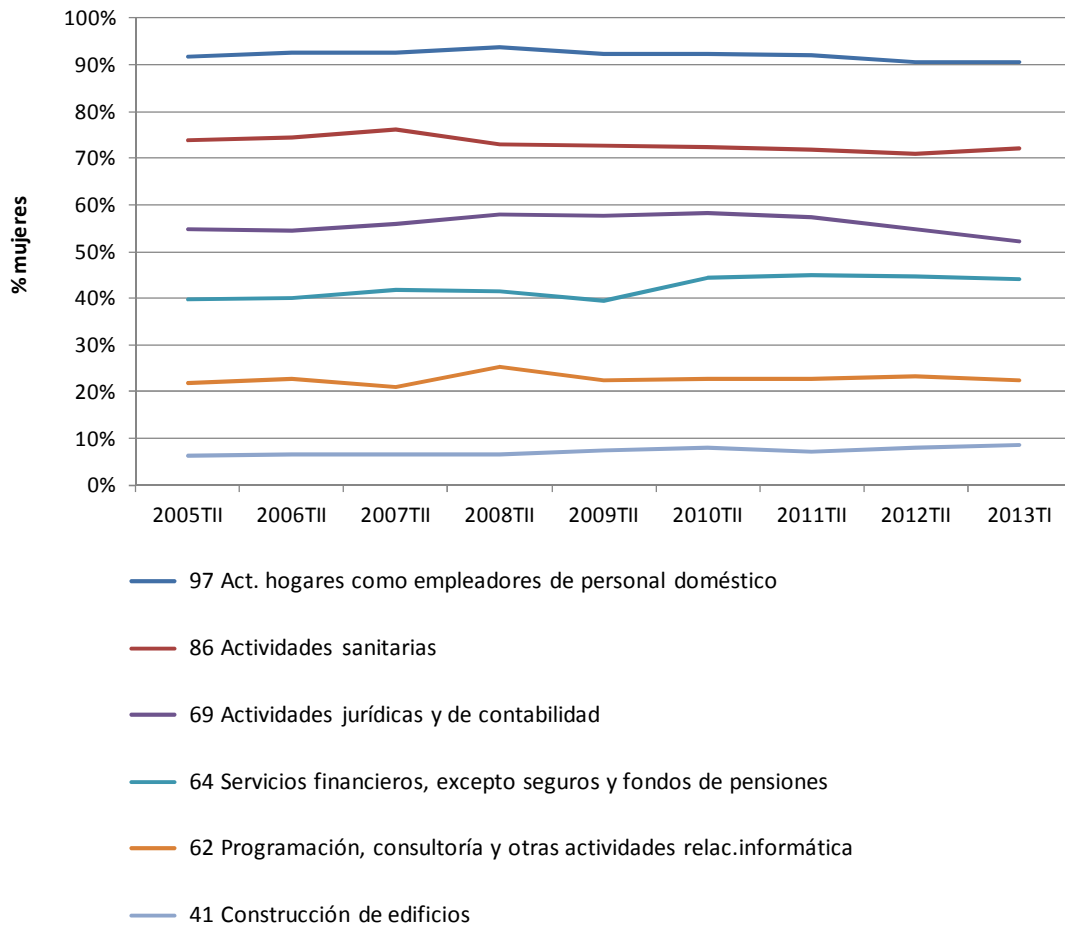
Utilizando el indicador de participación femenina (% mujeres respecto del total hombres y mujeres en el sector), como se puede ver en las **figuras 22 y 23**, no se observan tendencias claras en la participación de las mujeres en los sectores recogidos en ellas (igual que sucedía para las ocupaciones)

**Figura 22.** Evolución de la participación femenina en una serie de sectores, durante el periodo 2005-2013. **Comunidad de Madrid**



Fuente: EPA, INE.

**Figura 23.** Evolución de la participación femenina en una serie de sectores, durante el periodo 2005-2013. **Resto de España**



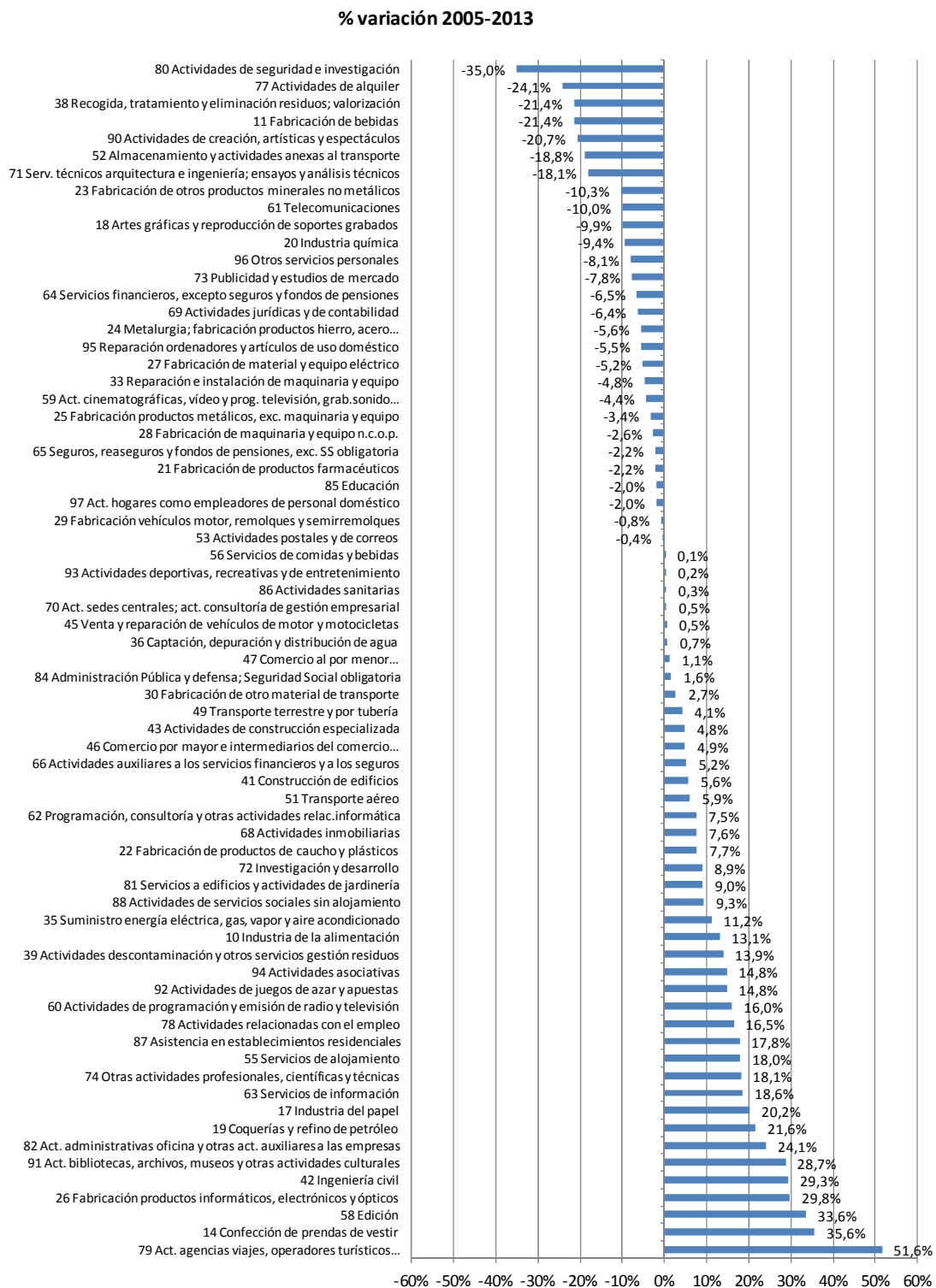
Fuente: EPA, INE.

Por su parte, en las **figuras 24 y 25** se recogen todos los sectores analizados. Ahora se trata de ver, con más detalle, si la participación femenina tiende a aumentar en los sectores inicialmente más masculinizados y a bajar en los inicialmente más feminizados (lo que conduciría a menores niveles de segregación sectorial). Para ello en las figuras se muestra la variación en puntos porcentuales de la participación femenina en cada sector entre 2005 y 2013.

Al igual que pasaba con las ocupaciones, por una parte, en la mayoría de sectores la variación en la participación femenina no es muy elevada; y, por otra, hay bastante diversidad en los resultados, de manera que de los resultados obtenidos en ambas figuras no parece que se deduzca que se haya dado una reducción en los niveles de segregación sectorial, ni en la Comunidad de Madrid ni en el resto de España.

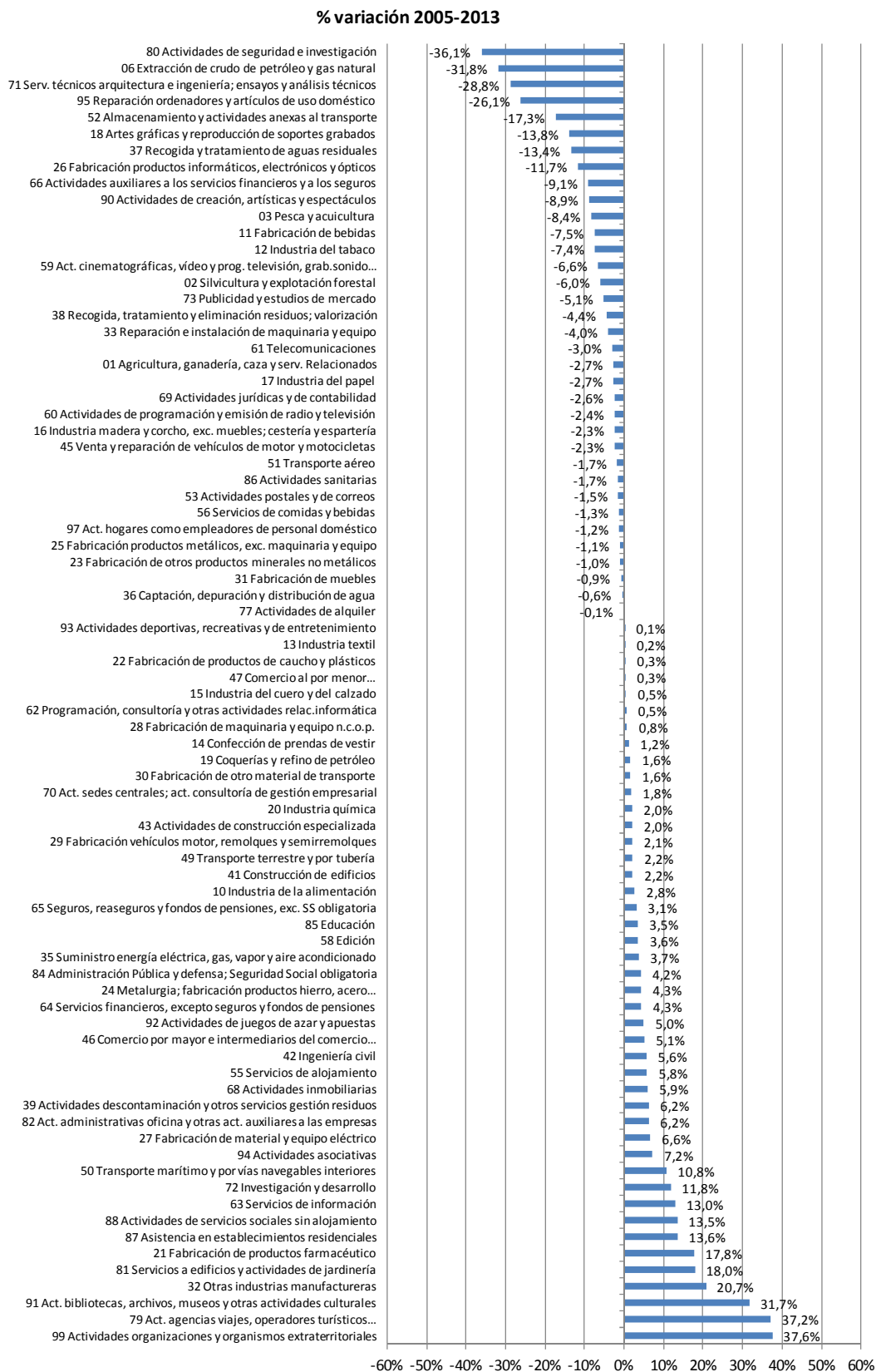


**Figura 24.** Puntos porcentuales en que ha variado la participación femenina en los sectores CNAE-2009, 2 dígitos, entre 2005 y 2013. **Comunidad de Madrid.**



Fuente: Fuente: EPA, INE.

**Figura 25.** Puntos porcentuales en que ha variado la participación femenina en las sectores CNAE-2009, 2 dígitos, entre 2005 y 2013. **Resto de España.**



Fuente: Fuente: EPA, INE.

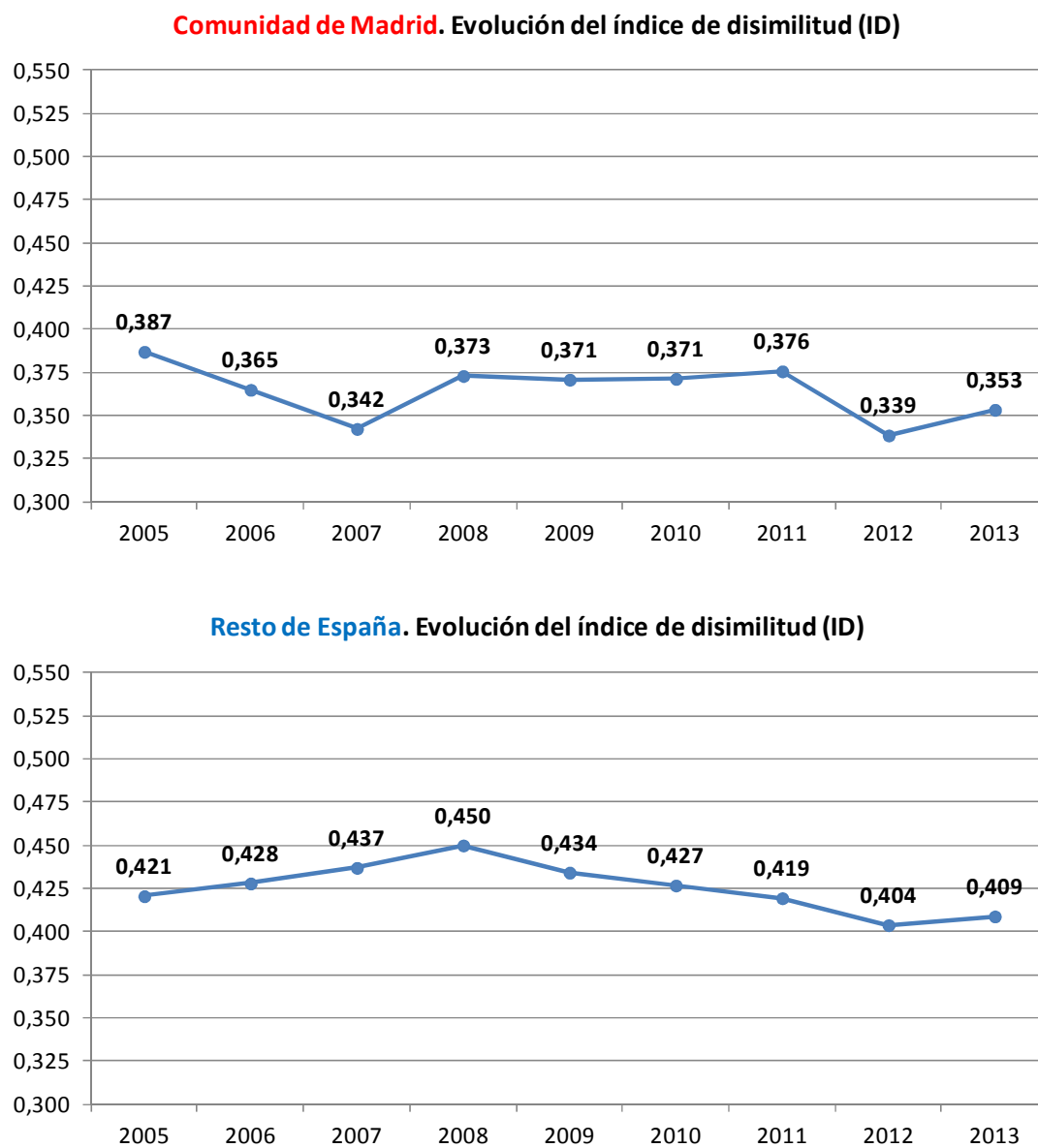
### 3.7.3. Evolución de la segregación sectorial según el ID. Período 2005-2013

Los datos examinados en las figuras anteriores parecían indicar que la segregación sectorial de género no ha tendido a reducirse ni en la Comunidad de Madrid ni en el resto de España, durante el período 2005-2013.

Para ver si esto es así o no, a continuación se lleva a cabo un análisis con los índices de disimilitud, al igual que se ha hecho anteriormente. En la **figura 26** se presenta la evolución del ID en la Comunidad de Madrid y en el resto de España, calculado todo ello a partir de los sectores la Clasificación Nacional de Actividades Económicas a dos dígitos.

En primer lugar, los índices de disimilitud obtenidos para los sectores son más reducidos que los obtenidos anteriormente para las ocupaciones (por ejemplo, en la Comunidad de Madrid el ID obtenido en 2013 para los sectores es de 0,353 mientras que el obtenido para las ocupaciones era de 0,425). En segundo lugar los índices de disimilitud correspondientes a la Comunidad de Madrid son inferiores a los del conjunto de España. Y en segundo lugar, como se puede ver en la figura, tanto en la Comunidad de Madrid como en el resto de España el ID no presenta una tendencia clara, aunque en los dos casos es algo más bajo en 2013 (ID=0,353 en la C. Madrid) que en 2005 (ID=0,387 en la C. Madrid).

**Figura 26.** Evolución del índice de disimilitud entre los ocupados, CNAE-2009, 2 dígitos, 2005-2013.



Fuente: EPA, INE.

Para ver cómo se explica la ligera bajada del ID entre 2005 y 2013, en la **figura 27** aparece la evolución del ID desglosada por el ID-composición y el ID-distribución (véase también la tabla 27). Los datos revelan que, en realidad (estructuralmente), no ha tendido a bajar la segregación sectorial medida a través del ID-composición (de hecho, éste ha tendido a aumentar ligeramente durante el período). Lo que ha sucedido es que el ID-distribución ha experimentado una bajada relevante, sobre todo desde 2008, como consecuencia de la pérdida de peso (en términos de empleo) de una serie de sectores muy masculinizados, como los ligados a la construcción. Estos resultados son coherentes con los obtenidos para las ocupaciones, si bien en el caso de las ocupaciones parecía que en la C. Madrid se podría estar produciendo una ligera bajada en la segregación ocupacional que no se observa en el caso de los sectores.

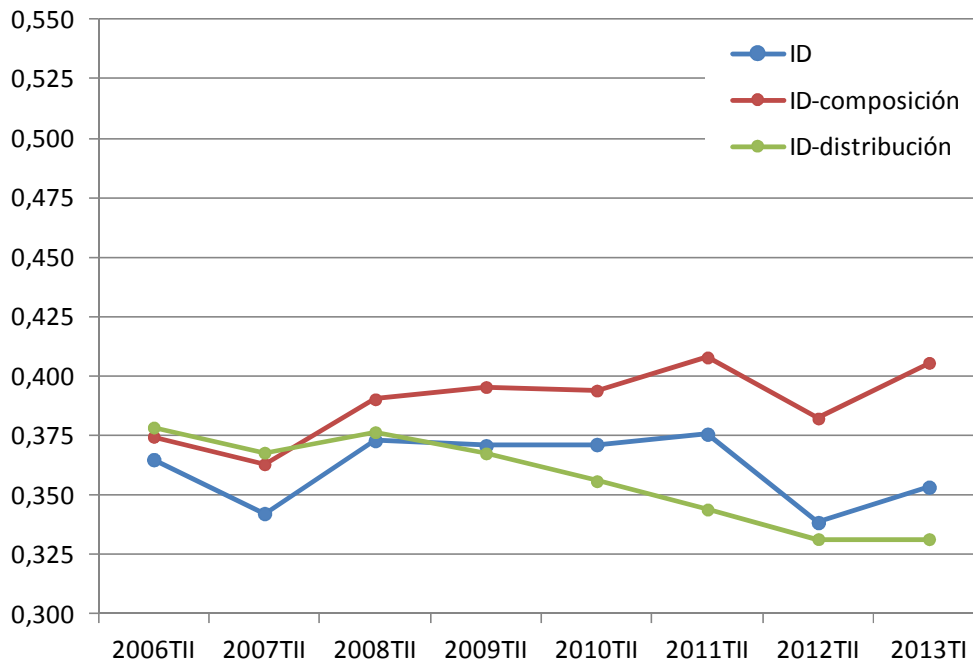
**Tabla 27.** Variación del índice de disimilitud entre 2005 y 2013 y su descomposición, para las ocupaciones (CNO-11, 2 dígitos).

Comunidad de Madrid		Resto de España	
ID (2005)	<b>0,3870</b>	ID (2005)	<b>0,4206</b>
ID (2013)	<b>0,3534</b>	ID (2013)	<b>0,4089</b>
ID (2013) - ID(2005)	<b>-0,0336</b>	ID (2013) - ID(2005)	<b>-0,0117</b>
ID-composición	<b>0,0187</b>	ID-composición	<b>0,0163</b>
ID-distribución	<b>-0,0554</b>	ID-distribución	<b>-0,0316</b>
RES	<b>0,0032</b>	RES	<b>0,0035</b>

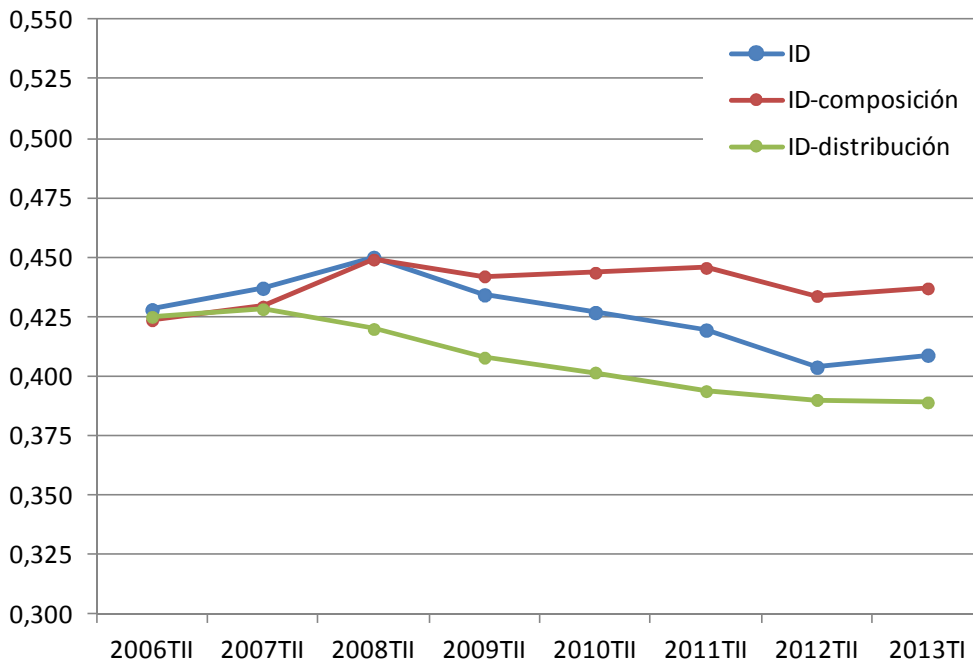
Fuente: EPA, INE.

**Figura 27.** Evolución del ID-composición y del ID-distribución entre los sectores, CNAE-2009, 2 dígitos, 2006-2013 (respecto de 2005).

**Comunidad de Madrid. Evolución del índice de disimilitud (ID)**



**Resto de España. Evolución del índice de disimilitud (ID)**



Fuente: EPA, INE.

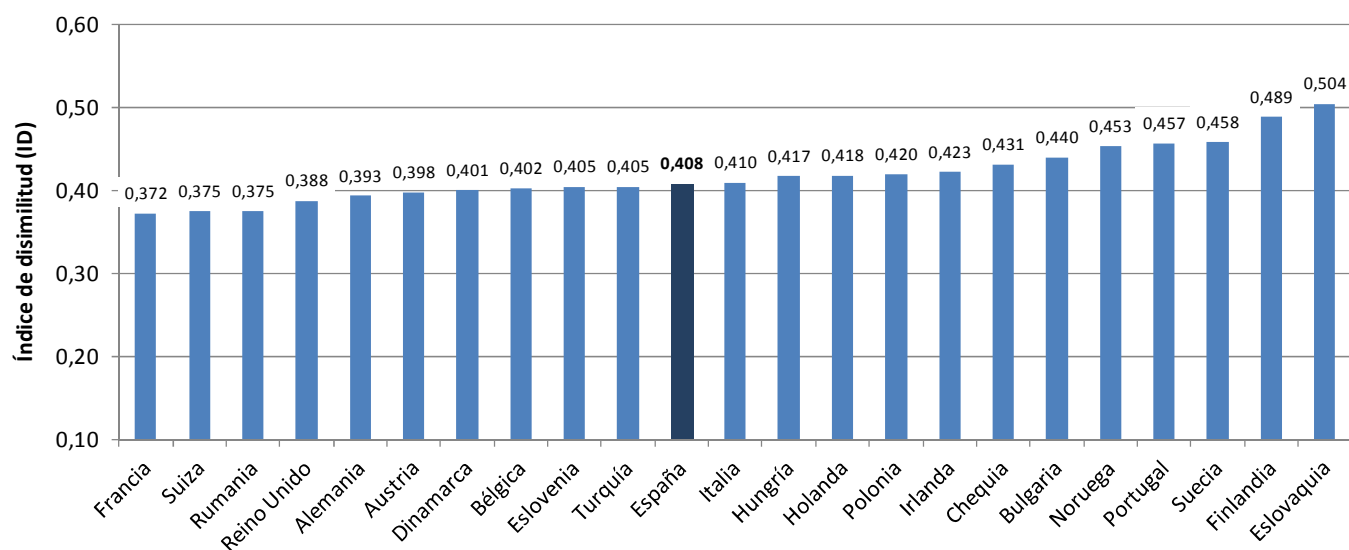
### 3.8. Comparación España-UE: Segregación sectorial de género en la UE

Una vez analizada la segregación sectorial de género en el epígrafe anterior, para los casos de la Comunidad de Madrid y el resto de España, merece la pena hacer una breve referencia a las diferencias existentes en los niveles de segregación sectorial de género a escala internacional.

Por ello, en la **figura 28** se recogen los índices de disimilitud calculados a partir de la clasificación internacional de sectores “NACE Rev. 2”, a dos dígitos, con los datos de 2011, provenientes de la “European Union Labour Force Survey” (LFS), que elabora Eurostat. Como se puede ver, España ocupa una posición intermedia, con un ID de 0,408.

Cabe destacar que los ID son más bajos en economías como el Reino Unido, Francia o Alemania, y más altos en algunas economías nórdicas y en algunos países del este de Europa.

Para el caso de los países nórdicos, algunos autores (como Hansen 1997) señalan que la causa de estos niveles de segregación sectorial y ocupacional relativamente altos se encontraría en el importante peso que en estas economías tiene el estado del bienestar, muchos de cuyos servicios constituyen ocupaciones o sectores típicamente feminizados. A este respecto, en la **tabla 28** se comparan las participaciones de las mujeres en una serie de servicios relacionados con el estado del bienestar (aapp, educación, actividades relacionadas con la salud, y trabajo social). Como se puede ver, esos sectores están más feminizados en Suecia que en España y el Reino Unido (y además tienen un peso mayor en el PIB de Suecia que en el de España o el Reino Unido). Algunos autores van más allá y relacionan esta situación con un problema adicional de segregación vertical y de un gap relativamente alto entre las tasas de emprendimiento de los varones y las mujeres en países como Suecia o Noruega (véase Henrekson y Stenkula 2009; y Sanandaji y Lepomäki 2013). Para un análisis del conjunto de la UE, véase Steinmetz (2012).

**Figura 28.** Índices de disimilitud en 22 países de la UE. Clasificación NACE Rev. 2 two digit. 2011.

Fuente: European Union Labour Force Survey (LFS), Eurostat.

Se han hecho algunas agregaciones de sectores partiendo de la NACE Rev. 2 two digit.

**Tabla 28.** Participación de las mujeres y los varones en cuatro sectores relacionados con el estado del bienestar. España, Suecia y Reino Unido. 2011.

	España		Suecia		Reino Unido	
	% Muj	% Hom	% Muj	% Hom	% Muj	% Hom
Administración pública (incluido defensa y seguridad social)	<b>42,3%</b>	57,7%	<b>66,8%</b>	33,2%	<b>49,6%</b>	50,4%
Educación	<b>66,0%</b>	34,0%	<b>80,4%</b>	19,6%	<b>72,5%</b>	27,5%
Actividades relacionadas con la salud	<b>72,6%</b>	27,4%	<b>86,4%</b>	13,6%	<b>77,5%</b>	22,5%
Trabajo social	<b>88,8%</b>	11,2%	<b>80,4%</b>	19,6%	<b>80,0%</b>	20,0%

Fuente: European Union Labour Force Survey (LFS), Eurostat.



### 3.9. Una nota sobre la segregación ocupacional vertical

Se puede hablar de segregación de género en el mercado laboral de carácter horizontal y de carácter vertical. En el caso de la **segregación horizontal** se trata de que las mujeres y los varones están distribuidos de manera desigual dentro de una serie de ocupaciones o sectores de actividad. Eso es lo que se ha analizado a lo largo de las dos últimas secciones de este capítulo. En el caso de la **segregación vertical** se trata de que las mujeres y los varones pueden estar distribuidos de manera desigual a medida que se asciende en la jerarquía profesional de las organizaciones (segregación jerárquica). Por tanto, este segundo caso se corresponde con fenómenos como la baja presencia de las mujeres en los puestos directivos, las barreras a la promoción profesional de las mujeres, o el problema del techo de cristal.

No obstante, estos dos ámbitos de la segregación en el mercado laboral están bastante relacionados: con frecuencia las ocupaciones más feminizadas (muchas de ellas relacionadas con las actividades de cuidados) coinciden con las de menor categoría; o, incluso, la ocupación de “directivo” ha estado tradicionalmente estereotipada como “masculina”. Un ejemplo es el sector de la aviación comercial, en donde la ocupación de “piloto de vuelo” está tradicionalmente estereotipada como “masculina”, y coincide que es la que tiene la máxima categoría, mientras que la ocupación de “auxiliar de vuelo”, está tradicionalmente estereotipada como “femenina” (está ligada a la actividad de cuidados) y está situada por debajo en la escala profesional.

Realmente la cuestión de la baja presencia de las mujeres en los puestos directivos ya fue abordada anteriormente en la sección 2.3, en donde se analizó la presencia de mujeres en los consejos de administración de las empresas que cotizan en bolsa. Sin embargo, ahora, y tan sólo como una nota final a un capítulo ya bastante extenso dedicado al fenómeno de la segregación de género (horizontal) en el mercado laboral, puede merecer la pena presentar, brevemente, dos ejemplos de segregación de género de carácter vertical.

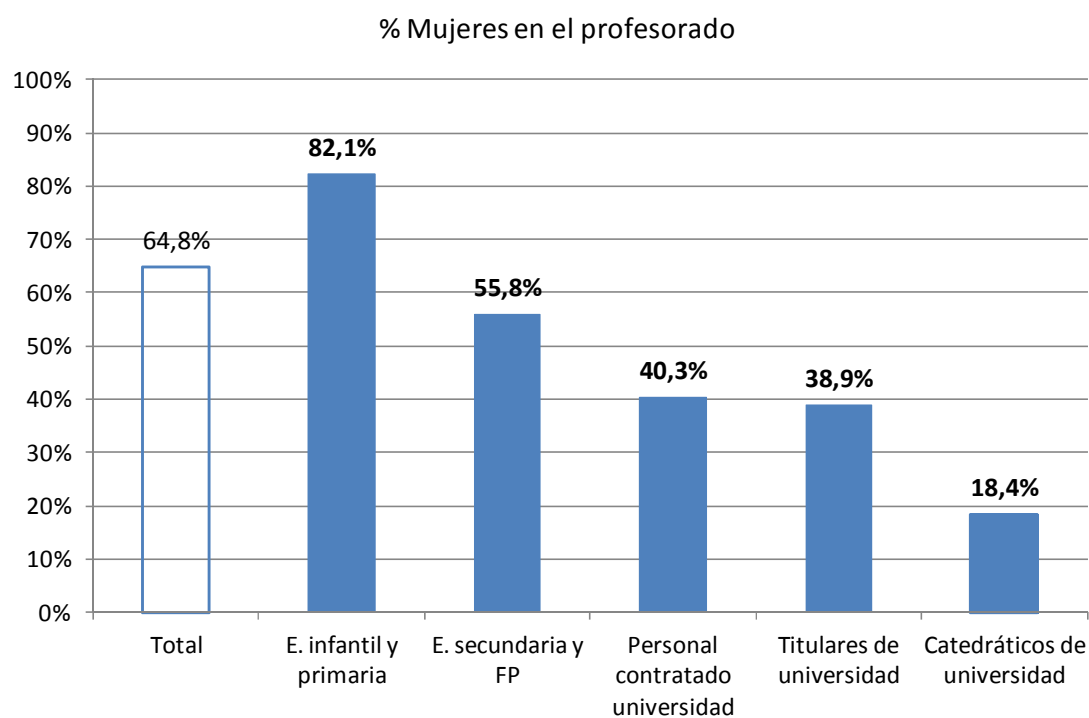
El primero de ello sería el del sector de **la educación**. Como se refleja en la **figura 29**, la docencia, en general, es una ocupación con un alto porcentaje de mujeres; sin embargo, la presencia de las mismas baja notablemente a medida que se asciende en el nivel de estudios que se imparte (infantil-primaria, secundaria y universidad); y, a su vez, si dentro de cada uno de estos niveles se desglosa según la jerarquía profesional, tal y como se hace en la figura para la universidad, esta situación se acentúa: el porcentaje de mujeres entre el personal contratado de la universidad era del 40,3%; entre los profesores titulares era del 38,9%, y entre los catedráticos era del 18,4%.

Es muy posible que este resultado sea una combinación de factores por el lado de la oferta y de la demanda. Respecto del lado de la oferta, cabe destacar que en un contexto en el que muchas mujeres (y pocos varones) se ven expuestas a situaciones

de conflicto trabajo-familiar, una manera de minimizar ese conflicto es trabajar en ocupaciones, como la de profesor de infantil/primaria/secundaria, en donde es fácil conciliar la vida laboral con la familiar (adicionalmente, la ocupación de profesor de infantil/primaria también está relacionada con los cuidados y está estereotipada como femenina). Respecto del lado de la demanda, algunos autores (Perna 2001; Andreu, S. 2002; Roldán-García *et al.* 2012) sostienen que también pueden concurrir situaciones en las que las mujeres encuentran algunas barreras al acceso a los puestos más altos de las jerarquías académicas (techo de cristal), las cuales, como en el caso de la universidad, estaban tradicionalmente masculinizadas.

Un segundo ejemplo de segregación de género de carácter vertical es el recogido en la **figura 30**, referente a la presencia de las mujeres en los diferentes niveles jerárquicos de las **empresas privadas**, de acuerdo con los datos de la EPA con ocupaciones a tres dígitos, correspondientes al 1º trimestre de 2013 y para el conjunto de España. Como evidencia la figura, las mujeres representaban un 46,9% del total de las plantillas de las empresas del sector privado. La presencia de las mismas era mayoritaria en los puestos de nivel administrativo y de “profesionales de apoyo”; era aproximadamente del 50% en puestos de nivel intermedio, como “especialistas en finanzas”; y, sin embargo, se tornaba minoritaria al entrar en las ocupaciones ligadas a la dirección, hasta bajar a un 22,3% en el caso de “directores generales y presidentes ejecutivos” (recuérdese que en el caso de las grandes empresas que cotizan en la bolsa, el porcentaje de mujeres consejeras bajaba al 10,4% en 2011, según los datos de la CNMV).

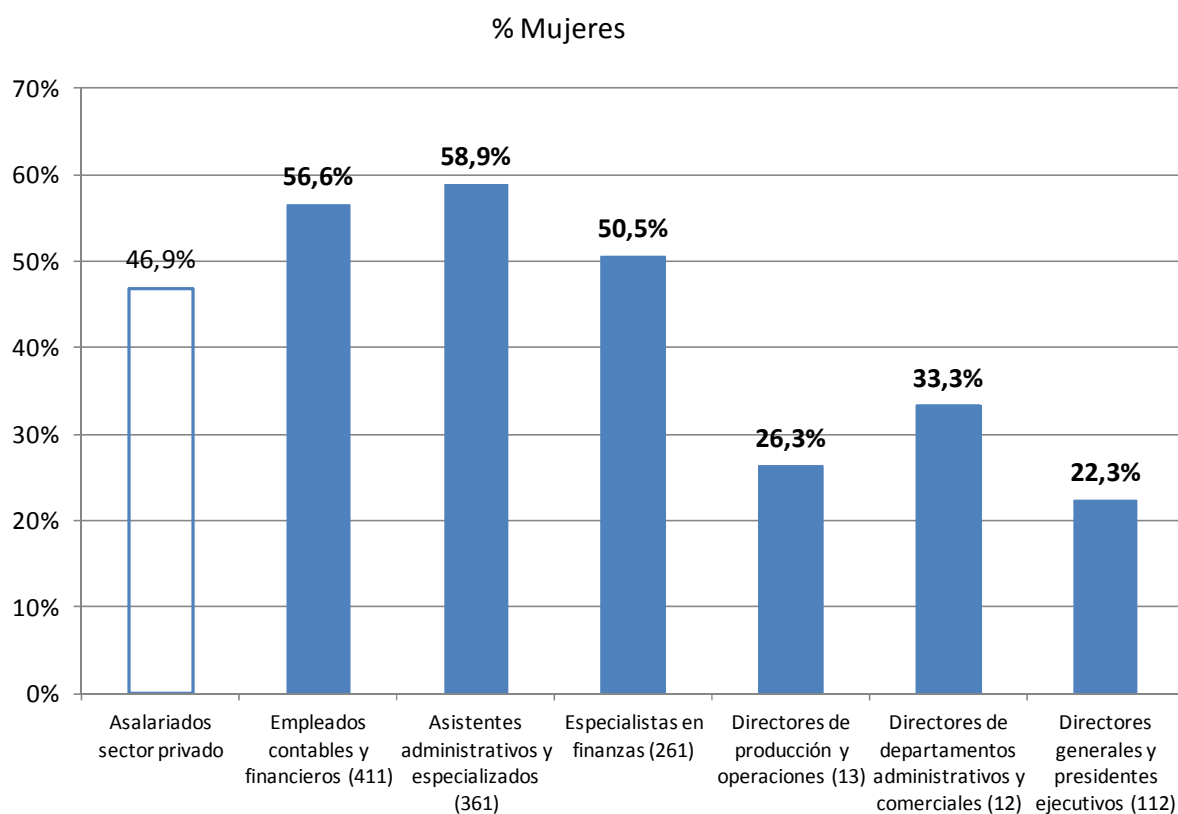
**Figura 29.** Porcentaje de mujeres en el profesorado en España, según en nivel de enseñanza que imparten. Curso 2010-2011.



Nota: los datos sobre el profesorado universitario corresponden a las universidades públicas; en el profesorado de enseñanza infantil, primaria, secundaria y FP se incluyen centros públicos y privados.

Fuente: Ministerio de Educación, Cultura y Deporte, *Las cifras de la educación en España*, edición 2013.

**Figura 30.** Porcentaje de mujeres en varias ocupaciones correspondientes a diferentes niveles jerárquicos en la empresa. España. 2º tr. 2013.



Nota: los porcentajes se han calculado utilizando el subconjunto de 10.766.818 trabajadores/as asalariados del sector privado que había en España en el 1º tr. de 2013.

Fuente: Encuesta de la Población Activa (EPA).

## **Capítulo 4. Efectos sobre las trayectorias laborales de la maternidad/paternidad**

(¿Se reduce la penalización profesional por maternidad cuando el padre se implica en los cuidados infantiles?)

## 4.1. Introducción

Respecto de las causas últimas de la desigualdad de género observada en el mercado laboral, en la introducción a este estudio se establecieron dos hipótesis: la primera tiene que ver con el fenómeno de la segregación de género en las áreas de estudio, que acaba dando lugar al fenómeno de la segregación ocupacional y sectorial de género existente en el mercado laboral; la segunda de ellas hace referencia a que la falta de corresponsabilidad entre mujeres y hombres en el trabajo doméstico y en las responsabilidades familiares constituye una barrera para la progresión profesional de muchas trabajadoras.

**Un momento crítico** en que esa falta de corresponsabilidad, que puede acabar afectando a la progresión profesional de algunas mujeres, **es cuando se accede a la maternidad** (penalización profesional por maternidad). Por ello, en este capítulo, sobre la base de una encuesta realizada por el Instituto de la Mujer en 2012 entre madres y padres de la Comunidad de Madrid, se va a analizar en qué medida difieren las consecuencias profesionales de la maternidad y la paternidad; y en qué medida cuando hay una mayor corresponsabilidad en las tareas de cuidados infantiles (cuando el padre se implica tanto como la madre en las responsabilidades de cuidados infantiles) la penalización profesional por maternidad es menor.

## 4.2. Base de datos utilizada

La base de datos de este capítulo es la “**Encuesta sobre el uso de los permisos parentales y sus consecuencias laborales**”, financiada por el Instituto de la Mujer del Gobierno de España.

Como se puede ver en la **tabla 1**, La población objetivo de este estudio eran los padres y madres de hijos de entre 3 y 8 años, con residencia en el área metropolitana de la Comunidad de Madrid. El muestreo se realizó a través de los colegios del área metropolitana de la Comunidad de Madrid (colegios públicos, concertados o privados), que impartían como mínimo enseñanzas de educación infantil y primaria. De esta manera el número de colegios candidatos para ser seleccionados quedó en 917.

En una primera etapa se realizó una estratificación en 10 zonas geográficas homogéneas por nivel socioeconómico, de forma que se mantuviese aproximadamente la misma proporción de niños en cada una de ellas. En una segunda etapa, se seleccionaron los colegios de cada zona mediante muestreo aleatorio simple. En cada colegio que colaboraba, el director/ra seleccionaba un grupo de cada uno de los cursos correspondientes a infantil 3 años, infantil 4 años, infantil 5 años y primero de primaria. A continuación, el profesor encargado de cada grupo repartía entre sus

alumnos un cuestionario que éstos debían entregar a sus padres (25 cuestionarios por clase, 100 cuestionarios por colegio). Una vez que los padres rellenaban los cuestionarios, los niños devolvían éstos al profesor en sobre cerrado y anónimo. El plazo de devolución de los cuestionarios se estableció en una semana.

La recogida de información se llevó a cabo en tres oleadas entre los meses de enero a junio de 2012. En la primera de ellas se entregaron para su cumplimentación 1.000 cuestionarios (un colegio por zona seleccionado aleatoriamente). Posteriormente se volvieron a entregar otros 1.000 cuestionarios mediante el mismo procedimiento. Finalmente, se entregaron otros 250 con el fin de rellenar las zonas con menor éxito de respuesta. A partir de los 2.250 cuestionarios entregados, y después de la pertinente depuración de los datos mediante los adecuados controles de rango y consistencia y teniendo en cuenta la tasa de no respuesta (50,2%), se obtuvo una muestra final de 1.130 cuestionarios rellenos (el margen de error muestral obtenido es del  $\pm 2,91\%$ ).

**Tabla 1.** Ficha técnica del estudio.

<b>UNIVERSO (POBLACIÓN OBJETIVO)</b>	Padres y madres de hijos entre 3 y 7 años, nacidos antes y después de la introducción del permiso de paternidad de 13 días (23 de marzo de 2007), con residencia en el área metropolitana de la Comunidad de Madrid.
<b>DISEÑO MUESTRAL</b>	Muestreo por conglomerados bietápico con estratificación en primera etapa.
<b>UNIDADES MUESTRALES DE PRIMERA ETAPA</b>	Colegios del área metropolitana de la Comunidad de Madrid que imparten (como mínimo) enseñanzas de educación infantil y primaria (917).
<b>TAMAÑO CENSAL</b>	249.201
<b>TAMAÑO MUESTRAL</b>	1.130
<b>PORCENTAJE DE NO RESPUESTA</b>	50,2%
<b>MÉTODO DE RECOGIDA DE INFORMACIÓN</b>	Cumplimentación del cuestionario entregado a cada pareja integrante de la muestra.
<b>NÚMERO DE VARIABLES</b>	92
<b>ERROR MUESTRAL</b>	$\pm 2,91\%$

En la **tabla 2** se ofrecen algunas de las **características de los hogares encuestados**, así como de las madres y los padres. Cabe destacar que, de la muestra total de 1.130 hogares, las madres rellenaron su parte del cuestionario en 1.126 casos, mientras que los padres rellenaron la suya en 1.030 casos. Respondieron más madres que padres debido, fundamentalmente, a que el cuestionario iba dirigido a los progenitores que convivían en el hogar con el niño/a de referencia, de manera que en los casos de hogares monoparentales o en aquellos en donde la custodia (tras el divorcio) correspondiera a un solo progenitor, se rellenó solamente la parte correspondiente a uno de ellos, que casi siempre era la madre.

También llama la atención **el impacto de la crisis económica** sobre el empleo de los progenitores. Uno de los objetivos de este estudio (con un carácter transversal a todos los temas analizados) es el de analizar cuál ha sido el efecto de la crisis económica sobre los fenómenos analizados. En este caso, la encuesta presenta una serie de preguntas cuyo período de referencia es el momento de realizar el muestreo, la primera mitad de 2012 (plena crisis económica), y otra serie de preguntas retrospectivas que se remontan al período en que nació o se adoptó el niño/a, que puede haber sido hasta 7 u 8 años antes. Por ello es interesante, para algunas variables, como el empleo, comparar la situación de los progenitores hace años, en el momento del nacimiento/adopción, con la situación actual (primera mitad de 2012).

Como se puede ver en la tabla, 967 de los padres varones encuestados (el 93,3% del total) tenía empleo en el momento de nacer el niño/a, mientras que en 2012 seguían teniendo empleo 847 de ellos (el 82,2%), lo que quiere decir que **el empleo de los progenitores masculinos cayó en un 14,2%**, entre ambos momentos. En el caso de las madres, tenían empleo 825 de ellas en el momento del nacimiento (el 73%), mientras que en 2012 continuaban teniendo empleo 783 de ellas (el 69,3%), lo que significa que **el empleo de las madres cayó un 5,4%**. Obsérvese que **la caída del empleo es mucho mayor entre los padres que entre las madres**, siendo este resultado coherente con los obtenidos anteriormente, con datos de la EPA, para el conjunto de ocupados y ocupadas del mercado laboral de la Comunidad de Madrid y del resto de España.



**Tabla 2.** “Encuesta sobre el uso de los permisos parentales y sus consecuencias laborales” (EUPPCL). Características básicas del hogar y del padre.

<b>Datos básicos del hogar</b>	<b>N</b>	<b>%</b>		
<b>Total hogares</b>	<b>1.130</b>	<b>100,0%</b>		
Madres que rellenaron su parte del cuestionario	1.126	99,6%		
Padres que rellenaron su parte del cuestionario	1.030	91,2%		
<b>Edad del niño/niña de referencia</b> (en el momento de hacer la encuesta)				
3-4 años	354	31,3%		
5-6 años	508	45,0%		
7-8 años	242	21,4%		
Valor perdido	26	2,3%		
<b>El niño/niña de referencia</b> (en el momento de hacer la encuesta)				
Tenía hermanos mayores	550	48,7%		
Tenía hermanos menores	279	24,7%		
<b>Relación entre el padre y la madre</b> (en el momento del nacimiento)				
Casados/pareja	1.063	94,1%		
Separados/divorciados	10	0,9%		
Sin vinculación legal ni de convivencia y "otras"	42	3,7%		
Valor perdido	15	1,3%		

<b>Datos básicos del padre y de la madre</b>	<b>Madres</b>		<b>Padres</b>	
<b>Total</b>	1.126	99,6%	1.030	91,2%
<b>Nacionalidad:</b>				
Española	907	80,3%	853	82,8%
Otras	207	18,3%	166	16,1%
<b>La madre dio el pecho a su bebé</b>	932	82,5%		
<b>Situación laboral</b>				
Tenía empleo (en el momento del nacimiento)	825	73,0%	967	93,9%
Tenía empleo (en el momento de hacer la encuesta)	783	69,3%	847	82,2%
Asalariados (en el momento del nacimiento)	734	65,0%	832	80,8%
<b>Edad media</b>	<b>Media</b>		<b>Media</b>	
En el momento de tener el hijo	31,7 años		34,1 años	
En el momento de rellenar el cuestionario	36,9 años		39,3 años	

Nota: los porcentajes se obtienen respecto del total de hogares de la muestra (1.130), o respecto del total de mujeres o varones que rellenaron la encuesta.

### 4.3. Antes de tener el hijo ya hay diferencias de género en el mercado laboral

Como se va a ver posteriormente, el hecho de tener un hijo parece que (en promedio) puede afectar negativamente a las trayectorias profesionales de las madres y no así a las de los padres. Sin embargo, antes de tener el niño o la niña, ¿había ya desigualdades en los resultados laborales? Eso es lo que se va a abordar brevemente a continuación.

En la **tabla 3** se muestran algunos indicadores básicos de la situación laboral de las madres y de los padres en el momento en que tuvieron o adoptaron a su hijo/a. Para cada uno de ellos, además, se distinguen los casos en donde el hijo/a de referencia era el mayor o bien tenía hermanos mayores. El separar los casos en que el hijo/a de referencia era el mayor sirve para obtener información sobre las madres y los padres que hasta ese momento no habían accedido aún a la maternidad/paternidad.

Los resultados que aparecen en la tabla confirman, para la muestra de madres y padres utilizada en este capítulo, algunos de los principales ámbitos de la desigualdad entre hombre y mujer en el mercado laboral, ya analizados anteriormente con mucho mayor detalle. Por ejemplo, hay una mayor tasa de empleo masculina; hay un mayor porcentaje de padres autónomos o empresarios que madres (baja tasa de emprendimiento femenina); hay un porcentaje de madres que son asalariadas del sector público mayor que el de padres; hay muchas más madres que trabajan a tiempo parcial que padres; hay menos directivas que directivos; y los ingresos de las madres son inferiores a los de los padres.

Nótese que estos resultados laborales desiguales aparecen también para el caso de los hogares en donde la madre y el padre no tenían hijos anteriormente, lo que quiere decir que **incluso antes del acceso a la maternidad las mujeres ya tenían una posición más desfavorable en el mercado laboral que los varones**; es decir, que los mecanismos que generan esos resultados desiguales (roles de género, aspiraciones, expectativas, discriminación, etc.) ya empiezan a actuar antes del acceso a la maternidad/paternidad.

No obstante, sí **se observan algunas diferencias significativas entre las madres que no tenían hijos previamente y las que sí los tenían**, que permiten detectar una serie de ámbitos en los que se refleja la penalización profesional por maternidad. Entre las madres que no tenían hijos previamente, tenían empleo (en el momento del nacimiento del hijo de referencia) un 80,2% de ellas, mientras que este porcentaje era del 66,9% para las que ya tenían hijos previamente. También llama la atención que, entre las madres asalariadas que no tenían hijos previamente, trabajaban a tiempo parcial un 10,2% de ellas, en tanto que este porcentaje aumentaba hasta el 22,7% para las que ya tenían hijos previamente.

**Tabla 3.** Situación laboral en el momento del nacimiento o adopción. (Comunidad de Madrid)

	Mujeres %	Varones %	Ratio Muj/Var
<u>Toda la muestra</u>			
<b>Ocupados</b>	73,7%	94,2%	<b>78,2</b>
No tenían hijos anteriormente	80,2%	93,8%	<b>85,5</b>
Tenían hijos anteriormente	66,9%	94,7%	<b>70,7</b>
<u>Ocupados</u>			
<b>Empresarios/autónomos</b>	6,2%	11,3%	<b>54,8</b>
No tenían hijos anteriormente	5,9%	10,9%	<b>53,6</b>
Tenían hijos anteriormente	6,6%	11,6%	<b>56,8</b>
<b>Administración pública, educación, sanidad</b>	22,4%	17,8%	<b>126,1</b>
No tenían hijos anteriormente	20,4%	16,3%	<b>125,2</b>
Tenían hijos anteriormente	25,0%	19,3%	<b>129,6</b>
<b>Construcción, industria</b>	11,0%	30,0%	<b>36,8</b>
No tenían hijos anteriormente	11,7%	31,5%	<b>37,1</b>
Tenían hijos anteriormente	10,2%	28,4%	<b>35,8</b>
<u>Asalariados</u>			
<b>Contrato temporal</b>	15,4%	13,5%	<b>114,1</b>
No tenían hijos anteriormente	16,8%	14,9%	<b>113,1</b>
Tenían hijos anteriormente	13,6%	12,1%	<b>112,5</b>
<b>Tiempo parcial</b>	15,8%	3,6%	<b>439,5</b>
No tenían hijos anteriormente	10,2%	3,2%	<b>317,1</b>
Tenían hijos anteriormente	22,7%	4,0%	<b>566,1</b>
<b>Directivos</b>	3,1%	6,0%	<b>50,6</b>
No tenían hijos anteriormente	3,3%	5,4%	<b>60,4</b>
Tenían hijos anteriormente	2,8%	6,7%	<b>42,0</b>
<b>Tienen unos ingresos netos &gt; 2500€ mensuales</b>	5,2%	11,1%	<b>46,6</b>
No tenían hijos anteriormente	3,8%	8,0%	<b>47,2</b>
Tenían hijos anteriormente	6,9%	14,2%	<b>48,5</b>
<b>Tienen unos ingresos netos &lt; 1.000€ mensuales</b>	38,0%	13,9%	<b>273,3</b>
No tenían hijos anteriormente	36,8%	14,6%	<b>252,5</b>
Tenían hijos anteriormente	39,5%	13,2%	<b>298,4</b>

Nota: los porcentajes se obtienen respecto del total de mujeres o varones en el grupo de referencia (el total, el conjunto de ocupados o el conjunto de asalariados), excluyendo los valores perdidos. Además, se distinguen dos.

#### 4.4. Hay diferencias de género en el tiempo dedicado a los cuidados infantiles (una vez nacido el niño/a)

Como ya se advierte en el epígrafe anterior y como se mostrará más adelante, la maternidad puede acarrear una penalización profesional para algunas madres y para casi ningún padre, y esa cuestión está estrechamente relacionada con el hecho de que en muchos casos las madres y los padres no comparten en igual medida las actividades de cuidados infantiles (en un contexto en que existe un conflicto trabajo-familia derivado de unas insuficientes posibilidades de conciliar la vida laboral con la familiar).

Por ello, conocer cómo es la participación del padre en los cuidados infantiles, comparada con la de la madre, es una parte muy importante del análisis realizado en este capítulo.

En el cuestionario se le preguntaba tanto a la madre como al padre “en el día a día, entre los cero y los dos años del niño/a, ¿quién de los dos miembros de la pareja se ocupaba de las siguientes actividades?, y a continuación se les mostraba 19 actividades de cuidados infantiles, con unas opciones de respuesta que eran “1” (la madres en gran medida), “2” (“la madres algo más”), “3” (“ambos igualmente”), “4” (“el padre algo más”) y “5” (“el padre en gran medida”)<sup>20</sup>.

En la **tabla 4** se ofrecen los resultados obtenidos como la **media de las puntuaciones que van de 1 a 5**. Cuanto más baja sea la media (cuanto más cercana a 1) mayor sería la feminización la actividad, y cuanto más alta (más cercana a 5) mayor sería la masculinización de la misma (una puntuación en torno a 3 indicaría unas participaciones similares del padre y la madre en la actividad). Las actividades se ordenan de más feminizadas a menos feminizadas. Y se presentan dos bloques, uno para las repuestas de los propios padres (preguntas 75) y otro para las respuestas de las madres (preguntas 31).

La tabla se ha obtenido no a partir de la muestra total de 1.130 hogares, sino a partir de la sub-muestra de 1.063 hogares en los que la madre y el padre estaban casados o vivían en pareja cuando nació o se adoptó el niño/a.

Los resultados obtenidos con las puntuaciones medias en la tabla 4 ponen de manifiesto los siguientes aspectos:

- En primer lugar, **en todas las actividades era mayoritaria la participación de las madres**, con medias que iban desde 1,475 (opinión de las madres) en el caso de la actividad más feminizada (lavar la ropa del niño/a); hasta 2,784 en el

---

<sup>20</sup> Realmente había dos opciones de respuesta más: “6” (“abuelos fundamentalmente”) y “7” (“otras personas”). En la tabla 4 los que se ha hecho es dejar fuera los casos en los que se hubiera contestado las opciones “6” y “7”.

caso de la actividad con mayor presencia masculina (jugar con el niño/a en casa). Esta conclusión se mantiene independientemente de que se pregunte a las madres o a los padres. El detalle de la participación de los padres y las madres en estas dos actividades se puede ver en la **figura 1**.

- En segundo lugar, **los padres tienen una percepción de su propia participación en las tareas de cuidados infantiles mayor que la que tienen de ellos las madres**: en todas las actividades la media de la columna “opinión varones” es mayor que la de la columna “opinión mujeres”. Esta diferencia se ha podido comprobar previamente en otros estudios sobre usos del tiempo como, por ejemplo, el de Lee y Waite (2005).
- En tercer lugar, si se comparan las 5 actividades con mayor participación femenina (las 5 primeras de la lista) y las 5 actividades menos feminizadas (las 5 últimas de la lista), se observa que **las madres tienden a realizar relativamente más las actividades de cuidados infantiles más rutinarias** mientras que los padres realizan relativamente más las más gratificantes. En efecto, mientras que la presencia de las madres es mucho mayor en actividades como “lavar la ropa del niño/a” (puntuación media de 1,475) o “preparar la comida del niño/a” (1,582), la presencia de los padres es relativamente mayor en las actividades de “leer libros al niño/a” (2,400), “llevar al niño/a al parque” (2,695), “enseñar al niño/a a hacer algo nuevo” (2,630) o “jugar con el niño/a en casa” (2,784), que son todas ellas actividades más lúdicas y creativas. Este resultado se ajusta en gran medida al patrón habitual observado en los estudios de uso del tiempo, en los que con frecuencia se observa (Craig 2006; Baxter y Smart 2010; Kan *et al.* 2010) que el tiempo que los padres están con los niños/as es cualitativamente diferente al de las madres. Los padres dedican proporcionalmente menos tiempo a las tareas asociadas con los cuidados físicos del niño/a y, en cambio, dedican proporcionalmente más tiempo a jugar o a hablar con ellos.

Obsérvese que en la parte de abajo de la tabla aparece el “**indicador de implicación del padre en los cuidados infantiles rutinarios**”, éste se ha obtenido a partir de un análisis factorial (de un solo factor) a partir de las cinco actividades de cuidados infantiles más feminizadas y más rutinarias que aparecen al comienzo de la tabla. Este indicador se ha calculado tanto para la opinión de la madre como para la del padre. Las medias son cero, porque son valores estandarizados. El rango de valores para el indicador “opinión madre” va de -1,041 a 4,999 (un valor mayor significa que la madre piensa que el padre participa relativamente más en los cuidados infantiles más rutinarios). Este último se utilizará en el análisis econométrico que se va a realizar en la sección 4.6.

Por último, en la tabla también aparecen las duraciones medias de las bajas por nacimiento de las madres y de los padres<sup>21</sup>, ya que el tiempo que se cogen de baja por nacimiento los progenitores constituye otro indicador fundamental de la implicación de los mismos en los cuidados infantiles (desde el mismo comienzo). Como se puede ver, la **duración media de la baja por nacimiento de las madres** era de 117,2 días (**160,3 días** en el caso de las asalariadas) mientras que la **duración media de la baja de los padres** era de tan sólo de 12,4 días (**16,2 días** en el caso de los asalariados). En este resultado tan desigual no sólo influye una posible menor disposición a implicarse en los cuidados infantiles de algunos varones, sino el hecho obvio de la desigualdad legal existente: las madres tienen 16 semanas de permiso de maternidad y los padres tienen tan sólo 2 semanas (y tan sólo desde marzo de 2007).

---

<sup>21</sup> La variable “duración total baja nacimiento” se obtiene como la suma de días de baja del trabajo obtenidas a través de cualquiera de las siguientes modalidades existentes en España: permiso de nacimiento de 2 días (padre), permiso de paternidad de 13 días (padre), parte transferible del permiso de maternidad (padre), permiso de maternidad (madre), acumulación del permiso de lactancia (madre y padre), excedencia por cuidado de hijos menores de 3 años (madre y padre), y “aprovechar días de vacaciones para cuidar del bebé” (madre y padre).

**Tabla 4.** Grado de implicación del padre en los cuidados infantiles

En el día a día, entre los cero y los dos años del niño/a, ¿quién de los dos miembros de la pareja se ocupaba de las siguientes actividades?				
	Opinión madres <sup>1</sup>		Opinión padres	
	N	Media <sup>2</sup>	N	Media <sup>2</sup>
P31h. Lavar la ropa del niño/a	996	<b>1,475</b>	942	<b>1,621</b>
P31b. Preparar la comida del niño/a	1.002	<b>1,582</b>	950	<b>1,705</b>
P31g. Comprar la ropa del niño/a	1.031	<b>1,657</b>	978	<b>1,757</b>
P31i. Organizar las tareas del hogar y el cuidado de los hijos	1.026	<b>1,722</b>	978	<b>1,904</b>
P31c. Dar de comer al niño/a	994	<b>1,796</b>	948	<b>1,943</b>
P31q. Ocuparse del niño/a cuando se pone enfermo en el colegio/guardería	886	<b>1,897</b>	871	<b>2,029</b>
P31o. Llevar al niño/a al médico	1.032	<b>1,965</b>	977	<b>2,130</b>
P31s. Buscar canguro cuando ni padre ni madre pueden cuidar del niño/a	843	<b>2,014</b>	786	<b>2,116</b>
P31a. Comprar los alimentos del niño/a	1.031	<b>2,031</b>	981	<b>2,170</b>
P31n. Confortar al niño/a cuando está enfermo o cansado	1.034	<b>2,105</b>	978	<b>2,254</b>
P31d. Cambiar los pañales	1.014	<b>2,122</b>	965	<b>2,292</b>
P31p. Levantarse por la noche	1.040	<b>2,145</b>	973	<b>2,373</b>
P31f. Acostar al niño/a	1.035	<b>2,148</b>	978	<b>2,390</b>
P31r. Llevar/recoger al niño/a al colegio	921	<b>2,228</b>	899	<b>2,329</b>
P31e. Bañar al niño/a	1.031	<b>2,394</b>	979	<b>2,556</b>
P31l. Leer libros al niño/a	1.027	<b>2,400</b>	969	<b>2,528</b>
P31k. Llevar al niño/a al parque	1.001	<b>2,526</b>	967	<b>2,662</b>
P31m. Enseñar al niño/a a hacer algo nuevo	1.025	<b>2,630</b>	965	<b>2,726</b>
P31j. Jugar con el niño/a en casa	1.034	<b>2,784</b>	977	<b>2,816</b>
<b>Análisis factorial</b>				
Indicador de implicación del padre en los cuidados infantiles rutinarios (5 actividades más feminizadas) <sup>3</sup>	1.021	0,000	965	0,000
<b>Duración media de la baja por nacimiento<sup>4</sup></b>	<b>Madres</b>		<b>Padres</b>	
	<b>117,2 días</b>		<b>12,4 días</b>	
<b>Duración media de la baja por nacimiento (sub-conjunto de asalariados)<sup>5</sup></b>	<b>160,3 días</b>		<b>16,2 días</b>	

Notas:

(0) La tabla se ha calculado a partir de la sub-muestra de **1.063 hogares** en los que **la madre y el padre estaban casados o vivían en pareja** cuando nació o se adoptó el niño/a.

(1) Se hizo la misma pregunta a las madres que a los padres, por eso aquí se recoge la opinión de ambos.

(2) Media 1-5 ("1"= "la madre en gran medida"; "2"="la madre algo más"; "3"="ambos igualmente"; "4"="el padre algo más"; "5"= "el padre en gran medida"). Se han ordenado las actividades de cuidados infantiles según su grado de feminización, de más a menos, según la media (de 1 a 5) de la columna de las madres. Se han dejado fuera (valores perdidos) los casos en los que se contestara "los abuelos fundamentalmente" y "otras personas".

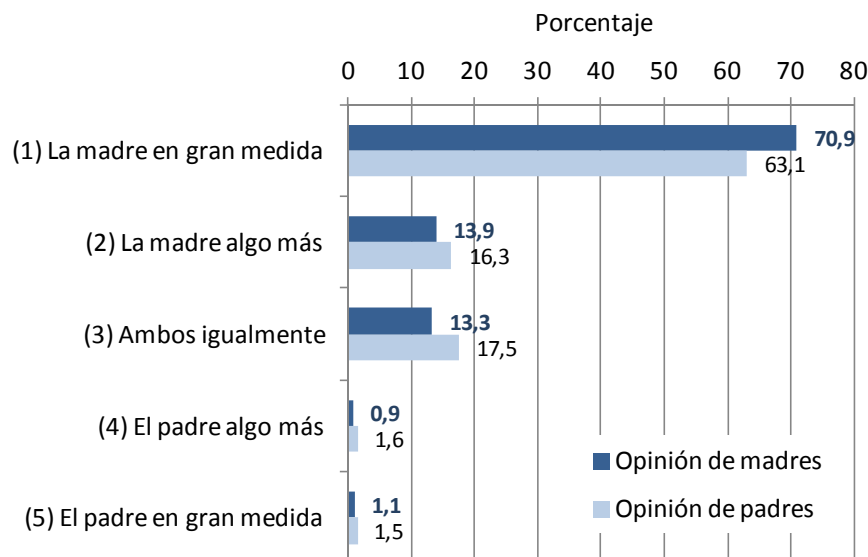
(3) Los dos indicadores de implicación del padre en los cuidados infantiles se han obtenido realizando un análisis factorial con las cinco actividades de cuidados infantiles más feminizadas, que son las que aparece sombreadas en la tabla. Las medias son cero, porque son valores estandarizados de media cero. El rango de valores para el indicador "opinión madre" va de -1,041 a 4,999 (un valor mayor significa que la madre piensa que el padre participa relativamente más en los cuidados infantiles más rutinarios); el rango de valores para el indicador "opinión padre" va de -1,180 a 4,625 (un valor mayor significa que el padre piensa que él participa relativamente más en los cuidados infantiles rutinarios).

(4) La variable "duración total baja nacimiento" se obtiene como la suma de días de baja del trabajo obtenidas a través de cualquiera de las siguientes modalidades existentes en España: permiso de nacimiento de 2 días (padre), permiso de paternidad de 13 días (padre), parte transferible del permiso de maternidad (padre), permiso de maternidad (madre), acumulación del permiso de lactancia (madre y padre), excedencia por cuidado de hijos menores de 3 años (madre y padre), y "aprovechar días de vacaciones para cuidar del bebé" (madre y padre).

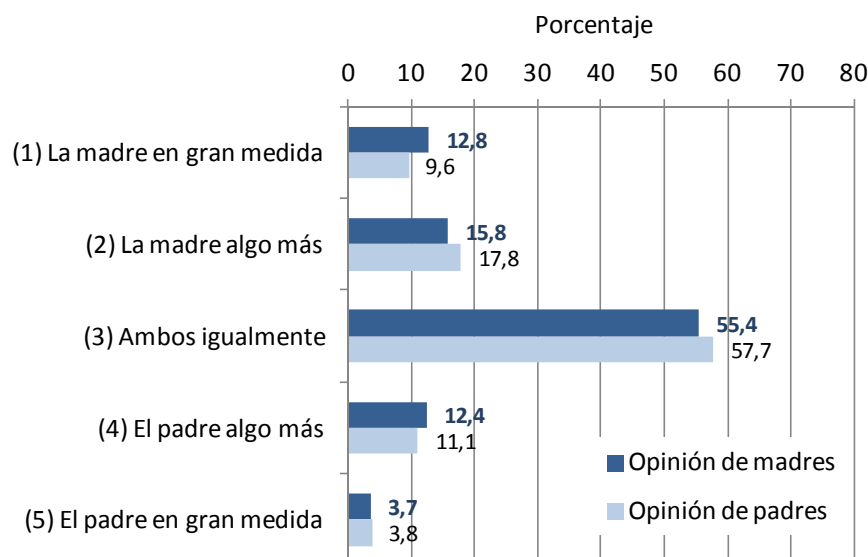
**Figura 1.** Actividades de cuidados infantiles más feminizada y menos feminizada

“En el día a día, entre los cero y los dos años del niño/a, ¿quién de los dos miembros de la pareja se ocupaba de las siguientes actividades?”

**La actividad más feminizada: lavar la ropa del niño/a**



**La actividad menos feminizada: Jugar con el niño/a en casa**



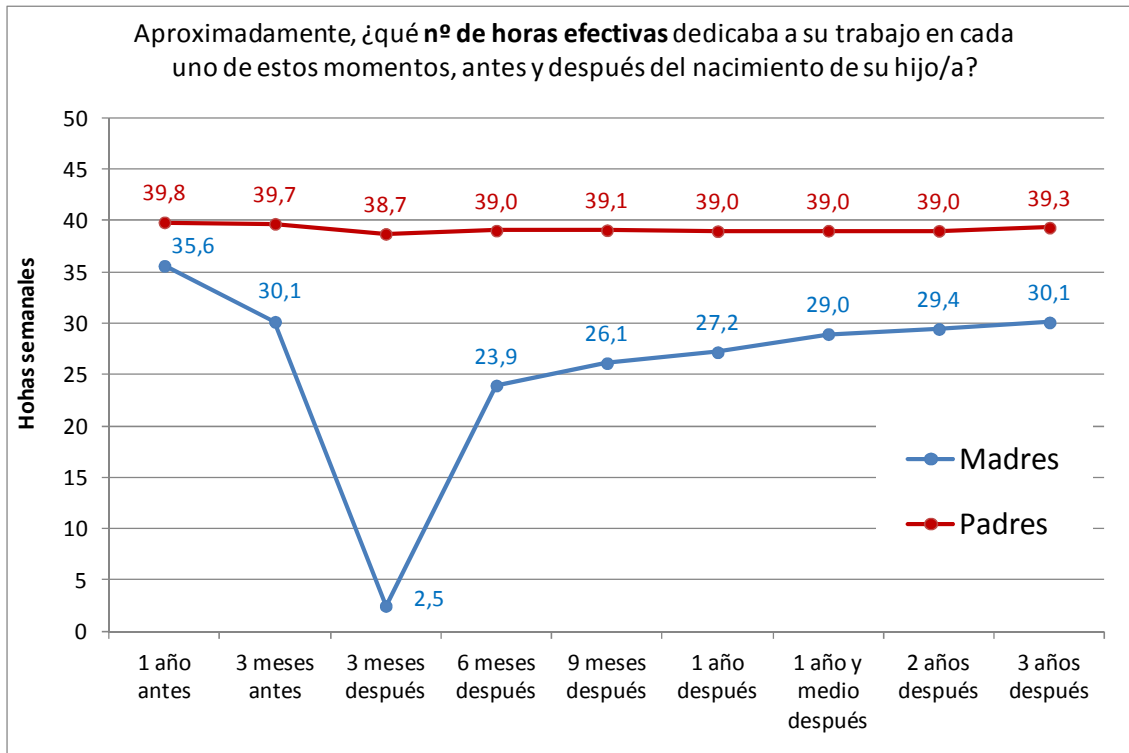


## 4.5. Las madres experimentan un coste/penalización profesional mayor al tener un hijo

Como se ha visto en la sección anterior, las madres de la muestra analizada en este capítulo parece que, en media, tenían una situación laboral algo más desfavorable en la situación de partida (antes de tener su primer hijo). Pero, ¿esta situación se hace más desfavorable aún tras la maternidad? ¿Existe una penalización profesional por maternidad (en promedio)? Las figuras que se van a mostrar a continuación parecen indicar que sí.

En primer lugar, tanto a la madre como al padre se les preguntó acerca de cuál era su jornada laboral semanal a lo largo de una serie de momentos antes y después del nacimiento del niño/a (desde tres meses antes hasta 3 años después del nacimiento). La **figura 2** pone de manifiesto que en el caso de los padres no se observa ningún patrón de cambio. Por el contrario, la trayectoria correspondiente a las madres acusa claramente el efecto del período de baja maternal, sobre todo “tres meses después” del nacimiento/adopción. Esta diferencia no resulta extraña en absoluto dada la desigual duración de los permisos de maternidad y paternidad. Sin embargo sí llama más la atención el hecho de que se observa un **efecto persistente de bajada en el número promedio de horas trabajadas a la semana por las madres**: obsérvese que el gap hombre/mujer en el número de horas trabajadas a la semana (la diferencia entre la altura de la curva de los padres y la de las madres) es mayor 3 años después del nacimiento que tres meses antes del mismo.

**Figura 2.** Diferencias entre madres y padres en dedicación efectiva al trabajo remunerado antes y después del nacimiento. (Comunidad de Madrid)

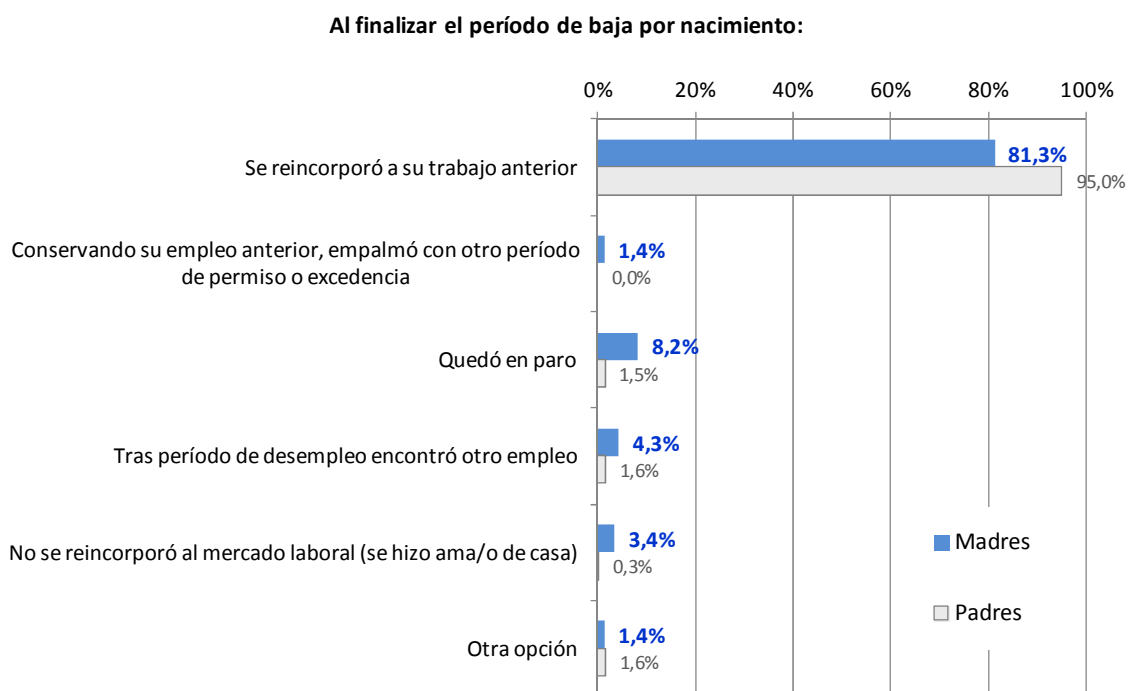


Nota: se ha elaborado el gráfico a partir de la sub-muestra de madres y padres que “tenían un empleo”, tanto en el momento del nacimiento o adopción como en el momento de realizar la encuesta.

En el cuestionario se recogían una serie de preguntas referidas a cómo podía haber afectado la maternidad y la paternidad a las trayectorias profesionales de las madres y de los padres. En las figuras 3 a 8 se recogen los resultados obtenidos.

En la **figura 3** se recogen los resultados referidos a cómo fue la reincorporación al trabajo tras la baja por nacimiento. Como se puede ver, **un 95% de los padres se reincorporó a su trabajo anterior** tras la baja (de unos pocos días, en media), mientras que **la cifra correspondiente a las madres fue de un 81,3%** (tras unos períodos de baja mucho más largos). Esa menor tasa de reincorporación al trabajo anterior de las madres se explica, como se puede ver en el resto de categorías de la figura, porque un 8,2% de ellas se quedó en paro (frente a tan sólo un 1,5% de padres a los que les sucedió lo mismo); porque algunas de ellas (un 3,4%) abandonaron el mercado laboral haciéndose amas de casa; o porque algunas madres (el 1,4%) empalmaron ese período de baja con el período de baja correspondiente al siguiente hijo.

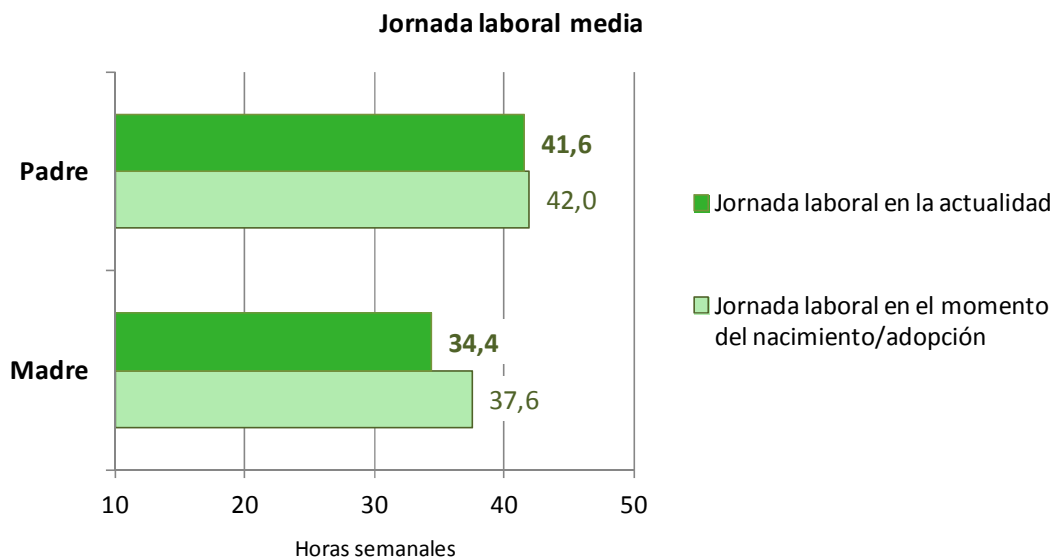
**Figura 3.** Diferencias entre madres y padres en la reincorporación tras la baja por nacimiento



Nota: esta figura y las cinco siguientes se han elaborado a partir de la sub-muestra de madres y padres que "tenían un empleo" en el momento de tener el hijo y que contestaron a estas preguntas.

En la **figura 4** se muestran las jornadas laborales semanales (habituales) en el momento de tener el hijo y en el momento de realizar la encuesta (enero-junio de 2012). Si se produce una diferencia importante entre la jornada “de antes” y “de ahora” ello podría indicar una bajada en la dedicación al trabajo como consecuencia de la maternidad/paternidad. Como se puede ver, **la jornada laboral semanal de las madres pasó de 37,6 horas a 34,4 horas en la actualidad**, lo que representa una reducción que es estadísticamente significativa, mientras que la jornada de los padres permaneció prácticamente igual.

**Figura 4.** Diferencias entre madres y padres en la variación de la jornada semanal habitual entre antes y después del nacimiento/adopción



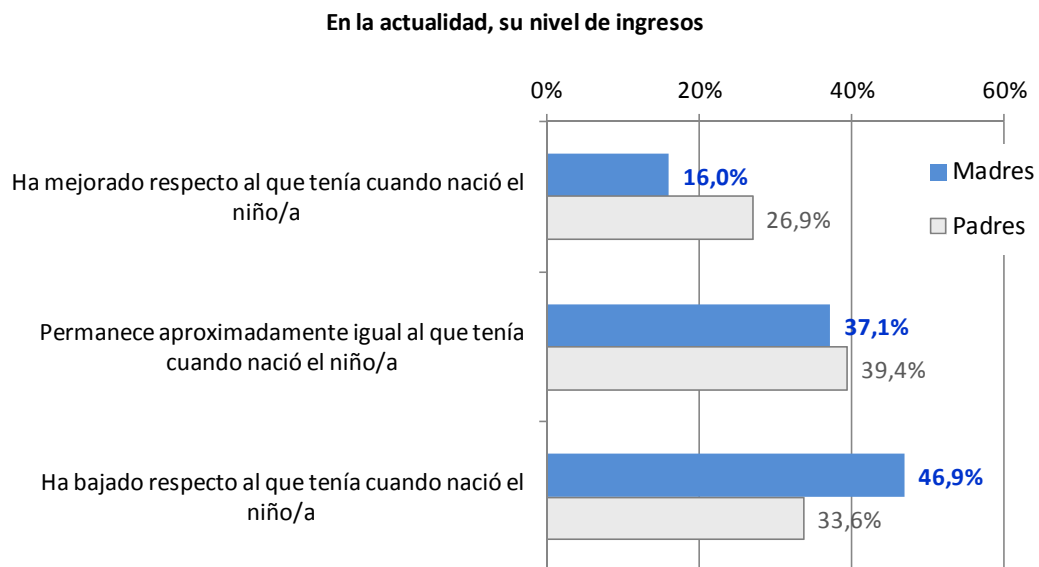
Nota:

- Para el caso de las madres, la diferencia de las medias es estadísticamente significativa, con un p-valor 0,000, según los contrastes de signos y de Wilcoxon.
- Las diferencias en las cifras que se observan entre esta figura y la figura 2 pueden deberse a que en esta figura se pregunta sobre la “jornada semana habitual” mientras que en la figura 2 se preguntaba sobre la “jornada semanal efectiva”.

En la **figura 5** se recoge cómo contestaron las madres y padres a la pregunta relativa a cómo se habían modificado sus ingresos entre el momento del nacimiento del niño/a y la actualidad. Hay que tener en cuenta que estas respuestas están muy condicionadas por el contexto de crisis económica en el momento de hacer la encuesta (enero-junio 2012). Por ello no es de extrañar que unos porcentajes bastante importantes de madres y padres señalen que su nivel de ingresos “ha bajado respecto del que tenían cuando nació el niño/a”. De todas formas, el efecto de la crisis es en gran medida transversal a hombres y mujeres, de manera que sigue siendo válida la comparación entre ambos grupos. En este sentido, los datos revelan que hubo un **porcentaje considerablemente mayor de madres, el 46,9%, que sostienen que sus ingresos bajaron, comparado con el de padres, el 33,6%, que sostienen lo mismo.**

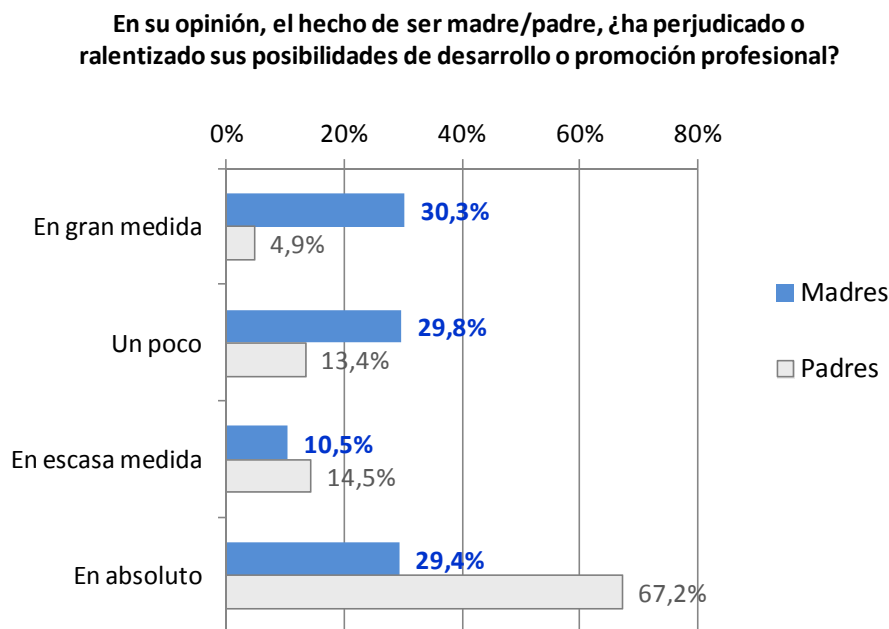
Por otra parte, el incremento en los ingresos se puede interpretar como un indicador de progresión o promoción profesional y, como indica la figura un 26,9% de los padres sostenían que sus ingresos habían mejorado, mientras que el dato de las madres era tan sólo del 16%. En definitiva, este último puede ser un indicador de las **mayores dificultades (ligadas a la maternidad) que experimentan algunas mujeres en su promoción profesional.**

**Figura 5.** Diferencias entre madres y padres en materia de modificación de sus ingresos entre antes y después del nacimiento/adopción



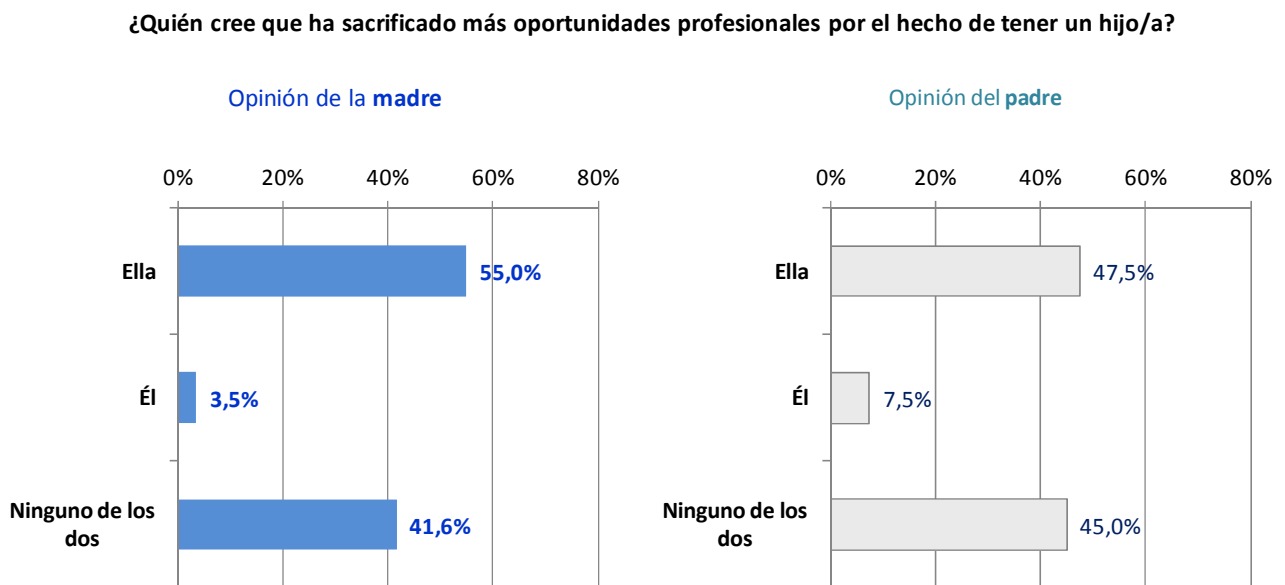
En la **figura 6** se recogen las respuestas a una pregunta que abordaba directamente la cuestión de si la maternidad/paternidad había afectado negativamente a las posibilidades de promoción profesional de las madres y de los padres. Como se puede ver, las respuestas son muy diferentes. Una amplia mayoría de padres sostenía que la paternidad no había afectado a sus posibilidades de promoción profesional, en tanto que **una mayoría de madres sostenía que la maternidad había perjudicado sus posibilidades de promoción** “en gran medida” (el 30,3%) o “un poco” (el 29,8%).

**Figura 6.** Diferencias entre madres y padres en materia de penalización en la promoción profesional como consecuencia de la maternidad/paternidad



La información de la **figura 6** se complementa con la ofrecida en la figura 7. En ésta se recogen los resultados obtenidos cuando se preguntaba, tanto al padre como a la madre, sobre quién, él o ella, sacrificó más oportunidades profesionales por el hecho de tener el hijo. Como se puede ver, las opiniones de ambos miembros de la pareja son bastante similares: **un 55% de las madres pensaba que eran ellas quienes habían sacrificado más oportunidades**, y un 47,5% de los padres reconocían que, efectivamente, eran sus parejas femeninas quienes habían sacrificado más oportunidades. También era importante el número de madres que pensaban que “ninguno de los dos” había sacrificado más oportunidades que el otro, el 41,6%, cifra que se situaba en el 45% según la opinión de los padres. Finalmente, eran muy pocos los casos en los que se consideraba que fue el padre quien sacrificó más oportunidades profesionales.

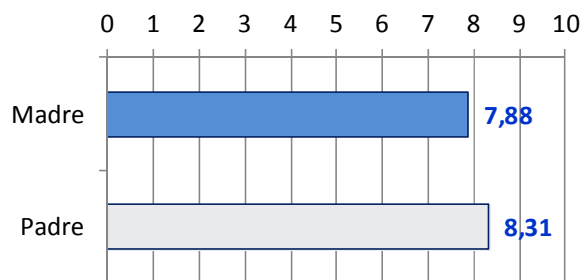
**Figura 7.** Diferencias entre madres y padres en el sacrificio (relativo a la pareja) de oportunidades profesionales



Finalmente, en la **figura 8** se ofrece el dato sobre las diferencias en el “grado de felicidad en la relación con su pareja” de las madres y de los padres. Aunque no se trata de una variable relacionada directamente con los resultados profesionales de las mujeres en el mercado laboral, sí va a ser una variable relacionada con el hecho de que el padre se implique más o menos en las actividades de cuidados de sus hijos, y por ello se incluye en esta sección. Como se puede comprobar, parece que los padres tienen una percepción de su felicidad en su relación de pareja algo mayor que la percepción que tienen las madres de esto mismo.

**Figura 8.** Diferencias entre madres y padres en el grado de “felicidad” en su relación de pareja (en el momento de realizar la encuesta)

¿En general, cómo describiría su relación con su cónyuge/pareja?  
(Escala de 0 a 10, donde 0=muy infeliz y 10=muy feliz)





#### 4.6. ¿Es menor la penalización profesional de la madre si el padre se implica más en los cuidados infantiles? Análisis cuantitativo

Una vez comprobado que los padres analizados en la muestra se implican menos (en promedio) que las madres y que éstas experimentan (en promedio) algún tipo de penalización profesional por el hecho de ser madres, se trata ahora de realizar un análisis econométrico para intentar contrastar la **hipótesis** de que cuando el padre se implica más en los cuidados infantiles la penalización profesional por maternidad de la madre es menor. Como se verá a continuación, parece que se obtiene alguna evidencia que apoya esta hipótesis.

La relación que puede existir entre el hecho de que el padre se implique más en los cuidados infantiles y la madre experimente una menor penalización profesional es **bidireccional** (y, en realidad, en el ejercicio econométrico que se va a hacer aquí no es posible distinguir entre ambos efectos):

- Cuando el padre se implica más en los cuidados infantiles, ello reduce el conflicto trabajo-familia que experimenta la madre, lo que permite que ésta mantenga el mismo grado de dedicación al trabajo que tenía antes de acceder a la maternidad, o a hacerlo con menos estrés.
- Las madres con un perfil más inclinado hacia el mundo profesional (y probablemente con unos ingresos más elevados, un mayor rendimiento profesional, más capacidad de negociación dentro del hogar, etc.) tenderán a tener unos cónyuges que se implican relativamente más en los cuidados infantiles, lo que reduce el conflicto trabajo-familia que experimenta ella, etc.

En cualquiera de los dos casos, es decir, sea cual sea el sentido de la causalidad, lo que se mantiene es la idea de que **más corresponsabilidad en las actividades de cuidados conlleva que la madre experimente un menor grado de conflicto trabajo-familia, lo cual es positivo para su desarrollo profesional.**

Para analizar la relación entre la implicación del padre y los resultados laborales de la madre **se va a proceder como sigue:**

- En primer lugar se especifican 6 variables que actuarán como indicadores del rendimiento laboral de la madre tras tener el hijo, que provienen todas ellas de las figuras 3 a 8, analizadas en la sección anterior. Estas seis variables vienen enunciadas en la primera parte de la tabla 5 (aparecen como “variables explicadas”).
- En segundo lugar, es preciso disponer de una variable que haga de indicador de la implicación del padre en las actividades de cuidados infantiles, y éste va a ser

el “**indicador de implicación del padre en los cuidados infantiles rutinarios**” (según la opinión de la madre), ya explicado en la sección 4.4 y también enunciado en la tabla 5.

- En tercer lugar, se consideran toda una serie de **variables explicativas** del rendimiento laboral de las madres (adicionalmente al indicador de implicación del padre), que aparecen en la tabla 5, y que tienen que ver con otras ayudas de que puede disponer el hogar para realizar los cuidados infantiles (de los abuelos, del servicio doméstico), con las actitudes de género de los progenitores, con los niveles de formación, con las características laborales, con el hecho de trabajar en una empresa familiarmente responsable, etc.
- En cuarto lugar, para cada uno de los seis indicadores utilizados para medir el rendimiento profesional de la madre se realiza un primer análisis descriptivo en donde se muestra cómo varía el valor de ese indicador en función de que el padre se implique más o menos en los cuidados infantiles; y un segundo análisis econométrico (regresión lineal múltiple o regresión logística) en donde se trata de contrastar en qué medida el hecho de que el padre se implique más en los cuidados infantiles rutinarios se relaciona positivamente con el correspondiente indicador de rendimiento profesional de la madre, habiendo controlado por el resto de variables que también se supone que influyen en este rendimiento.

Por otra parte, como consecuencia de los fenómenos que se quieren analizar en esta sección, la sub-muestra a utilizar deberá incluir hogares en donde los progenitores estaban casados o emparejados en el momento de tener el niño (para poder analizar cómo se distribuyeron las tareas de cuidados) y en donde la madre tenía empleo (para ver cómo le afectó la maternidad a su carrera profesional); ello hace un total de 789 madres (y sus correspondientes parejas).

**Tabla 5.** Variables utilizadas en el análisis cuantitativo

Variables	Valores	Pregunta Cuestionario
<b>Variables explicadas</b>		
• “La madre no se reincorporó al trabajo tras la baja por nacimiento”	Variable dicotómica: “1”=“no se reincorporó (por quedar en paro o por hacerse ama de casa)”;	P. 27
• “Jornada semanal de la madre en la actualidad”	Nº de horas	P. 33
• “La madre ha mejorado su nivel de ingresos” [hace referencia a que en la actualidad, en el momento de realizar la encuesta en enero-mayo 2012, la madre sostiene que ha mejorado su nivel de ingresos respecto al que tenía cuando nació el niño/a]	Variable dicotómica: “1”= “mejoró su nivel de ingresos”;	P. 34
• “Ser madre ha perjudicado su carrera profesional”	Escala de Likert: “1”=“en absoluto”;	P.40
• “La madre ha sacrificado más oportunidades que el padre” [opinión de la madre acerca de quién (ella o su pareja) ha sacrificado más oportunidades profesionales como consecuencia de la maternidad/paternidad]	Variable dicotómica: “1”=“ella ha sacrificado más oportunidades” y “0”=“resto de casos” (“su pareja” o “ninguno de los dos”)	P.41
• “Grado de felicidad de la madre en la relación con su pareja” [recoge la respuesta de la madre a la pregunta “¿en general, cómo describiría su relación con su cónyuge/pareja?”]	Escala de Likert: “0”=“muy infeliz” hasta “10”=“muy feliz”	P. 43

<b>Variables explicativas</b>		
• Indicador implicación padre cuidados infantiles más rutinarios [Análisis factorial de un solo factor; a partir de las 5 actividades de cuidado infantiles más feminizadas; opinión de la madre; opciones de respuesta “6” y “7” transformadas en “3”; calculado con la sub-muestra de 783 hogares con progenitores casados/pareja y madres con empleo, en el momento del nacimiento/adopción]	Factorial: intervalo de valores desde -1,11 a 4,83 [a mayor valor más implicación]. Opinión de la madre	P31b; P31c; P31g; P31h; p31i
• Recibieron ayuda de los abuelos	V. Dicotómica: “1”=sí; “0”=no	P5
• Recibieron ayuda de servicio doméstico	V. Dicotómica: “1”=sí; “0”=no	P5
• Padre tiene actitudes de género igualitarias	Factorial: intervalo de valores -2,71 y 2,04 [a mayor valor actitudes más igualitarias]	P92a... P92h
• Madre tiene actitudes de género igualitarias	Factorial: intervalo de valores -2,87 y 2,00 [a mayor valor actitudes más igualitarias]	P46a... P46h
• Padre trabajaba en empresa familiarmente responsable	Factorial: intervalo de valores de -1,01 a 2,48 [a mayor valor más familiarmente responsable]	P82a; P82b; P82c; P82e
• Madre trabajaba en empresa familiarmente responsable	Factorial: intervalo de valores de -1,14 a 1,97 [a mayor valor más familiarmente responsable]	P38a; P38b; P38c; P38e
• Edad del padre en el momento del nacimiento de su hijo/a	Nº años	P47

• Edad de la madre en el momento del nacimiento de su hijo/a	Nº años	P8
• Duración de la lactancia	Nº semanas	P10
• Padre asalariado	V. Dicotómica: "1"=sí; "0"=no	P50
• Madre asalariada	V. Dicotómica: "1"=sí; "0"=no	P12
• Padre era asalariado en el sector público	V. Dicotómica: "1"=sí; "0"=no	P50
• Madre era asalariada en el sector público	V. Dicotómica: "1"=sí; "0"=no	P12
• Padre universitario	V. Dicotómica: "1"=sí; "0"=no	P59
• Madre universitaria	V. Dicotómica: "1"=sí; "0"=no	P21
• Padre inmigrante	V. Dicotómica: "1"=sí; "0"=no	P48
• Madre inmigrante	V. Dicotómica: "1"=sí; "0"=no	P9
• Padre tenía contrato temporal	V. Dicotómica: "1"=sí; "0"=no	P54
• Madre tenía contrato temporal	V. Dicotómica: "1"=sí; "0"=no	P16
• Padre era directivo o gerente	V. Dicotómica: "1"=sí; "0"=no	P51
• Madre era directiva o gerente	V. Dicotómica: "1"=sí; "0"=no	P13
• Padre era directivo o profesional	V. Dicotómica: "1"=sí; "0"=no	P51
• Madre era directiva o profesional	V. Dicotómica: "1"=sí; "0"=no	P13
• Padre con ingresos netos iguales o superiores a 2.500€	V. Dicotómica: "1"=sí; "0"=no	P60
• Madre con ingresos netos iguales o superiores a 2.000€	V. Dicotómica: "1"=sí; "0"=no	P22
• Padre relación de pareja feliz	V. Dicotómica: "1"=sí; "0"=no	P89
• Madre relación de pareja feliz	V. Dicotómica: "1"=sí; "0"=no	P43
• El niño/a tenía hermanos mayores cuando nació	V. Dicotómica: "1"=sí; "0"=no	P3
• Colegio en zona con estatus económico medio/alto	V. Dicotómica: "1"=sí; "0"=no	P7
• Estaban casados en régimen de gananciales	V. Dicotómica: "1"=sí; "0"=no	P6
• Niño/a nacido en 2008 o después	V. Dicotómica: "1"=sí; "0"=no	P1
• Grado de estrés que le provoca ser madre	Escala de Likert: "0"="nada estresante" a "10"="muy estresante"	P42

Nota: se utiliza la sub-muestra formada por hogares en donde los progenitores estaban casados o emparejados en el momento de tener el niño y en donde la madre tenía empleo; ello hace un total de 789 madres (y sus correspondientes parejas).

**El análisis comienza** con la pregunta sobre la reincorporación tras la baja por nacimiento. En este caso la variable explicada es **“la madre no se reincorporó al trabajo tras la baja por nacimiento”** (véase anteriormente la figura 3), que es una variable dicotómica que toma el valor “1” si la madre no se reincorporó al trabajo tras la baja (por quedar en paro o por hacerse ama de casa); y “0” si sí se reincorporó a su trabajo o a otro empleo.

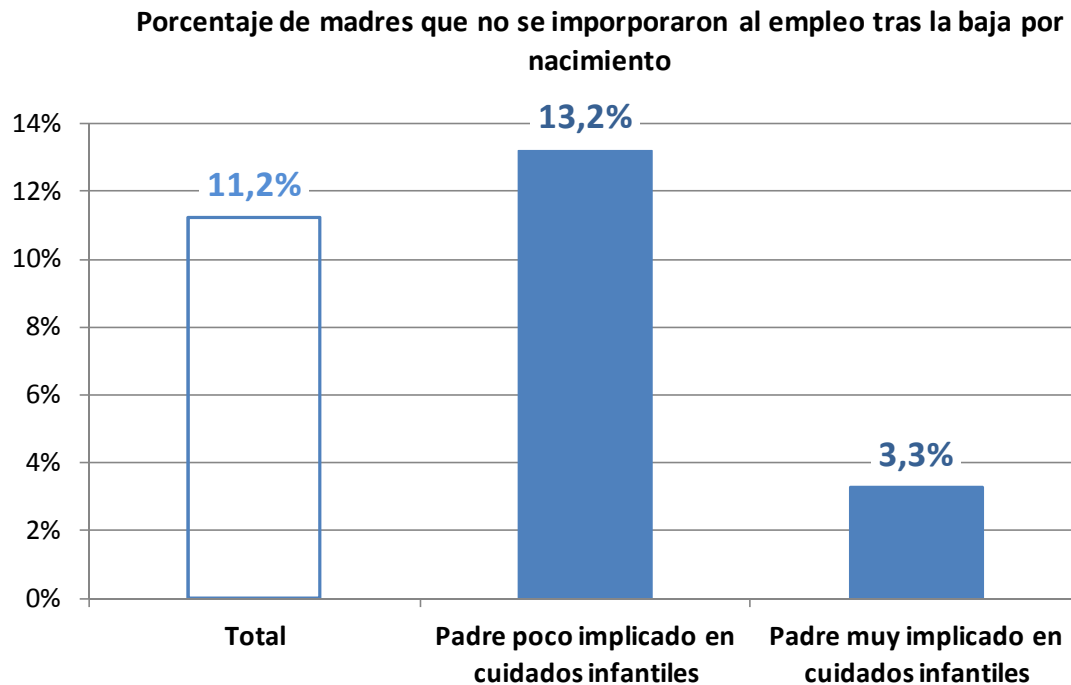
En primer lugar, en la **figura 9** se representan los porcentajes de madres que no se reincorporaron al empleo tras la baja por nacimiento según que el padre estuviera “poco implicado” o “muy implicado” en el cuidado del niño/a. En la figura se define como “padre muy implicado” a aquel que en la variable “implicación cuidados rutinarios” se sitúa por encima del percentil 80. Como se puede ver en la figura, un 11,2% de las madres no se reincorporaron al empleo tras la baja; pero, sin embargo, ese porcentaje sube al 13,2% cuando el padre está “poco implicado” y baja nada menos que al 3,3% cuando el padre está “muy implicado”.

En segundo lugar, tras esta primera aproximación descriptiva, en la **tabla 6** se lleva a cabo una regresión logística en donde la variable explicada es “la madre no se reincorporó al trabajo tras la baja por nacimiento” (se lleva a cabo una regresión logística porque en este caso la variable explicada es dicotómica 1,0), y donde las variables explicativas son, en primer lugar, el “indicador de implicación del padre en los cuidados más rutinarios”; y, en segundo lugar, un conjunto de variables explicativas adicionales (variables de control) que se supone que pueden tener alguna relación con el hecho de no reincorporarse al mercado laboral.

Obsérvese que, después de haber controlado por el efecto del resto de variables, la variable “indicador de implicación del padre...” sigue teniendo un efecto negativo y estadísticamente significativo; o, dicho de otra manera, teniendo en cuenta el efecto del resto de variables, **el hecho de que el padre esté altamente implicado en el cuidado de su hijo pequeño reduce de manera significativa la probabilidad de que la madre quede apartada del empleo tras la baja por nacimiento.**

Obsérvese que algunas de las otras variables explicativas tienen también algún efecto estadísticamente significativo: cuando el hogar recibe ayuda de los abuelos o del servicio doméstico se reduce la probabilidad de que la madre quede apartada del empleo tras la baja; o cuando la madre tenía un contrato temporal aumenta la probabilidad de que no haberse reincorporado al empleo tras la baja.

**Figura 9.** Madres que no se reincorporaron al empleo tras la baja por nacimiento y su relación con la implicación del padre en los cuidados del niño/a. (Comunidad de Madrid)



**Notas:**

- "La madre no se reincorporó al trabajo tras la baja por nacimiento" se refiere a que, al acabarse su permiso de maternidad (o excedencia, etc.), la madre o bien quedó en paro o bien pasó a estar en una situación de inactividad (se hizo ama de casa).
- Se utiliza la sub-muestra formada por hogares en donde los progenitores estaban casados o emparejados en el momento de tener el niño y en donde la madre tenía empleo; ello hace un total de 789 madres (y sus correspondientes parejas).
- Se define como "padre muy implicado" a aquel que en la variable "implicación cuidados rutinarios" se sitúa por encima del percentil 80.

**Tabla 6. Regresión logística para la variable “La madre no se reincorporó al trabajo tras la baja por nacimiento”**

Variables explicativas:	Variable explicada:				
	La madre no se reincorporó al trabajo tras la baja por nacimiento				
	B	E.T.	Wald	Sig.	Razón de probab.
Indicador implicación padre cuidados infantiles más rutinarios	<b>-0,497 ***</b>	0,146	11,523	0,001	0,608
Recibieron ayuda de los abuelos	<b>-0,869 ***</b>	0,297	8,587	0,003	0,419
Recibieron ayuda de servicio doméstico	<b>-1,636 *</b>	0,754	4,703	0,030	0,195
El niño/a tenía hermanos mayores cuando nació	<b>-0,645 **</b>	0,270	5,730	0,017	0,525
Madre inmigrante	<b>0,375</b>	0,344	1,191	0,275	1,455
Madre universitaria	<b>-0,309</b>	0,300	1,061	0,303	0,735
Madre era asalariada en el sector público	<b>-0,746</b>	0,399	3,497	0,061	0,474
Madre tenía contrato temporal	<b>1,017 ***</b>	0,307	10,974	0,001	2,765
Madre era directiva o profesional	<b>-0,645</b>	0,394	2,684	0,101	0,525
Padre tenía ingresos netos iguales o superiores a 2.500€	<b>-0,845</b>	0,768	1,209	0,272	0,430
Madre tenía ingresos netos iguales o superiores a 2.000€	<b>0,304</b>	0,458	0,441	0,507	1,355
Madre relación de pareja feliz	<b>0,603 **</b>	0,257	5,519	0,019	1,828
Constante	<b>-1,636</b>	0,255	41,314	0,000	0,195
		N=761	-2 log de la verosimilitud 447,559	R cuadrado de Cox y Snell 0,106	R cuadrado de Nagelkerke 0,210

\*p<0.05; \*\*p<0.025; \*\*\*p<0.01.

- La mayoría de variables dependientes se expresan en pasado, porque se refieren al momento en que nació o se adoptó el niño/a.
- “La madre no se reincorporó al trabajo tras la baja por nacimiento” se refiere a que, al acabarse su permiso de maternidad (o excedencia, etc.), la madre o bien quedó en paro o bien pasó a estar en una situación de inactividad (se hizo ama de casa). Esta variable toma el valor “1” si la madre no se reincorporó al trabajo; y “0” si se reincorporó a él.

El **segundo indicador** utilizado en relación con el rendimiento profesional (o implicación laboral) de la madre es la variable “**jornada laboral de la madre en la actualidad**” (véase anteriormente la figura 4). Aquí se considera que una jornada laboral más larga en la actualidad (en el momento de realizar la encuesta) es un indicador de un mayor grado de implicación de la madre en el mundo laboral.

Como se puede ver en la **figura 10**, la jornada laboral media de las madres en la actualidad era de 34,4 horas semanales; sin embargo, la jornada baja a 33,9 horas cuando el padre está “poco implicado” y aumenta a 36,1 horas cuando el padre está “muy implicado”.

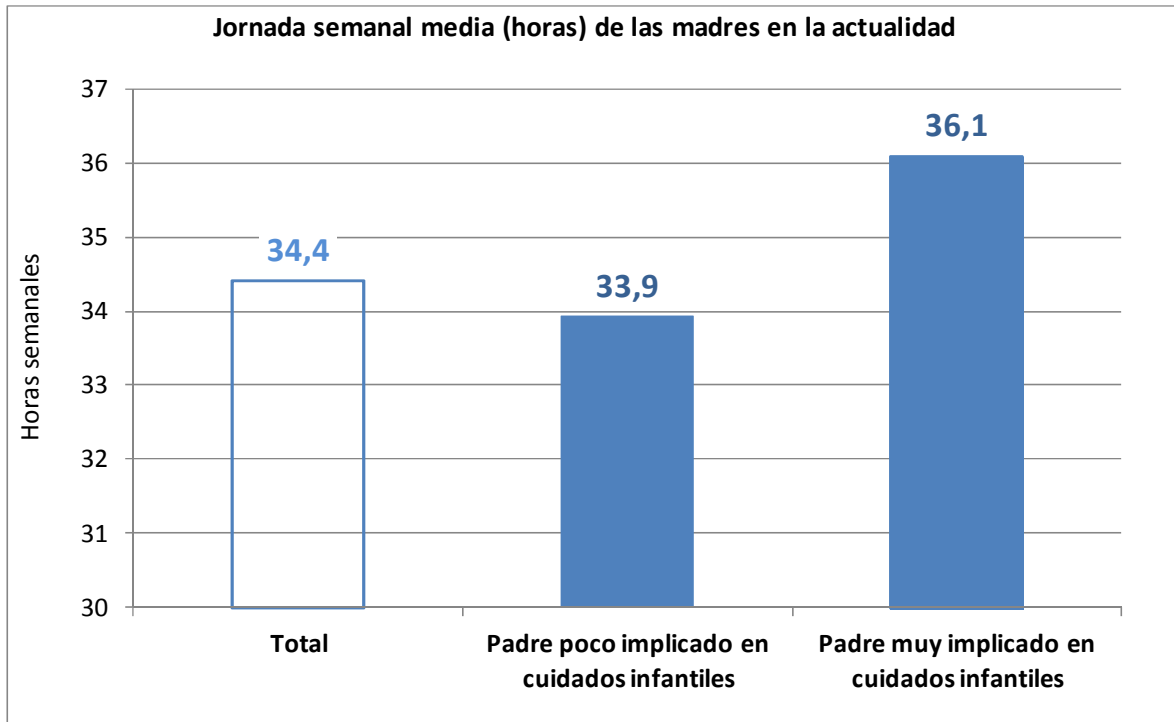
En la **tabla 7** se lleva a cabo una regresión lineal múltiple en donde la variable explicada es la “jornada semanal de la madre en la actualidad” (se lleva a cabo una regresión lineal múltiple porque en este caso la variable explicada es una variable continua o “escala de razón”), y donde las variables explicativas son, como antes, el “indicador de implicación del padre...”; más un conjunto de variables explicativas adicionales (variables de control) que se supone que pueden tener alguna relación con la jornada semanal.

Obsérvese que, después de haber controlado por el efecto del resto de variables, la variable “indicador de implicación del padre...” tiene un efecto positivo y estadísticamente significativo sobre la variable “jornada semanal de la madre en la actualidad”; o, dicho de otro modo, teniendo en cuenta el efecto del resto de variables, **el hecho de que el padre esté altamente implicado en el cuidado de su hijo pequeño se asocia positivamente con el hecho de que la madre trabaje en la actualidad un número promedio mayor de horas semanales.**

Obsérvese que algunas de las otras variables explicativas tienen también algún efecto estadísticamente significativo: por ejemplo, cuando el hogar recibe ayuda de servicio doméstico las madres tienden a trabajar más horas a la semana, y lo mismo sucede cuando las madres tienen unas actitudes de género igualitarias (y probablemente una mayor orientación al trabajo), o cuando se trata de madres inmigrantes; y, al revés, la jornada laboral tiende a ser más corta cuando la madre tiene un contrato temporal o cuando el hogar está situado en barrio con estatus socio-económico medio-alto.



**Figura 10.** Jornada laboral media de las madres (en horas) y su relación con la implicación del padre en los cuidados del niño/a. (Comunidad de Madrid)



**Notas:**

- La "jornada laboral media de las madres" hace referencia a la jornada laboral semanal que tenían (en horas) las madres en el momento de realizar la encuesta (enero-mayo 2012).
- Se utiliza la sub-muestra formada por hogares en donde los progenitores estaban casados o emparejados en el momento de tener el niño y en donde la madre tenía empleo; ello hace un total de 789 madres (y sus correspondientes parejas).
- Se define como "padre muy implicado" a aquel que en la variable "implicación cuidados rutinarios" se sitúa por encima del percentil 80.

**Tabla 7. Regresión lineal múltiple** para la variable “jornada semanal de la madre en la actualidad”

Variables explicativas:	Variable explicada:			
	Jornada semanal de la madre en la actualidad			
	B	Error típ.	t	Sig.
(Constante)	<b>33,260 ***</b>	0,692	48,079	0,000
Indicador implicación padre cuidados infantiles más rutinarios	<b>1,105 ***</b>	0,341	3,238	0,001
Recibieron ayuda de los abuelos	<b>1,288</b>	0,702	1,835	0,067
Recibieron ayuda de servicio doméstico	<b>2,547 **</b>	1,006	2,532	0,012
Madre tiene actitudes de género igualitarias	<b>0,882 **</b>	0,377	2,338	0,020
Duración de la lactancia	<b>-0,024</b>	0,012	-1,925	0,055
Madre inmigrante	<b>4,422 ***</b>	1,518	2,913	0,004
Madre universitaria	<b>1,360</b>	0,757	1,796	0,073
Madre era asalarada en el sector público	<b>-0,080</b>	0,850	-0,094	0,925
Madre tenía contrato temporal	<b>-2,542 *</b>	1,048	-2,425	0,016
Colegio en zona con estatus económico medio/alto	<b>-2,350 ***</b>	0,885	-2,656	0,008
Madre tenía ingresos netos iguales o superiores a 2.000€	<b>2,056</b>	1,100	1,868	0,062
N	556			
R-2 corregida	0,090			
E. S. de la regresión	7,9072			
Estadístico F	5,9780			
Prob (estadístico F)	0,000			

\*p<0.05; \*\*p<0.025; \*\*\*p<0.01.

- La mayoría de variables dependientes se expresan en pasado, porque se refieren al momento en que nació o fue adoptado el niño/a.

- La “jornada laboral media de las madres” hace referencia a la jornada laboral semanal que tenían (en horas) las madres en el momento de realizar la encuesta (enero-mayo 2012).

El **tercer indicador** considerado es la variable “**La madre ha mejorado su nivel de ingresos**” (véase anteriormente la figura 5), que hace referencia a que en la actualidad (en el momento de realizar la encuesta, en enero-mayo 2012) la madre sostiene que ha mejorado su nivel de ingresos respecto al que tenía cuando nació el niño/a. Se trata de una variable dicotómica que toma el valor “1” si la madre afirma que “ha mejorado su nivel de ingresos”, y “0” en el resto de casos.

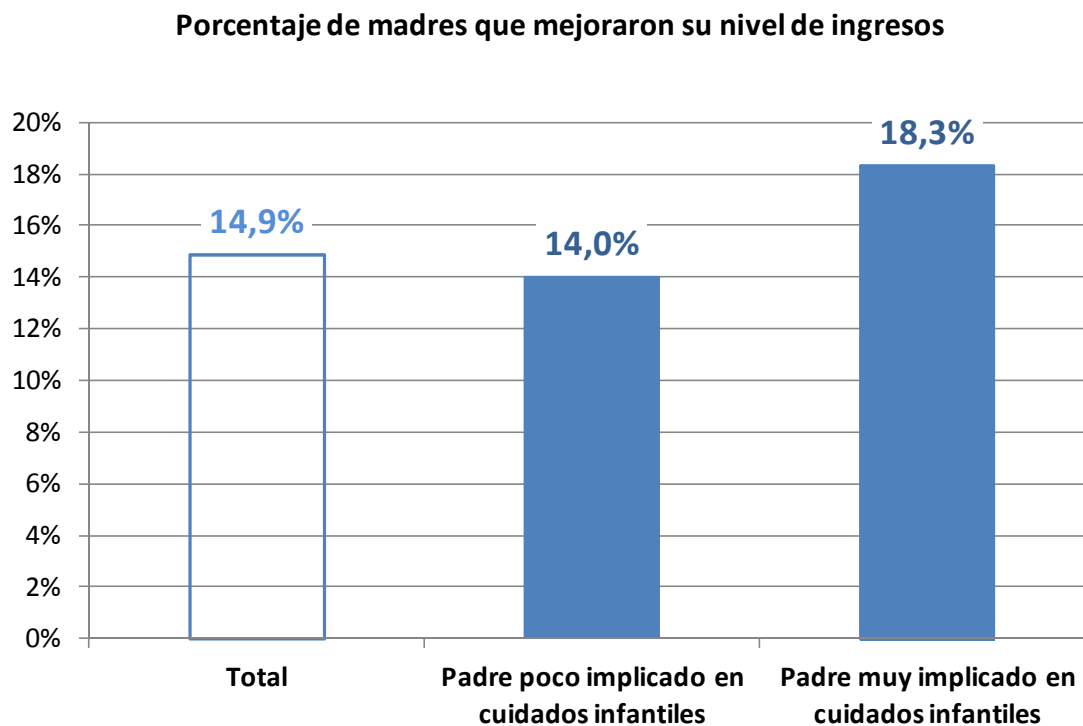
En la **figura 11** se muestran los porcentajes de madres que sostienen que “mejoraron su nivel de ingresos” según que el padre estuviera “poco implicado” o “muy implicado” en el cuidado del niño/a. Un 14,9% de las madres sostenían que habían mejorado su nivel de ingresos; pero, sin embargo, ese porcentaje baja al 14% cuando el padre está “poco implicado” y aumenta hasta el 18,3% cuando el padre está “muy implicado”.

En la **tabla 8** se lleva a cabo una regresión logística en donde la variable explicada es “la madre ha mejorado su nivel de ingresos” (se lleva a cabo una regresión logística porque en este caso la variable explicada es dicotómica 1,0), y donde las variables explicativas son el “indicador de implicación del padre en los cuidados más rutinarios” más un conjunto de variables explicativas adicionales (variables de control) que se supone que pueden tener alguna relación con el hecho de haber mejorado el nivel de ingresos.

Después de haber controlado por el efecto del resto de variables, la variable “indicador de implicación del padre...” mantiene un efecto positivo y estadísticamente significativo sobre la variable “ha mejorado su nivel de ingresos”; o, dicho de otra manera, teniendo en cuenta el efecto del resto de variables, **el hecho de que el padre esté altamente implicado en el cuidado de su hijo pequeño aumenta de manera significativa la probabilidad de que la madre haya mejorado su nivel de ingresos tras tener el hijo/a.**

Obsérvese que algunas de las otras variables explicativas tienen también algún efecto estadísticamente significativo: cuando el hogar recibe ayuda de los abuelos o la madre es asalariada aumenta la probabilidad de que la madre haya mejorado su nivel de ingresos; sin embargo, cuando el niño “ha nacido en 2008 o después”, es decir, cuando el niño ha nacido durante el período de crisis económica, baja la probabilidad de que la madre haya mejorado su nivel de ingresos.

**Figura 11.** Porcentaje de madres que mejoraron su nivel de ingresos tras la maternidad y su relación con la implicación del padre en los cuidados del niño/a. (Comunidad de Madrid)



Notas:

- "La madre ha mejorado su nivel de ingresos" hace referencia a que en la actualidad (en el momento de realizar la encuesta, en enero-mayo 2012) la madre sostiene que ha mejorado su nivel de ingresos respecto al que tenía cuando nació el niño/a.
- Se utiliza la sub-muestra formada por hogares en donde los progenitores estaban casados o emparejados en el momento de tener el niño y en donde la madre tenía empleo; ello hace un total de 789 madres (y sus correspondientes parejas).
- Se define como "padre muy implicado" a aquel que en la variable "implicación cuidados rutinarios" se sitúa por encima del percentil 80.

**Tabla 8. Regresión logística para la variable “La madre ha mejorado su nivel de ingresos”**

Variables explicativas:	Variable explicada:				
	La madre ha mejorado su nivel de ingresos				
	B	E.T.	Wald	Sig.	Razón de probab.
Indicador implicación padre cuidados infantiles más rutinarios	<b>0,284 ***</b>	0,106	7,220	0,007	1,328
Recibieron ayuda de los abuelos	<b>0,800 ***</b>	0,217	13,628	0,000	2,227
Recibieron ayuda de servicio doméstico	<b>0,590</b>	0,308	3,660	0,056	1,804
EdadMadreNacimiento	<b>0,000</b>	0,026	0,000	0,988	1,000
Padre universitario	<b>0,286</b>	0,240	1,419	0,234	1,331
Madre asalariada	<b>1,130 **</b>	0,447	6,389	0,011	3,094
Madre tenía contrato temporal	<b>0,016</b>	0,313	0,003	0,960	1,016
Padre tenía ingresos netos iguales o superiores a 2.500€	<b>-0,185</b>	0,354	0,275	0,600	0,831
Madre tenía ingresos netos iguales o superiores a 2.000€	<b>0,103</b>	0,331	0,098	0,755	1,109
Niño/a nacido en 2008 o después	<b>-0,861 ***</b>	0,265	10,564	0,001	0,423
Constante	<b>-3,109 ***</b>	0,956	10,584	0,001	0,045
		N=752	-2 log de la verosimilitud 586,083	R cuadrado de Cox y Snell 0,056	R cuadrado de Nagelkerke 0,099

\*p<0.05; \*\*p<0.025; \*\*\*p<0.01.

- La mayoría de variables dependientes se expresan en pasado, porque se refieren al momento en que nació o se adoptó el niño/a.

- “La madre ha mejorado su nivel de ingresos” hace referencia a que en la actualidad (en el momento de realizar la encuesta, en enero-mayo 2012) la madre sostiene que ha mejorado su nivel de ingresos respecto al que tenía cuando nació el niño/a. Esta variable toma el valor “1” si la madre sostiene que “mejoró su nivel de ingresos” y “0” en el resto de casos.

El **cuarto indicador** utilizado en relación con el rendimiento profesional (o implicación laboral) de la madre es la variable **“ser madre ha perjudicado su carrera profesional”** (véase anteriormente la figura 8). Esta variable hace referencia, según la opinión de la madre, a en qué grado la maternidad ha perjudicado a su carrera profesional, en donde “1” significa “en absoluto”; “2” significa “en escasa medida”; “3” significa “un poco”; y “4” significa “en gran medida”.

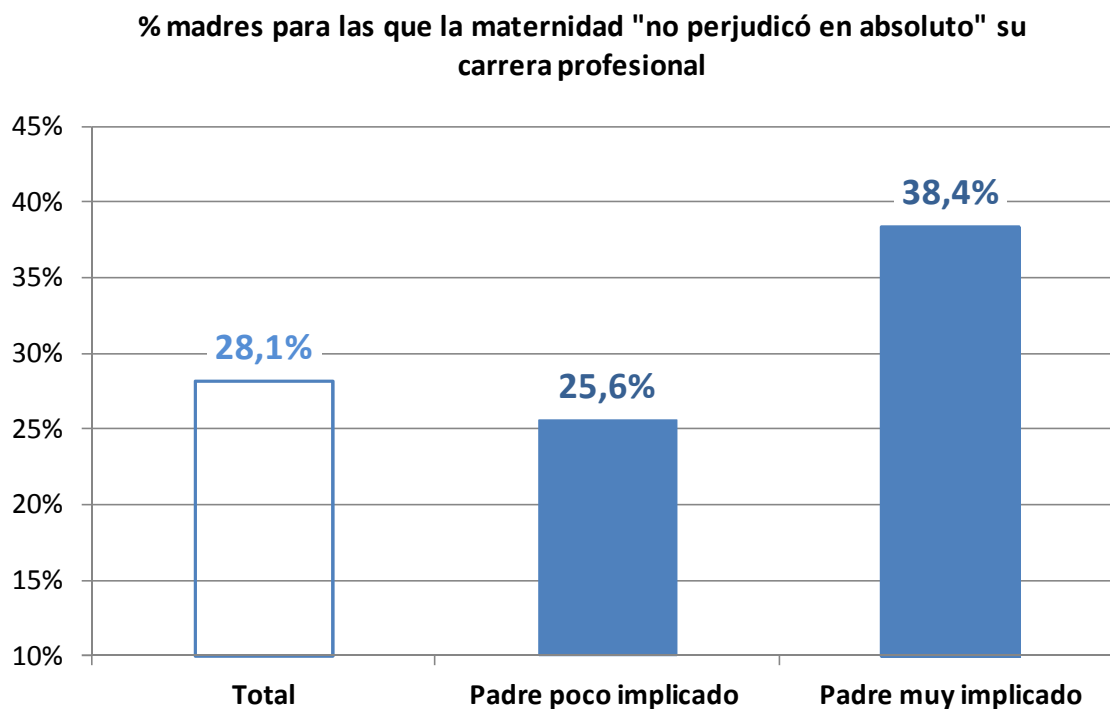
En la **figura 12** se representan los porcentajes de madres que sostienen que la maternidad “no perjudicó en absoluto” su carreras, según que el padre esté poco o muy implicado. Como se puede ver, cuando el padre está “poco implicado”, el porcentaje de madres para las que la maternidad “no perjudicó en absoluto” su carreras es del 25,6%; mientras que, cuando el padre está “muy implicado”, esta cifra sube hasta el 38,4%.

En la **tabla 9** se lleva a cabo una regresión lineal múltiple en donde la variable explicada es “ser madre ha perjudicado su carrera profesional” (se lleva a cabo una regresión lineal múltiple porque en este caso la variable explicada es una variable de escala ordinal), y donde las variables explicativas son, como siempre, el “indicador de implicación del padre...”; más un conjunto de variables explicativas adicionales (variables de control) que se supone que pueden tener alguna relación con la variable explicada.

Obsérvese que, después de haber controlado por el efecto del resto de variables, la variable “indicador de implicación del padre...” tiene un efecto negativo y estadísticamente significativo sobre la variable “ser madre ha perjudicado su carrera profesional”; es decir, teniendo en cuenta el efecto del resto de variables, **el hecho de que el padre esté altamente implicado en el cuidado de su hijo pequeño se asocia negativamente con el hecho de que la madre tenga la percepción de que la maternidad haya perjudicado su carrera profesional.**

Nótese que algunas de las otras variables explicativas tienen también algún efecto estadísticamente significativo: en este caso destaca el hecho de que si las madres trabajan en empresas familiarmente responsables o en el sector público (que son organizaciones en donde es más fácil conciliar la vida laboral con la familiar), entonces tienden a considerar en menor medida que la maternidad ha perjudicado sus carreras.

**Figura 12.** Porcentaje de madres a las que la maternidad no perjudicó (en absoluto) en sus carreras profesionales y su relación con la implicación del padre en los cuidados del niño/a. (Comunidad de Madrid)



Notas:

- Se define como "padre muy implicado" a aquel que en la variable "implicación cuidados rutinarios" se sitúa por encima del percentil 80.
- Se utiliza la sub-muestra formada por hogares en donde los progenitores estaban casados o emparejados en el momento de tener el niño y en donde la madre tenía empleo; ello hace un total de 789 madres (y sus correspondientes parejas).

**Tabla 9. Regresión lineal múltiple para la variable “ser madre ha perjudicado su carrera profesional”**

Variables explicativas:	Variable explicada:			
	Ser madre ha perjudicado su carrera profesional			
	B	Error típ.	t	Sig.
(Constante)	<b>2,485 ***</b>	0,107	23,202	0,000
Indicador implicación padre cuidados infantiles más rutinarios	<b>-0,137 ***</b>	0,047	-2,948	0,003
Madre tiene actitudes de género igualitarias	<b>-0,034</b>	0,050	-0,683	0,495
Madre trabajaba en empresa familiarmente responsable	<b>-0,201 ***</b>	0,048	-4,148	0,000
Madre era asalarada en el sector público	<b>-0,410 ***</b>	0,115	-3,562	0,000
Padre universitario	<b>0,237 *</b>	0,108	2,186	0,029
Madre universitaria	<b>0,109</b>	0,115	0,946	0,345
Madre inmigrante	<b>0,426 *</b>	0,199	2,144	0,032
Madre directiva o profesional	<b>0,139</b>	0,115	1,211	0,226
Padre tenía ingresos netos iguales o superiores a 2.500€	<b>0,230</b>	0,147	1,563	0,118
Madre relación de pareja feliz	<b>-0,206 *</b>	0,100	-2,053	0,041
Estaban casados en régimen de gananciales	<b>0,151 *</b>	0,100	1,504	0,133
N	648			
R-2 corregida	0,094			
E. S. de la regresión	1,1342			
Estadístico F	7,0830			
Prob (estadístico F)	0,000			

\*p<0.05; \*\*p<0.025; \*\*\*p<0.01.

- La mayoría de variables dependientes se expresan en pasado, porque se refieren al momento en que nació o fue adoptado el niño/a.

- “Ser madre ha perjudicado su carrera profesional” hace referencia (según la madre) a en qué grado la maternidad ha perjudicado a su carrera profesional, en donde “1”=“en absoluto”; “2”=“en escasa medida”; “3”=“un poco”; y “4”=“en gran medida”.



El **quinto indicador** considerado es la variable “**la madre ha sacrificado más oportunidades que el padre**” (véase anteriormente la figura 7), que hace referencia a que en la pregunta “¿quién cree que ha sacrificado más oportunidades profesionales por el hecho de tener un hijo/a?”, la madre contesta que ha sido ella. Se trata de una variable dicotómica que toma el valor “1” si la madre contesta que “ella ha sacrificado más oportunidades”, y “0” en el resto de casos.

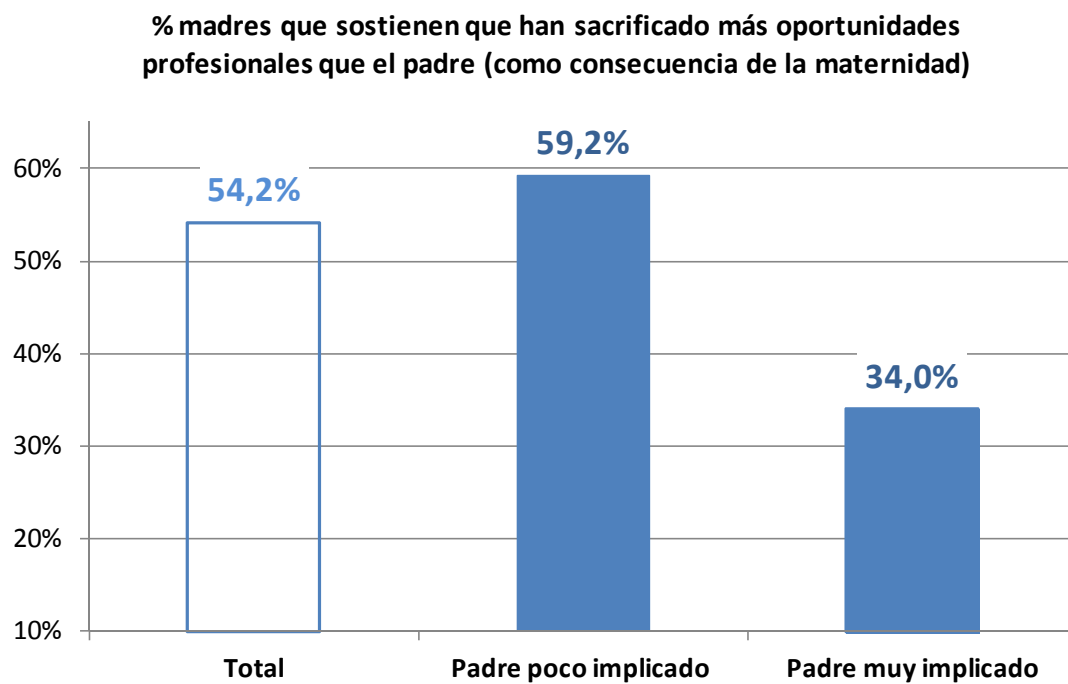
En la **figura 13** se muestran los porcentajes de madres que sostienen que “ella ha sacrificado más oportunidades que el padre” según que el padre estuviera “poco implicado” o “muy implicado” en el cuidado del niño/a. Un 54,2% de las madres sostenían que ellas habían sacrificado más oportunidades; sin embargo, ese porcentaje asciende al 59,2% cuando el padre está “poco implicado”, y baja nada menos que al 34% cuando el padre está “muy implicado”.

En la **tabla 10** se lleva a cabo una regresión logística en donde la variable explicada es “la madre ha sacrificado más oportunidades que el padre” (se lleva a cabo una regresión logística porque en este caso la variable explicada es dicotómica 1,0), y donde las variables explicativas son el “indicador de implicación del padre en los cuidados más rutinarios” más un conjunto de variables explicativas adicionales (variables de control) que se supone que pueden tener alguna relación con la variable explicada.

Después de haber controlado por el efecto del resto de variables, la variable “indicador de implicación del padre...” mantiene un efecto negativo y estadísticamente significativo sobre la variable “la madre ha sacrificado más oportunidades que el padre”; o, dicho de otra manera, teniendo en cuenta el efecto del resto de variables, **el hecho de que el padre esté altamente implicado en el cuidado de su hijo pequeño disminuye de manera significativa la probabilidad de que la madre haya sacrificado más oportunidades que el padre.**

Obsérvese que algunas de las otras variables explicativas tienen también algún efecto estadísticamente significativo: cuando la madre trabaja en una empresa familiarmente responsable o es asalariada del sector público, baja la probabilidad de que haya sacrificado más oportunidades que el padre; sin embargo, cuando el colegio del niño está situado en un barrio de nivel económico medio-alto, o cuando los progenitores estaban casados en régimen de gananciales, aumenta la probabilidad de que la madre haya sacrificado más oportunidades que el padre.

**Figura 13.** Porcentaje de madres que consideran que ellas han sacrificado más oportunidades profesionales que sus parejas como consecuencia de la maternidad, y su relación con la implicación del padre en los cuidados del niño/a. (Comunidad de Madrid)



Notas:

- Se define como "padre muy implicado" a aquel que en la variable "implicación cuidados rutinarios" se sitúa por encima del percentil 80.
- Se utiliza la sub-muestra formada por hogares en donde los progenitores estaban casados o emparejados en el momento de tener el niño y en donde la madre tenía empleo; ello hace un total de 789 madres (y sus correspondientes parejas).

**Tabla 10. Regresión logística para la variable “La madre ha sacrificado más oportunidades que el padre”**

Variables explicativas:	Variable explicada:				
	La madre ha sacrificado más oportunidades que el padre				
	B	E. T.	Wald	Sig.	Razón de probab.
Indicador implicación padre cuidados infantiles más rutinarios	<b>-0,508 ***</b>	0,096	28,027	0,000	0,601
Recibieron ayuda de servicio doméstico	<b>0,325</b>	0,286	1,291	0,256	1,384
Padre tiene actitudes de género igualitarias	<b>-0,136</b>	0,094	2,083	0,149	0,873
Madre trabajaba en empresa familiarmente responsable	<b>-0,210 *</b>	0,095	4,910	0,027	0,810
Edad de la madre en el momento del nacimiento de su hijo/a	<b>-0,052 *</b>	0,024	4,596	0,032	0,949
Madre universitaria	<b>-0,189</b>	0,217	0,760	0,383	0,827
Madre era asalarada en el sector público	<b>-0,652 ***</b>	0,223	8,567	0,003	0,521
Madre era directiva o profesional	<b>0,406</b>	0,227	3,190	0,074	1,501
Padre con ingresos netos iguales o superiores a 2.500€	<b>0,548</b>	0,301	3,320	0,068	1,730
Madre relación de pareja feliz	<b>-0,261</b>	0,196	1,770	0,183	0,770
El niño/a tenía hermanos mayores cuando nació	<b>0,332</b>	0,192	2,989	0,084	1,394
Colegio en zona con estatus económico medio/alto	<b>0,484 *</b>	0,242	3,993	0,046	1,622
Estaban casados en régimen de gananciales	<b>0,564 ***</b>	0,196	8,238	0,004	1,757
Constante	<b>1,419</b>	0,777	3,334	0,068	4,132
		N=601	-2 log de la verosimilitud 744,094	R cuadrado de Cox y Snell 0,126	R cuadrado de Nagelkerke 0,169

\*p<0.05; \*\*p<0.025; \*\*\*p<0.01.

- La mayoría de variables dependientes se expresan en pasado, porque se refieren al momento en que nació o fue adoptado el niño/a.

- “La madre ha sacrificado más oportunidades que el padre” recoge la opinión de la madre acerca de quién (ella o su pareja) ha sacrificado más oportunidades profesionales como consecuencia de la maternidad/paternidad; es una variable dicotómica en la que “1”=“ella ha sacrificado más oportunidades” y “0”=“su pareja” o “ninguno de los dos”.

El **sexto indicador** utilizado es la variable “**grado de felicidad de la madre en la relación con su pareja**”. En este caso no se trata de un indicador del rendimiento profesional de la madre, aunque sí de un indicador del bienestar personal de la misma, que puede estar relacionado indirectamente con su rendimiento profesional. El “grado de felicidad de la madre en la relación con su pareja” recoge la respuesta de la madre a la pregunta “en general, cómo describiría su relación con su cónyuge/pareja?”, cuyas categorías de respuesta abarcan des de “1”=“muy infeliz” hasta “10”=muy feliz.

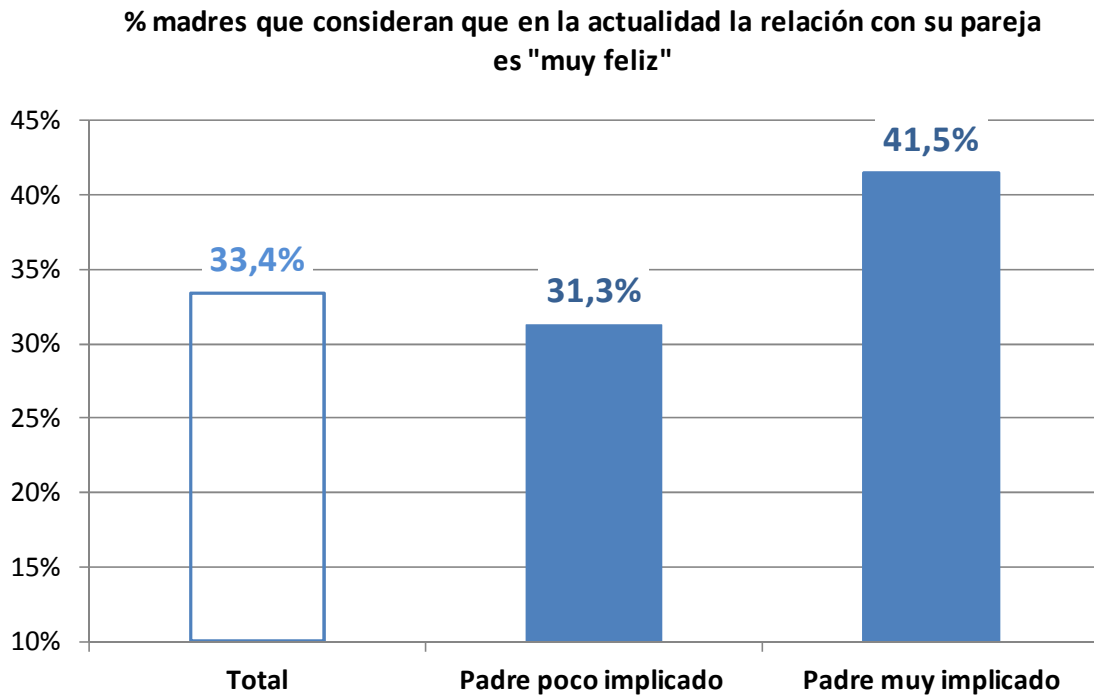
En la **figura 14** se representan los porcentajes de madres que consideran que la relación con su pareja es “muy feliz”, según que el padre esté poco o muy implicado. Como se puede ver, cuando el padre está “poco implicado”, el porcentaje de madres para las que la relación con su pareja es “muy feliz” es del 31,3%; mientras que, cuando el padre está “muy implicado”, esta cifra sube hasta el 41,5%.

En la **tabla 11** se lleva a cabo una regresión lineal múltiple en donde la variable explicada es el “grado de felicidad de la madre en la relación con su pareja” (se lleva a cabo una regresión lineal múltiple porque en este caso la variable explicada es una variable de escala ordinal), y donde las variables explicativas son, como siempre, el “indicador de implicación del padre...”; más un conjunto de variables explicativas adicionales (variables de control) que se supone que pueden tener alguna relación con la felicidad de la madre en su relación de pareja.

Obsérvese que, después de haber controlado por el efecto del resto de variables, la variable “indicador de implicación del padre...” tiene un efecto positivo y estadísticamente significativo sobre la variable “grado de felicidad de la madre en la relación con su pareja”; es decir, teniendo en cuenta el efecto del resto de variables, **el hecho de que el padre esté altamente implicado en el cuidado de su hijo pequeño se asocia positivamente con el hecho de que la madre se sienta más feliz en su relación con él.**

Nótese que algunas de las otras variables explicativas tienen también algún efecto estadísticamente significativo: en este caso destaca el hecho de que si el padre tiene actitudes de género igualitarias la madre tiende a sentirse más feliz en su relación de pareja con él; o, a la inversa, si a la madre, el hecho de ser madre le provoca un alto grado de estrés, entonces tiende a sentirse menos feliz en su relación con el padre.

**Figura 14.** Porcentaje de madres que consideran que la relación con su pareja es “muy feliz”. (Comunidad de Madrid)



**Notas:**

- Se define como "padre muy implicado" a aquel que en la variable "implicación cuidados rutinarios" se sitúa por encima del percentil 80.
- Se considera que tienen una relación de pareja "muy feliz" aquellas madres que contestan "10" en la pregunta 43 ("Grado de felicidad de la madre en la relación con su pareja").
- Se utiliza la sub-muestra formada por hogares en donde los progenitores estaban casados o emparejados en el momento de tener el niño y en donde la madre tenía empleo; ello hace un total de 789 madres (y sus correspondientes parejas).

**Tabla 11. Regresión lineal múltiple para la variable “grado de felicidad de la madre en la relación con su pareja”**

Variables explicativas:	Variable explicada:			
	Grado de felicidad de la madre en la relación con su pareja			
	B	Error típ.	t	Sig.
(Constante)	<b>10,165 ***</b>	0,812	12,517	0,000
Indicador implicación padre cuidados infantiles más rutinarios	<b>0,264 ***</b>	0,091	2,886	0,004
Recibieron ayuda de los abuelos	<b>0,428 **</b>	0,189	2,262	0,024
Padre tiene actitudes de género igualitarias	<b>0,306 ***</b>	0,108	2,819	0,005
Madre tiene actitudes de género igualitarias	<b>0,056</b>	0,109	0,515	0,607
Padre trabajaba en empresa familiarmente responsable	<b>0,138</b>	0,090	1,543	0,124
Edad de la madre en el momento del nacimiento de su hijo/a	<b>-0,015</b>	0,029	-0,530	0,597
Edad del padre en el momento del nacimiento de su hijo/a	<b>-0,045</b>	0,025	-1,771	0,077
Duración de la lactancia	<b>0,004</b>	0,003	1,039	0,299
Madre inmigrante	<b>0,549</b>	0,424	1,297	0,195
El niño/a tenía hermanos mayores cuando nació	<b>0,547 ***</b>	0,187	2,923	0,004
Grado de estrés que le provoca ser madre	<b>-0,095 ***</b>	0,033	-2,926	0,004
N	454			
R-2 corregida	0,102			
E. S. de la regresión	1,8770			
Estadístico F	5,6900			
Prob (estadístico F)	0,000			

\*p<0.05; \*\*p<0.025; \*\*\*p<0.01.

- La mayoría de variables dependientes se expresan en pasado, porque se refieren al momento en que nació o fue adoptado el niño/a.

- “Grado de felicidad de la madre en la relación con su pareja” recoge la respuesta de la madre a la pregunta “¿En general, cómo describiría su relación con su cónyuge/pareja?”, cuyas categorías de respuesta abarcan des de “1”=“muy infeliz” hasta “10”=muy feliz.

En definitiva, a partir de los resultados obtenidos con estos seis indicadores relacionados con el rendimiento o trayectoria profesional de las madres tras el nacimiento de su hijo/a, la conclusión es que, a partir de la muestra de parejas de madres y padres utilizadas en este capítulo, **parece que se aporta evidencia empírica que apoya la hipótesis de que cuando el padre se implica más en el cuidado de su hijo/a pequeño la madre tiende a experimentar un menor grado de penalización profesional por maternidad**; y ello porque, independientemente del sentido de la causalidad, en un contexto en donde no es fácil conciliar y en donde surgen con frecuencia conflictos trabajo-familia para muchas madres (y pocos padres), el hecho de que el padre comparta con la madre la responsabilidades del cuidado infantil aligera o elimina esa restricción (ese conflicto trabajo-familia) que experimentaban muchas madres.

## **Capítulo 5. Recapitulación en implicaciones de política económica**



## 5.1. Recapitulación y algunas conclusiones

El propósito general de este estudio era el de hacer un balance de las principales desigualdades de género existentes en el mercado laboral, para a continuación analizar algunas de las posibles causas últimas de esos desiguales resultados de hombres y mujeres. A partir de este planteamiento, se pueden destacar una serie de aspectos desarrollados a lo largo de los capítulos anteriores.

En el **capítulo 2** de este estudio se han puesto de manifiesto varios hechos:

Durante el período 2005-13 **las tasas de actividad, de empleo y de paro de mujeres y varones han tendido a converger en la Comunidad de Madrid y en el resto de España**. Por una parte, las tasas de actividad femeninas han seguido creciendo (ha seguido avanzando el proceso de plena incorporación de la mujer al mercado laboral) mientras que la tasa de actividad masculina decrecía ligeramente (sobre todo desde el comienzo de la crisis). Pero, sobre todo, lo que ha sucedido es que la crisis económica ha afectado relativamente más al empleo masculino (a ocupaciones y sectores más masculinizados) que al femenino: en la Comunidad de Madrid el empleo masculino cayó en un 18,75% entre 2007 y 2013, mientras que el empleo femenino cayó en el 4,72%. Y esa caída del empleo femenino considerablemente menor que el masculino, por un lado, ha hecho que se produzca un rápido avance hacia la convergencia de la tasa de empleo femenina con la masculina, y, por otro, ha igualado las tasas de paro de ambos sexos.

Respecto de la brecha salarial, ...

Por lo que respecta a la baja presencia de las mujeres en los puestos directivos, el análisis de la presencia femenina en los consejos de administración de las empresas que cotizan en la bolsa española ha puesto de manifiesto que, si bien **se ha avanzado (partiendo de un nivel muy bajo) en el proceso de incorporación de la mujer a los consejos, desde un 5,9% en 2004 a un 10,4% en 2011**, por otro lado se observa que las acciones de política pública encaminadas a favorecer una mayor presencia de mujeres en los consejos se vienen traduciendo en una mayor presencia de éstas entre el grupo de consejeros independientes, y no tanto en los puestos de máxima responsabilidad dentro de los consejos, como los de consejero ejecutivo.

En el **capítulo 3**, dedicado al análisis del fenómeno de la segregación en las áreas de estudios, en las ocupaciones y en los sectores, se han puesto de manifiesto los siguientes aspectos:

La desigual distribución de las mujeres y los varones entre áreas o sectores de estudio, ya sea en los ciclos formativos, el bachillerato o los estudios universitarios, es una de las causas fundamentales (o causas últimas) de que existan ocupaciones y sectores feminizados y masculinizados; y esta segregación ocupacional y sectorial es, a su vez,

una de las principales causas inmediatas de las diferencias observadas en el mercado laboral entre trabajadoras y trabajadores.

Con carácter general, **los niveles de disimilitud de género en los sectores de estudio se vienen manteniendo en niveles altos**, y no parece que se hayan tendido a reducir de manera apreciable lo largo del período 2005-2012.

Por otra parte, al distinguir entre ciclos formativos de grado medio, ciclos formativos de grado superior, bachillerato y estudios universitarios, **se observa que el índice de disimilitud (ID)<sup>22</sup> tiende a ser menor a medida que se asciende en el nivel de estudios**: por ejemplo, para el conjunto de España, el ID de los ciclos formativos de grado medio era de 0,663 (para los alumnos matriculados en el curso 2011-12), el de los ciclos formativos de grado superior era de 0,555 (para los alumnos matriculados en el curso 2011-12), y el de los estudios universitarios era de 0,335 (para los alumnos que finalizaron sus estudios en 2011).

Los **niveles de segregación ocupacional y sectorial son importantes** (aunque los niveles de España están en la media de la UE) y no presentan una clara tendencia a la baja, en línea con unos niveles de segregación de género en los sectores de estudio que tampoco tienden claramente a bajar. En la Comunidad de Madrid los ID obtenidos con las clasificaciones de ocupaciones y sectores a 2 dígitos fueron de 0,425 y 0,353 respectivamente. **En la Comunidad de Madrid los niveles de segregación ocupacional y sectorial son inferiores a los del resto de España.**

No obstante, sí **se observa una bajada en los índices de disimilitud con carácter coyuntural y ligado al ciclo económico**. La crisis económica, al haber afectado negativamente más al empleo en una serie de sectores muy masculinizados, como la construcción, ha hecho que estos sectores pierdan peso en el empleo y, por esa vía, se han tendido a observar reducciones en los niveles de segregación ocupacional y sectorial.

En el **capítulo 4**, en donde se aborda el fenómeno de los efectos sobre las carreras profesionales de las madres de la falta de corresponsabilidad entre mujeres y hombres en las responsabilidades familiares, también se han puesto de manifiesto varias cuestiones:

La falta de corresponsabilidad entre mujeres y varones en las responsabilidades familiares y del hogar es la segunda de las causas últimas de la desigualdad de género observada en el mercado laboral, que se destaca es este estudio.

---

<sup>22</sup> El ID puede tomar valores que abarcan desde **0** (no segregación; las mujeres están distribuidas entre carreras en las mismas proporciones que los hombres) hasta **1** (segregación completa; cada carrera es completamente masculina o femenina).

A partir de la muestra de 1.130 hogares analizados con al menos un hijo de entre 3-8 años, se observa que **ya existían desigualdades en los resultados alcanzados en el mercado laboral entre el padre y la madre, antes de acceder a la maternidad/paternidad**; sin embargo, esas diferencias se acentúan tras acceder a la maternidad/paternidad.

Existen importantes **diferencias entre madres y padres (trabajadores) en el tiempo dedicado a los cuidados de sus hijos**; para todas las 19 actividades de cuidados infantiles analizadas, la participación del padre es inferior a la de la madre, y esta situación se acentúa en el caso de las actividades más rutinarias. Por otra parte, tras tener el hijo/a “de referencia”, las madres (asalariadas) se cogieron un período medio de baja por nacimiento (incluyendo días de vacaciones) de 160 días, mientras que los padres (asalariados) se cogieron un período medio de baja de tan sólo 16 días.

**Tras tener el hijo/a, en promedio, las madres experimentan varios tipos de penalización profesional** en comparación con los padres. Por ejemplo, un 30,3% de las madres considera que el hecho de ser madre ha perjudicado o ralentizado “en gran medida” sus posibilidades de desarrollo profesional, mientras que tan sólo un 4,9% de los padres considera que el hecho de ser padre les ha perjudicado de la misma manera.

Se ha obtenido evidencia empírica a favor de la hipótesis de que **cuando el padre se implica más en los cuidados infantiles la penalización profesional por maternidad de la madre es menor**. Por ejemplo, tras la maternidad no se reincorporó al empleo (por abandonar el mercado laboral o por quedar en paro) el 13,2% de las madres cuyos cónyuges estaban “poco implicados” en los cuidados infantiles, mientras que cuando los cónyuges estaban “muy implicados” este porcentaje caía al 3,3%. Una conclusión importante que se desprende de este capítulo es que una mayor corresponsabilidad entre padres y madres en el cuidado de sus hijos parece que favorecería el avance en la igualdad de género en el mercado laboral.

## 5.2. Implicaciones de política económica

En esta sección se van a repasar brevemente algunas acciones o medidas de política pública que estarían encaminadas a reducir la incidencia de varios de los fenómenos analizados en este estudio. En primer lugar, e invirtiendo el orden en que se ha expuesto anteriormente, se comienza por revisar muy brevemente las políticas que podrían favorecer una mayor corresponsabilidad entre madres y padres en los cuidados infantiles; y, en segundo lugar, se pasa a desarrollar, con algo más de extensión, las políticas que podrían contribuir a reducir la segregación de género en los estudios y en el mercado laboral.

Algunas medidas que podrían contribuir al objetivo de que aumente la corresponsabilidad entre madres y padres en los cuidados infantiles (y en los cuidados de familiares dependientes en general) serían las siguientes:

- Es muy importante actuar, desde el comienzo, en materia de **educación en igualdad**, aspecto que entraría dentro de la política educativa (algunas de cuyas medidas se van a citar posteriormente cuando se aborden las medidas para reducir la segregación de género en las áreas de estudio).
- El sistema de permisos parentales existente no debe primar a un progenitor de un sexo sobre el otro. **Los permisos de paternidad y maternidad deben igualarse progresivamente**, en la medida en que lo permita la evolución económica del país. La ley, a menudo, tiene un carácter ejemplarizante, y un permiso de maternidad de 16 semanas frente a uno de paternidad de 2 semanas empuja desde el comienzo el papel del padre como cuidador.
- Las **políticas de conciliación** que aplican las empresas **no deberían tener “sesgo femenino”**; es decir, deben estar abiertas tanto a las madres como a los padres. Por ejemplo, los planes de igualdad que elaboran las empresas (medianas o grandes) suelen incorporar medidas que facilitan la conciliación, pero a veces estas medidas se conciben o interpretan como destinadas a la plantilla femenina, lo que disuade a los varones a la hora de utilizarlas (“no es para ellos”). En este sentido, las acreditaciones o sellos del tipo “empresa familiarmente responsable” deberían contemplar como un aspecto fundamental el que la empresa (candidata al sello) facilite de hecho el acceso de los varones a las medidas de conciliación.
- Hay que **mantener o mejorar las políticas de conciliación existentes**, tanto las que están a cargo del sector público (por ejemplo, mantener las políticas de apoyo a los centros de educación infantil), como las que aplican las empresas (medidas en materia de flexibilidad horaria, etc.)

Por lo que respecta a la **segregación horizontal de género en los estudios** (segregación de género en las áreas de estudios), las posibles acciones a realizar habría que enmarcarlas en las políticas (educativas) destinadas a reducir las diferencias de género en los resultados educativos (véase Euridice 2010). En cualquier caso, **el objetivo fundamental sería el de reducir la incidencia de los roles y estereotipos de género tradicionales y persistentes que con frecuencia condicionan la elección del área de estudios**. Algunas de las medidas sugeridas son (Euridice 2010):

- **Eliminación de los estereotipos a través de la revisión de los libros de texto**, de los materiales de lectura y gráficos, de las preguntas de los exámenes, y del material didáctico en general.

- **Formación y orientación a los docentes** y los directores de los colegios sobre materias de igualdad de género, sobre cómo crear un clima escolar adecuado, etc. Se trataría de integrar la dimensión de género tanto en la formación inicial del profesorado como en las actividades de formación permanente del mismo.
- Iniciativas para **atraer a los varones hacia la profesión docente**, ya que la profesión docente, sobre todo en infantil y primaria, está muy feminizada.
- Iniciativas para **reducir la segregación vertical de género en el sector de la educación** (una de cuyas manifestaciones es que la docencia está muy feminizada, pero, con frecuencia, los niveles directivos de la misma lo ocupan mayoritariamente los varones).
- Es posible que todavía muchos alumnos/as que finalizan la escolarización obligatoria elijan su futura carrera condicionados por los estereotipos de género, por ello son muy importantes las **acciones en materia de orientación profesional al alumnado**, ya que son un medio para hacer frente a la elección tradicional de carrera.
- Introducir una **mayor perspectiva de género en los currículos** estudiados.
- Iniciativas para **favorecer el estudio de las matemáticas y las áreas científicas entre las alumnas**.

Para reducir la **segregación ocupacional y sectorial** de género existente en el mercado laboral es imprescindible, en primer lugar, reducir los niveles de segregación horizontal existentes en las áreas de estudio. Sin embargo, hay otra serie de acciones que también van encaminadas a cambiar los estereotipos de género y los prejuicios asociados a las supuestas habilidades y preferencias de cada sexo, pero ya directamente en el **mercado laboral** (véase Ibáñez 2008). Algunas de estas medidas podrían ser las siguientes:

- Favorecer que tanto los **convenios colectivos** como los **planes de igualdad** de las empresas sean sensibles al hecho de que hay mujeres que querrían trabajar en ocupaciones masculinizadas y varones que querrían trabajar en las ocupaciones feminizadas.
- En las **políticas de empleo en materia de orientación y activación** de los trabajadores y trabajadoras desempleados, puede ser interesante que a los desempleados varones se les brinde la posibilidad de acceder a ocupaciones que estaban tradicionalmente feminizadas (por ejemplo, un desempleado de la construcción al que se informa y conciencia sobre la posibilidad de reorientarse

a ocupaciones relacionadas con los cuidados a dependientes), y a la inversa con las trabajadoras desempleadas.

- En los servicios públicos de empleo, a la hora de elaborar los diversos **perfiles profesionales de las oferta de empleo**, se debe tener en cuenta siempre el objetivo de no contribuir al mantenimiento de estereotipos relacionados con la masculinización o feminización de determinadas profesiones.
- En este mismo sentido, las **políticas de empleo en materia de formación** también deben ser sensibles a que la estereotipación de determinadas profesiones como “masculinas” o “femeninas” constituye una barrera a la movilidad ocupacional de los trabajadores, de manera que hacer un curso de formación correspondiente a un ámbito profesional estereotipado como “del otro sexo”, puede ser una oportunidad para que la persona pueda ampliar el abanico de profesiones a las que puede acceder, aumentando así su empleabilidad.
- Favorecer y apoyar **programas de “mentoring”** para mujeres en ocupaciones muy masculinizadas y a la inversa para hombres en ocupaciones muy feminizadas. El “mentoring” es un proceso en el que una persona recibe el apoyo y orientación de otra más experta que, a partir de sus propios conocimientos y experiencias, permite acelerar el avance en el desarrollo personal y profesional. En este sentido, por ejemplo, algunas mujeres que han desarrollado con éxito su carrera en ocupaciones muy masculinizadas pueden hacer de orientadoras o mentoras de las que se desean integrar en esas ocupaciones.
- La presencia de las mujeres es minoritaria entre el **empresariado** y entre el grupo de **emprendedores**, lo implica un desaprovechamiento del talento y la creatividad de una parte del capital humano existente. Por ejemplo, según el Global Entrepreneurship Monitor (GEM)<sup>23</sup>, el porcentaje de mujeres, respecto de la población femenina de entre 18-64 años, que en España, en 2012, eran o bien empresarias nacientes o bien propietarias o directoras de un nuevo negocio, era del 4%, mientras que ese mismo porcentaje era del 7,4% para el caso de los varones. Por ello puede ser relevante favorecer **programas que estimulen la creación de empresas por parte de las mujeres** y, en general, el **emprendimiento femenino**.
- Respecto de la **segregación vertical de género**, un objetivo primordial es el de aumentar la presencia de mujeres en los puestos directivos de las organizaciones (reducir el problema del techo de cristal). Para alcanzar este

---

<sup>23</sup> <http://www.gemconsortium.org/>

objetivo existen básicamente dos tipos de actuaciones: la primera de ellas consiste en introducir cambios legislativos, como cuotas en los consejos de administración de las grandes empresas; y la segunda de ellas (que es la que se apoya en este estudio), consistente en **animar e incentivar a las empresas a incorporar objetivos como el de aumentar la presencia de mujeres en sus puestos de dirección**. Se trata de concienciar a las empresas (a través de campañas de concienciación, medidas en materia de certificación, códigos de buen gobierno, etc.), sobre la importancia de no desaprovechar el talento o sobre las ventajas de tener una mayor diversidad en los consejos de dirección. Ejemplos de este tipo de medida son el **Código Unificado de Buen Gobierno de la CNMV** o las campañas realizadas en Estados Unidos por **Catalist**<sup>24</sup>, para premiar y promocionar la imagen de las empresas que tienen más diversidad de género en sus consejos directivos.

---

<sup>24</sup> <http://www.catalyst.org/>

## Bibliografía:

**Abril, P. y Romero, A. (2011):** “El papel de los hombres en la igualdad de género: cambios, perspectivas y transiciones”,

[http://www.cime2011.org/home/panel1/cime2011\\_P1\\_Abril\\_Romero.pdf](http://www.cime2011.org/home/panel1/cime2011_P1_Abril_Romero.pdf)

**Akerlof, G. A. y Kranton, R. E. (2001):** “Economics and Identity”, *Quarterly Journal of Economics*, 115(3), 715-753.

**Akerlof, G. A. y Kranton, R. E. (2010):** *Identity Economics. How our identities shape our work, wages, and well-being*, Princeton University Press, Princeton (New Jersey).

**Alberdi, I. y Escario, P. (2007):** *Los hombres jóvenes y la paternidad*, Fundación BBVA, Madrid.

**Albert, R.; Escot, L.; Fernández Cornejo, J. A.; y Poza, C. (2008):** “El permiso de paternidad y la desigualdad de género. Propuestas de reforma para el caso de España”, *Economic Analysis Working Papers (EAWP)*, 7.

**Albert, R.; Escot, L.; y Fernández Cornejo, J. A. (2010):** “La predisposición de las estudiantes universitarias a auto-limitarse profesionalmente en el futuro por razones de conciliación”, *Estudios de Economía Aplicada*, vol. 28-1, abril 2010.

**Albert, R.; Escot, L.; y Fernández Cornejo, J. A. (2011):** “A Field Experiment to Study Sex and Age Discrimination in the Madrid Labour Market”, Rocío Albert, Lorenzo Escot y J. Andrés Fernández Cornejo, *The International Journal of Human Resources Management*, 22(2): 351-375.

**Almqvist, A.L. (2008):** “Why Most Swedish Fathers and Few French Fathers Use Paid Parental Leave: An Explanatory Qualitative Study of Parents”, *Fathering*, 6, 192-200.

**Amuedo-Dorantes, C. y S. de la Rica (2005):** “The Impact of Gender Segregation on Male-Female Wage Differentials: Evidence from Matched Employer-Employee Data for Spain”, *IZA Discussion Paper* No. 1742

**Andreu, S. (2002):** “La carrera académica por género (a propósito de dos investigaciones recientes)”, *Revista Complutense de Educación*, 13(1), 13-31.

**Anker, R. (1998):** *Gender and Jobs: Sex Segregation of Occupations in the World*, International Labour Office, Ginebra.



**Baxter, J. A. y Smart, D. (2010):** "Fathering in Australia among couple families with young children", *Occasional Paper No. 37*, Australian Institute of Family Studies.

**Becker, G. S. (1957):** *The Economics of Discrimination*, University of Chicago Press, Chicago.

**Becker, G. S. (1964):** *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education*, University of Chicago Press, Chicago.

**Becker, G. S. (1991):** *A Treatise on the Family*, Harvard University Press, Cambridge (Mass.).

**Blackburn, R. M.; Siltanen, J. y Jarman, J. (1995):** "The Measurement of Occupational Gender Segregation: Current Problems and New Approach", *Journal of Royal Statistical Society*, 158, Part 2, págs. 319-331.

**Blau y Kahn (2000):** "Gender Differences in Pay", *Journal of Economic Perspectives*, 14(4): 75-99.

**Blinder, A. S. (1973):** "Wage Discrimination: Reduced Form and Structural Estimates", *Journal of Human Resources*, 8, 436-455.

**Bucheli, M. y Sanromán, G. (2010):** "Descomposición de las brechas salariales entre blancos y afro-descendientes a lo largo de la distribución de salarios", *Documento No. 14/10*, Facultad de Ciencias Sociales, Udelar

**Cáceres, J. I.; Escot, L.; Fernández, J. A.; y Saiz, J. (2004):** "La segregación ocupacional y sectorial de la mujer en el mercado de trabajo español", Universidad Complutense, <http://eprints.ucm.es/6830/>

**Cahuc, P. y Zylberberg, A. (2004):** *Labor Economics*, MIT Press, Cambridge (Mass.)

**Cámaras de Comercio (Consejo Superior) (2012):** *Presencia de mujeres en puestos de responsabilidad y competitividad empresarial*, Madrid.

**Castro, C. y Pazos, M. (2007):** "Permisos de maternidad, paternidad y parentales en Europa: algunos elementos para el análisis de la situación actual", *Papeles de Trabajo* nº 26/07, Instituto de Estudios Fiscales.

**Chernozhukov, V.; Fernández-Val, I. y Melly, B. (2009):** "Inference on counterfactual distributions", *CEMMAP Working Paper CWP09/09*.

**Chronholm, A. (2009):** "Sweden: individualisation or free choice in parental leave?", en S. Kamerman y P. Moss (eds), *The Politics of Parental Leave Policies*, The Policy Press, Bristol.

**Cinamon, R. G. (2006):** "Anticipated Work-Family Conflict: Effects of Gender, Self-Efficacy, and Family Background", *The Career Development Quarterly*, 54, 202-215.

**Craig, L. (2006):** "Does father care mean fathers share?: A comparison of how mothers and fathers in intact families spend time with children", *Gender and Society*, 20(2), 259-81.

**Devreux, A.M. (2007):** "New Fatherhood in Practice: Domestic and Parental Work Performed by Men in France and in the Netherlands", *Journal of Comparative Family Studies*, January 2007, 87-103.

**Dolado, J. J., F. Felgueroso y J.F. Jimeno. (2004):** "Where Do Women Work?: Analysis Patterns of Occupational Segregation by Gender", *Annales d'Economie et de Statistique, Special Issue July- Dec. 2003, 0(71-72): 293-315*.

**Dolado, J. J. y V. Llorens, (2004):** "Gender Wage Gaps by Education in Spain: Glass Floors versus Glass Ceilings", CEPR Discussion Papers 4203, *C.E.P.R. Discussion Papers*.

**Duncan, D., y Duncan, B. (1955):** "A Methodological Analysis of Segregation Indexes", *American Sociological Review*, 20, 210-217.

**Duvander, A. Z. E. y Andersson, G. (2006):** "Gender Equality and Fertility in Sweden: A Study on the Impact of the Father's Uptake of Parental Leave on Continued Childbearing", *Marriage & Family Review*, 39, 121-142.

**Einarsdóttir, T. y Pétursdóttir, G. M. (2009):** "Iceland: from reluctance to fast-track engineering", en S. Kamerman y P. Moss (eds.), *The Politics of Parental Leave Policies*, The Policy Press, Bristol.

**Einarsdóttir, T y Pétursdóttir, G. M. (2012):** *Country Reports: Iceland*, INLPR.

[http://www.leavenetwork.org/fileadmin/Leavenetwork/Country\\_notes/2012/Iceland.FIN.AL.5june.pdf](http://www.leavenetwork.org/fileadmin/Leavenetwork/Country_notes/2012/Iceland.FIN.AL.5june.pdf)

**ENRED Consultoría (2010):** *“La brecha salarial de género en la Encuesta de Estructura Salarial 2008: descenso y cambio de tendencias”*, Ministerio de Igualdad Colección Economía, Mujer y Empresa. Madrid.

**Eriksson, R. (2005):** *“Parental Leave in Sweden: the Effects of the Second Daddy Month”*, *Working Paper 9/2005*, Swedish Institute for Social Research, Stockholm.

**Erler, D. (2009):** *“Germany: taking a Nordic turn?”*, en S. Kamerman and P. Moss (eds.), *The Politics of Parental Leave Policies*, The Policy Press, Bristol.

**Escobedo, A. y Navarro, L. (2007):** *Perspectivas de desarrollo y evaluación de las políticas de licencias parentales y por motivos familiares en España y en la Unión Europea*, FIPROS, Ministerio de Trabajo, Madrid.

**Escobedo, A. y Meil, G. (2012):** *Country Reports: Spain*, INLPR.  
[http://www.leavenetwork.org/fileadmin/Leavenetwork/Country\\_notes/2012/Spain.FINAL.1june.pdf](http://www.leavenetwork.org/fileadmin/Leavenetwork/Country_notes/2012/Spain.FINAL.1june.pdf)

**Escot, L.; Fernández Cornejo, J. A.; Lafuente, C.; y Poza, C. (2012):** *“Willingness of Spanish men to take maternity leave. Do firms’ strategies for conciliation impinge on this?”*, *Sex Roles*, 67, 29-42.  
<http://rd.springer.com/article/10.1007/s11199-012-0142-6>

**Esping-Andersen, G. (2007):** *“Children in the Welfare State”*, en G. Esping-Andersen (ed.), *Family Formation and Family Dilemmas in Contemporary Europe*, Fundación BBVA, Madrid.

**Euridice (red) (2010):** *Diferencias de género en los resultados educativos: medidas adoptadas y situación actual en Europa*, EACEA P9 Eurydice, Comisión Europea,  
[http://eacea.ec.europa.eu/education/eurydice/documents/thematic\\_reports/120es.pdf](http://eacea.ec.europa.eu/education/eurydice/documents/thematic_reports/120es.pdf)

**European Communities (2004):** *How Europeans spend their time. Everyday life of women and men*, European Communities, Luxemburgo.

**European Commission (2006):** *A Roadmap for equality between women and men 2006-2010*, Directorate-General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities. European Commission, Bruselas.

**European Commission (2008):** *Work-life balance package*. MEMO/08/603, European Commission, Bruselas.

**Eydal, G.B. (2008):** “Policies promoting care from both parents- the case of Iceland”, en G.B. Eydal y I.V. Gíslason (eds.), *Equal rights to earn and care. The case of Iceland*, Félagsvísindastofnun, Reykjavík.

**Eydal, G. B. (2009):** *Equal legal rights to paid parental leave –the case of Iceland*. The Network for European Social Policy Analysis, Espanet, Bremen.

**Eydal, G.B. y Rostgaard, T. (2011.a):** “Gender equality re-visited: Changes in Nordic child-care policies in the 2000s”, *Social Policy & Administration*, Vol. 45, No. 2, April 2011, pp. 161–179. DOI: 10.1111/j.1467-9515.2010.00762.x

[http://www.politiquessociales.net/IMG/pdf/4665\\_1.pdf](http://www.politiquessociales.net/IMG/pdf/4665_1.pdf)

**Fiorentine, R. (1988):** “Increasing similarity in the values and life plans of male and female college students? Evidence and implications”, *Sex Roles*, 18 (3-4), 143-158.

**Fursman, L. y Callister, P. (2009):** Men’s participation in unpaid care. A review of the literature, Department of Labour, Wellington (Australia).

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

**Gardeazábal, P. y A. Ugidos (2005):** “Gender wage discrimination at quantiles”, *Journal of Population Economics*, 18, 165-179.

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

**Gupta, N. D. y Smith, N. (2002):** “Children and Career Interruptions: The Family Gap in Denmark”, *Economica*, 69, 609-629.

**Han, W. J., Ruhm, C., y Waldfogel, J. (2009):** “Parental Leave Policies and Parents’ Employment and Leave-Taking”, *Journal of Policy Analysis and Management*, 28, 29-54.

**Hansen, M. N. (1997):** “The Scandinavian Welfare State Model: The Impact of the Public Sector on Segregation and Gender Equality”, *Work Employment & Society*, 11(1), 83-99.

**Heckman, J. (1979):** “Sample selection bias as a specification error”, *Econometrica*, 47(1), 153–61.

**Henrekson, M. y Stenkula, M. (2009):** “Why are there so few female top executives in egalitarian welfare states?”, *IFN Working Paper* No. 786.

**Hernández Ruiz, A.; Martín Llaguno, M.; y Beléndez Vázquez, M. (2012):** “Expectativas profesionales de estudiantes de publicidad: ¿una profesión sexualmente sesgada? Un estudio piloto realizado con estudiantes de Alicante, Murcia y Navarra”, *Área Abierta*, nº 31, marzo 2012. [http://dx.doi.org/10.5209/rev\\_ARAB.2012.v31.38968](http://dx.doi.org/10.5209/rev_ARAB.2012.v31.38968)

**Hook, J.L. (2006):** “Care in Context: Men’s Unpaid Work in 20 Countries, 1965–2003”, *American Sociological Review*, 71, 639-660.

**Ibáñez, M. (2008):** “La segregación ocupacional por sexo examen. Características personales, de los puestos y de las empresas asociadas a las ocupaciones masculinas y femeninas”, *Revista Española de Investigaciones Sociológicas (Reis)*, 123, 87-122.

#### **International Network on Leave Policies & Research (INLPR)**

<http://www.leavenetwork.org/>

**Kammerman, S. B. y Moss, P. (eds.) (2009):** *The Politics of Parental Leave Policies, Children, Parenting, Gender and the Labour Market*, [Policy Press](#), Bristol.

**Kan, M. Y.; Sullivan, O.; Gershuny, J. (2010):** “Gender Convergence in Domestic Work: Discerning the Effects of Interactional and Institutional Barriers in Large-Scale Data”, *Sociology Working Papers*, Paper Number 2010-03.

**Karmel, T. y Maclachlan, M. (1988):** “Occupational Sex Segregation –Increasing or Decreasing?”, *Economic Record*, 64, págs. 187-195

**Ku, M. C. (2008):** "Gender Differences in Career Aspirations among Law School Students", *Paper presented at the annual meeting of the American Sociological Association Annual Meeting*, Boston (MA).  
[http://citation.allacademic.com/meta/p\\_mla\\_apa\\_research\\_citation/2/4/1/6/7/pages241671/p241671-1.php](http://citation.allacademic.com/meta/p_mla_apa_research_citation/2/4/1/6/7/pages241671/p241671-1.php)

**Lee, Y. y Waite, L. J. (2005):** “Husbands’ and Wives’ Time Spent on Housework: A Comparison of Measures”, *Journal of Marriage and Family*, 67, 328–336.

**León, C. y Chinchilla, N. (2004):** “Mujeres directivas bajo el techo de cristal”, en *Directivas en la empresa: Criterios de decisión y valores femeninos en la empresa*, IESE.

**Lundberg, S. y Pollak, R. A. (1996):** "[Bargaining and Distribution in Marriage](#)", [Journal of Economic Perspectives](#), 10, 139-58.

**Manser, M., y Brown, M. (1980):** "Marriage and Household Decision Making: A Bargaining Analysis", *International Economic Review*, 21, 31-44.

**Månsdotter, A.; Lindholm, L.; y Winkvist, A. (2007):** "Paternity leave in Sweden - Costs, savings and health gains", *Health Policy*, 82, 102-115.

**Mateos, R.; Gimeno, R.; y Escot, L. (2011):** "Disentangling Discrimination on Spanish Boards of Director", *Corporate Governance: An International Review*, 19(1): 77-95, 2011.

**McElroy, M. B. y Horney, M. J. (1981):** "Nash Bargained Household Decisions", *International Economic Review*, 22, 333- 49.

**Meil, G. (2011):** "El uso de los permisos parentales por los hombres y su implicación en el cuidado de los niños en Europa", *Revista Latina de Sociología*, nº 1: 61-97.  
[http://revistalatinadesociologia.com/index.php/revista\\_1/article/view/2/13](http://revistalatinadesociologia.com/index.php/revista_1/article/view/2/13)

**Mincer, J. (1962):** "Labour Force Participation of Married Women: A Study of Labour Supply", en H. G. Lewis (ed.), *Aspects of Labour Economics*, Princeton University Press, Princeton, NJ.

**Mincer, J. y Polachek, S. (1974):** "Family investments in human capital: Earnings of women", *Journal of Political Economy*, 82, 576-608.

**Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad (2012):** *Los determinantes de la brecha salarial de género en España. Un análisis de la retribución en función de las características personales, empresariales y de la competitividad de la empresa.* Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad.

**Oaxaca, R. L. (1973):** "Male-Female Wage Differentials in Urban Labor Markets", *International Economic Review*, 9, 693-709.

**OECD (2007):** *Babies and Bosses. Reconciling work and family life. A synthesis of Findings for OECD Countries*, OECD, Paris.

**OECD (2008):** *OECD Family Database: Key characteristics of parental leave systems.*  
[www.oecd.org/els/social/family/database](http://www.oecd.org/els/social/family/database)

**OECD Family database**

<http://www.oecd.org/els/familiesandchildren/oecdfamilydatabase.htm>

**Parrukoski, S. y Lammi-Taskula, J. (2012):** *Parental Leave Policies in the Nordic countries and the Economic Crisis*. Helsinki: National institute for health and welfare.  
<http://www.thl.fi/thl-client/pdfs/c2223657-48f5-4e25-a9db-c532a15d6bcd>

**Perna, L. W. (2001):** "The Relationship between Family Responsibilities and Employment Status among College and University Faculty", *The Journal of Higher Education*, 72(5), 584-611

**Poelmans, S. (2008):** "Introduction", en S. Poelmans y P. Caligiuri (eds.), *Harmonizing Work, Family, and Personal Life: From Policy to Practice*, Cambridge University Press, Cambridge.

**Roldán-García, E.; Leyra-Fatou, B.; y Contreras-Martínez, L. (2012):** "Segregación laboral y techo de cristal en trabajo social: análisis del caso español", *Portularia, Revista de Trabajo Social*, 12(2) 43-56.

**Ruiz, S. y Plaza, M. (2010):** "Gender equality policies in Spain", *Queries*, 2, 80-100.

**Sanandaji, N. y Lepomäki, E. (2013):** "The Lack of Female Entrepreneurs in Nordic Welfare States", *Libera Papers*, JUNE 2013.

**Sen, A. (1990):** "Gender and Cooperative Conflicts", en I. Tinker (ed.), *Persistent Inequalities: Women and World Development*, Oxford University Press, 123-149, New York.

**Simón, H. J.; Lobo, R. R.; Sanromá, E. (2008):** "Evolución de las diferencias salariales por razón de sexo," *Revista de Economía Aplicada*, 16(3), 37-68.

**Steinmetz, S. (2012):** *The Contextual Challenges of Occupational Sex Segregation Deciphering Cross-National Differences in Europe*, VS-Verlag, Heidelberg.

**Valiente, C. (2008):** "Spain at the vanguard in European gender equality policies", en S. Roth (ed.), *Gender politics in the expanding European Union: Mobilization, inclusion, exclusion*, Berghahn, New York.

**Wall, K. y Escobedo, A. (2009):** "Portugal and Spain: two pathways in Southern Europe", en S. Kamerman y P. Moss (eds.), *The Politics of Parental Leave Policies*, The Policy Press, Bristol.

**Wooldridge, J. M. (2003):** *Introductory Econometrics: A Modern Approach*, South-Western College Publishing. 2ª ed.



## Anexo 1. La corrección del problema de selección muestral en la estimación de las ecuaciones de salarios

Como se decía en el epígrafe 2.2., una dificultad que suele surgir a la hora de estimar los índices de discriminación salarial con la metodología de Oaxaca-Blinder es la posible existencia de un **problema de selección muestral**. Este problema aparece cuando no para todos los individuos puede observarse la variable dependiente salario y cuando dicha falta de observación no es aleatoria, sino que depende de la decisión previa que debe tomar cada individuo sobre trabajar o no trabajar (sólo es posible observar el salario de aquellos individuos que previamente han decidido incorporarse al mercado de trabajo)<sup>25</sup>.

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

$$w_i = \mathbf{x}_i' \boldsymbol{\beta} + u_i \quad [\text{ec. de regresión}] \quad [10]$$

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

$$\mathbf{z}_i' \boldsymbol{\gamma} + v_i > 0 \quad [\text{ec. de selección}] \quad [11]$$

siendo  $\mathbf{z}_i$  el vector de características de cada individuo que afectan a su decisión de trabajar o no trabajar;  $\boldsymbol{\gamma}$  el vector de parámetros que indican en qué medida afectan cada una de las características del individuo a su decisión de trabajar o no trabajar; y con

$$\begin{aligned} u_i & \text{ iid } N(0, \sigma) \\ v_i & \text{ iid } N(0, 1) \\ \text{Cov}[u_i, v_i] & = \rho \end{aligned} \quad [12]$$

Cuando  $\rho \neq 0$  entonces el estimador de  $\boldsymbol{\beta}$  de mínimos cuadrados ordinarios aplicado en la ecuación de salarios resulta sesgado<sup>26</sup>, por lo que la estimación de dicha ecuación debe realizarse utilizando otros métodos alternativos. En efecto, según el modelo de selección muestral:

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

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

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

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

<sup>25</sup> Si la falta de datos sobre el salario fuese puramente aleatoria no existiría este problema, y la estimación de la ecuación de salarios por Mínimos cuadrados ordinarios sería consistente.

<sup>26</sup> Dicha correlación resultará distinta de cero cuando, por ejemplo, se omita tanto de la ecuación de salarios como de la ecuación de selección alguna variable que afecte de manera significativa tanto al salario como a la decisión de incorporarse al mercado de trabajo (por ejemplo, las preferencias individuales por sacrificar su carrera profesional por su vida familiar), ya que el efecto de dicha variable se incorporará a los correspondientes términos de error, que en consecuencia resultarán correlacionados.

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

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

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

$$w_i = \mathbf{x}_i' \boldsymbol{\beta} + \beta_\lambda \lambda_i(\alpha_v) + u_i \quad [16]$$

La estimación consistente de  $\sigma^2$  y  $\rho$  puede realizarse a partir de los residuos de esta regresión ( $\mathbf{e}$ ):

$$\hat{\sigma}^2 = \frac{\mathbf{e}'\mathbf{e} + \beta_m^2 \sum_{i=1}^N \delta_i}{N}$$

$$\hat{\rho} = \frac{\beta_\lambda}{\hat{\sigma}} \quad [17]$$

siendo  $\delta_i = \hat{\lambda}_i (\hat{\lambda}_i + \mathbf{z}_i' \boldsymbol{\gamma})$ . Para contrastar la hipótesis  $H_0: \rho = 0$  puede utilizarse el estadístico  $t$  asociado a  $\hat{\beta}_\lambda$  en la regresión auxiliar de la segunda etapa<sup>27</sup>.

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

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

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

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

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

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

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

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

<sup>27</sup> Las varianzas de los estimadores  $\hat{\beta}_\lambda$  de la regresión auxiliar no son los usuales. Véase Green (2003, cap. 23) para la derivación de estimadores robustos de dichas varianzas.

## Anexo 2. Variables utilizadas para estimar las ecuaciones de salarios

A continuación se muestran las variables que se han seleccionado para estimar las ecuaciones de salarios y así obtener los indicadores 1 y 2 de discriminación salarial (del epígrafe 2.2.), tanto en la Comunidad de Madrid como en el resto de España.

**TABLA 1.** Descripción de las Variables utilizadas en el análisis de la descomposición de la brecha salarial

- 
- **GRADO DE URBANIZACION DEL LUGAR DE RESIDENCIA**
    - **ZMUYOBLADA:** Dicotómica Zona muy poblada
    - **ZMEDIOPOBLADA:** Dicotómica Zona media poblada
    - **ZPOCOPOBLADA:** Dicotómica Zona poco poblada
  - **EDAD:** Edad del individuo (calculado como el año de la encuesta-Año de nacimiento)
  - **MUJER:** Dicotómica (1 mujer; 0 varón).
  - **Número de Hijos** (calculada contando el número de hijos conviviendo en el mismo hogar):
    - **NUMHIJOS0\_2:** Número de hijos con edades 0,1 y 2 años.
    - **NUMHIJOS3\_5:** Número de hijos con edades 3,4 y 5 años
    - **NUMHIJOS6\_12:** Número de hijos con edades 6,7,8,9,10,11 y12 años
  - **CASADOCONVIVIENDO:** Dicotómica: Cónyuge o pareja de hecho (con base jurídica o sin base jurídica).
  - **EXTRANJERO** Dicotómica, País de nacimiento extranjero
  - **Estudiante:** Dicotómica: Cursando actualmente algún tipo de estudios o de formación
  - **MáximoNivelEstudios:** Máximo Nivel de los Estudios Reglados Terminados
    - **EstudiosSINESTUDIOS, analfabetos o sin estudios**
    - **EstudiosPRIMARIA:** Estudios de primaria
    - **EstudiosSECUND1:** Estudios de secundaria de primera etapa
    - **EstudiosSECUND2:** Estudios de secundaria de segunda etapa
    - **EstudiosSUPERIORES:** Estudios superiores (incluye FP II y Universidad)
  - **Experienciaestud:** Proxy de experiencia laboral calculada como año actual – año en el que terminó el máximo nivel de estudios terminados
  - **Situación laboral: (variables dicotómicas)**
    - **OCUPADO**
    - **PARADO**
    - **INACTIVO**
    - **ASALARIADO**
    - **AUTONOMO**
  - **TiempoParcial:** Asalariado a tiempo parcial (dicotómica)
  - **OCUPACION: Ocupación en el empleo principal (dicotómicas)**
    - **OCU\_1\_DIREC:** variable dicotómica, 1 si la ocupación del individuo es Dirección de las empresas y de las Administraciones Públicas (grupo 1 CNO 94); cero en caso contrario.
    - **OCU\_2\_TECNICOS:** variable dicotómica, 1 si la ocupación del individuo es Técnicos y Profesionales científicos e intelectuales (grupo 0 CNO 94); cero en caso contrario.
    - **OCU\_3\_TECAPOYO** variable dicotómica, 1 si la ocupación del individuo es Técnicos y Profesionales de apoyo (grupo 3 CNO 94); cero en caso contrario.
    - **OCU\_4\_ADMINISTRATIVO:** variable dicotómica, 1 si la ocupación del individuo es Empleados de tipo administrativo (grupo 4 CNO 94); cero en caso contrario.
    - **OCU\_5\_SERVICIOS:** variable dicotómica, 1 si la ocupación del individuo es Trabajadores de servicios de restauración, personales, protección y vendedores de comercio (grupo 5 CNO 94); cero en caso contrario.

- **OCU\_6\_AGRICULTURA:** variable dicotómica, 1 si la ocupación del individuo es Trabajadores cualificados en la agricultura y en la pesca (grupo 6 CNO 94); cero en caso contrario.
- **OCU\_7\_BLUE\_CUALI:** variable dicotómica, 1 si la ocupación del individuo es Artesanos y trabajadores cualificados de las industrias manufactureras, la construcción, y la minería, excepto los operadores de instalaciones y maquinaria (grupo 7 CNO 94); cero en caso contrario.
- **OCU\_8\_BLUE\_OPERADORES:** variable dicotómica, 1 si la ocupación del individuo es Operadores de instalaciones y maquinaria, y montadores (grupo 8 CNO 94); cero en caso contrario.
- **OCU\_9\_BLUE\_NOCUALI:** variable dicotómica, 1 si la ocupación del individuo es Trabajadores no cualificados (grupo 9 CNO 94); cero en caso contrario
- **HorasTrabajoTotal:** Número de horas normalmente trabajadas a la semana entre todos los trabajos
- **SectordeActividad:** Sectores de Actividad del empleo principal (Dicotómicas)
  - **Act\_1\_Agr:** Agricultura, ganadería, caza, silvicultura y pesca
  - **Act\_2\_Ind:** Industrias manufacturera, extractivas y Producción y distribución de energía eléctrica, gas y agua
  - **Act\_3\_Constr:** Construcción
  - **Act\_4\_Comerc:** Comercio
  - **Act\_5\_Hostel:** Hostelería
  - **Act\_6\_Trans:** Transporte, almacenamiento y comunicaciones
  - **Act\_7\_Finan:** Intermediación Financiera
  - **Act\_8\_ServEmpres:** Actividades inmobiliarias y servicios empresariales
  - **Act\_9\_AAPP:** Administración Pública, Defensa y Seguridad Social obligatoria
  - **Act\_10\_Educa:** Educación
  - **Act\_11\_Sanidad:** Actividades sanitarias y veterinarias; servicios sociales
  - **Act\_12\_OtrosServic:** Otras actividades y de servicios prestados a la comunidad; servicios personales. Hogares que emplean personal doméstico. Organismos extraterritoriales.
- **Tamaño de la Empresa:** Número de personas que trabajan en la empresa (dicotómicas)
  - **Tamanoempr\_1\_10** de 1 a 10 personas
  - **Tamanoempr\_11\_19** entre 11 y 19 personas
  - **Tamanoempr\_20\_49** Entre 20 y 49 personas
  - **Tamanoempr\_50omas** cincuenta o más personas
- **Temporal:** Contrato temporal de duración determinada Dicotómica.
- **Supervisor:** Dicotómica. Supervisa o coordina el trabajo de algún empleado de la empresa u organismo en el que trabaja
- **ExperienciaOK:** Años de experiencia= Edad actual - Edad a la que empezó a trabajar regularmente
- **Estado General de SALUD (dicotómica)**
  - **SaludMuyBueno:** Estado General de Salud Muy bueno
  - **SaludBueno:** Estado General de Salud Bueno
  - **SaludRegular:** Estado General de Salud Regular
  - **SaludMalo:** Estado General de Salud Malo
  - **SaludMuyMalo:** Estado General de Salud Bueno
- **EnfermedadCrónica :** Dicotómica, enfermedad o problema de salud crónico
- **Limitaciones de Salud:** Dicotómicas
  - **LimitaciónSaludGrave:** Gravemente limitado para realizar las actividades que la gente habitualmente hace por un problema de salud

- **LimitaciónSaludLeve:** Limitado pero no gravemente para realizar las actividades que la gente habitualmente hace por un problema de salud
  - **LimitaciónSaludNinguna:** Sin limitaciones para realizar las actividades que la gente habitualmente hace por un problema de salud
  - **SalarioBruto:** Salario bruto mensual actual. Variable dependiente de la Ecuación de salarios.
  - **Rentafamiliar neta:** (hace referencia al año anterior, HY020), se recodifica para que los valores negativos sean cero
  - **Rentafamiliar neta Resto de la familia** (año anterior HY020-PY010N, se recodifica para que no haya valores negativos, que se igualan a cero)
  - **Asalariadofiltroecsal:** PLO40=3 Y Ocupdo=1 Y PL035=1 (selección para regresión salarios)
  - **Asalariadoprobit:** Variable Dependiente de la ecuación de selección. **1** si AsalariadoFiltro=1, **0** si ocupado =0; **NA** para el resto de ocupados que no se incluyen en el análisis próbit.
  - **Edad16\_64:** Dicotómica. Variable Filtro:1 si Edad entre 16 y 64 años incluidos.
-

## Anexo 3. Estimaciones de las ecuaciones de salarios

### Comunidad de Madrid, 2006-2007

Ecuación selección Varones					Ecuación selección Mujeres				
Dependent Variable: ASALARIADOPROBIT Method: ML - Binary Probit (Quadratic hill climbing) QML (Huber/White) standard errors & covariance					Dependent Variable: ASALARIADOPROBIT Method: ML - Binary Probit (Quadratic hill climbing) QML (Huber/White) standard errors & covariance				
<b>MADRID - VARONES - 2006/2007</b> Included observations: 951					<b>MADRID - MUJERES - 2006/2007</b> Included observations: 951				
Variable	Coefficient	Std. Error	z-Statistic	Prob.	Variable	Coefficient	Std. Error	z-Statistic	Prob.
C	-55.556	7.903	-7.030	0.000	C	-42.907	7.349	-5.839	0.000
LOG(EDAD)	31.805	4.686	6.788	0.000	LOG(EDAD)	24.139	4.189	5.763	0.000
LOG(EDAD)^2	-4.510	0.690	-6.539	0.000	LOG(EDAD)^2	-3.317	0.577	-5.752	0.000
CASADOCONVIVIENDO	0.882	0.222	3.967	0.000	CASADOCONVIVIENDO	-0.435	0.113	-3.846	0.000
NUMHIJOS0_2+NUMHIJOS3_5	0.102	0.236	0.431	0.666	NUMHIJOS0_2+NUMHIJOS3_5	-0.385	0.098	-3.910	0.000
NUMHIJOS6_12	0.222	0.168	1.322	0.186	NUMHIJOS6_12	-0.119	0.081	-1.478	0.139
ZONAMUYPOBLADA	0.936	0.248	3.769	0.000	ZONAMUYPOBLADA	-0.229	0.218	-1.048	0.294
ZONAMEDIOPOBLADA	0.759	0.340	2.233	0.026	ZONAMEDIOPOBLADA	-0.308	0.304	-1.012	0.312
ESTUDIANTE	-1.488	0.174	-8.552	0.000	ESTUDIANTE	-0.950	0.178	-5.343	0.000
ESTUDIOSSECUND1	0.477	0.215	2.221	0.026	ESTUDIOSSECUND1	0.178	0.154	1.155	0.248
ESTUDIOSSECUND2	-0.001	0.190	-0.004	0.997	ESTUDIOSSECUND2	0.305	0.144	2.118	0.034
ESTUDIOSFPSUP+ESTUDIOSUNIV	0.154	0.246	0.628	0.530	ESTUDIOSFPSUP+ESTUDIOSUNIV	0.945	0.164	5.772	0.000
LOG(EXPERIENCIAESTUD+1)	0.747	0.510	1.466	0.143	LOG(EXPERIENCIAESTUD+1)	1.188	0.437	2.721	0.007
LOG(EXPERIENCIAESTUD+1)^2	-0.175	0.143	-1.219	0.223	LOG(EXPERIENCIAESTUD+1)^2	-0.286	0.091	-3.125	0.002
EXTRANJERO	0.571	0.463	1.232	0.218	EXTRANJERO	0.241	0.265	0.909	0.364
SALUDMUYBUENO	0.670	0.291	2.297	0.022	SALUDMUYBUENO	0.418	0.226	1.851	0.064
SALUDBUENO	0.643	0.264	2.436	0.015	SALUDBUENO	0.415	0.205	2.025	0.043
SALUDREGULAR	0.451	0.275	1.638	0.102	SALUDREGULAR	0.579	0.215	2.700	0.007
ENFERMEDADCRONICA	-0.702	0.179	-3.925	0.000	ENFERMEDADCRONICA	-0.390	0.134	-2.915	0.004
LOG(RENTAFAMILIAR+1)	-0.137	0.038	-3.609	0.000	LOG(RENTAFAMILIAR+1)	-0.149	0.039	-3.768	0.000
McFadden R-squared	0.462	Mean dependent var	0.756		McFadden R-squared	0.273	Mean dependent var	0.556	
S.D. dependent var	0.430	S.E. of regression	0.307		S.D. dependent var	0.497	S.E. of regression	0.411	
Akaike info criterion	0.640	Sum squared resid	87.595		Akaike info criterion	1.035	Sum squared resid	188.465	
Schwarz criterion	0.742	Log likelihood	-284.439		Schwarz criterion	1.123	Log likelihood	-566.134	
Hannan-Quinn criter.	0.679	Deviance	568.877		Hannan-Quinn criter.	1.068	Deviance	1132.268	
Restr. deviance	1056.741	Restr. log likelihood	-528.371		Restr. deviance	1556.406	Restr. log likelihood	-778.203	
LR statistic	487.864	Avg. log likelihood	-0.299		LR statistic	424.138	Avg. log likelihood	-0.500	
Prob(LR statistic)	0.000				Prob(LR statistic)	0.000			
Obs with Dep=0	232	Total obs	951		Obs with Dep=0	503	Total obs	1133	
Obs with Dep=1	719				Obs with Dep=1	630			

Ecuación salarios VARONES					Ecuación salarios MUJERES				
Dependent Variable: LOG(SALARIOBRUTO) Method: Least Squares White heteroskedasticity-consistent standard errors & covariance					Dependent Variable: LOG(SALARIOBRUTO) Method: Least Squares White heteroskedasticity-consistent standard errors & covariance				
MADRID - VARONES - 2006/2007 Included observations: 656					MADRID - VARONES - 2006/2007 Included observations: 553				
Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.	Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
LOG(EDAD)	-4.1059	1.6628	-2.4692	0.0138	LOG(EDAD)	-2.3519	1.8750	-1.2543	0.2103
LOG(EDAD)^2	0.5876	0.2366	2.4837	0.0133	LOG(EDAD)^2	0.3572	0.2679	1.3333	0.1830
CASADOCONVIVIENDO	0.0945	0.0454	2.0806	0.0379	CASADOCONVIVIENDO	0.0779	0.0381	2.0446	0.0414
NUMHIJOS_2	0.0814	0.0431	1.8902	0.0592	NUMHIJOS_2	0.0335	0.0587	0.5707	0.5685
NUMHIJOS_5	0.0633	0.0441	1.4358	0.1516	NUMHIJOS_5	-0.0181	0.0369	-0.4898	0.6245
NUMHIJOS_12	0.0093	0.0293	0.3192	0.7497	NUMHIJOS_12	0.0091	0.0302	0.3013	0.7633
ZONAMUYPOBLADA	0.0419	0.0623	0.6725	0.5015	ZONAMUYPOBLADA	-0.0154	0.0648	-0.2370	0.8128
ZONAMEDIOPOBLADA	-0.0078	0.0796	-0.0984	0.9216	ZONAMEDIOPOBLADA	-0.0249	0.1030	-0.2419	0.8090
ESTUDIOSSECUND1	0.1144	0.0499	2.2915	0.0223	ESTUDIOSSECUND1	0.0824	0.0669	1.2314	0.2187
ESTUDIOSSECUND2	0.1924	0.0580	3.3156	0.0010	ESTUDIOSSECUND2	0.0579	0.0637	0.9095	0.3635
ESTUDIOSFPSUP+ESTUDIOSUNIV	0.3705	0.0724	5.1172	0.0000	ESTUDIOSFPSUP+ESTUDIOSUNIV	0.1370	0.0848	1.6157	0.1068
EXTRANJERO	-0.0516	0.0614	-0.8401	0.4012	EXTRANJERO	-0.0605	0.0735	-0.8224	0.4112
SALUDMUYBUENO	0.2192	0.0986	2.2242	0.0265	SALUDMUYBUENO	0.1068	0.1247	0.8565	0.3921
SALUDBUENO	0.1941	0.0919	2.1122	0.0351	SALUDBUENO	0.0729	0.1174	0.6211	0.5348
SALUDREGULAR	0.1510	0.0961	1.5716	0.1166	SALUDREGULAR	0.0716	0.1148	0.6237	0.5331
LIMITACIONESALUDGRAVE+LIMITA	0.0247	0.0506	0.4894	0.6247	LIMITACIONESALUDGRAVE+LIMITA	0.0152	0.0510	0.2979	0.7659
LOG(HORASTRABAOTOTAL+1)	0.1516	0.0515	2.9441	0.0034	LOG(HORASTRABAOTOTAL+1)	0.1742	0.0928	1.8768	0.0611
TEMPORAL	-0.0507	0.0402	-1.2626	0.2072	TEMPORAL	-0.0907	0.0430	-2.1087	0.0355
TIEMPOPARCIAL	-0.5357	0.0639	-8.3788	0.0000	TIEMPOPARCIAL	-0.3078	0.0817	-3.7685	0.0002
SUPERVISOR	0.2112	0.0352	6.0074	0.0000	SUPERVISOR	0.1861	0.0398	4.6717	0.0000
LOG(EXPERIENCIAOK+1)	0.5247	0.1665	3.1507	0.0017	LOG(EXPERIENCIAOK+1)	0.0390	0.1238	0.3151	0.7528
LOG(EXPERIENCIAOK+1)^2	-0.0973	0.0436	-2.2312	0.0260	LOG(EXPERIENCIAOK+1)^2	-0.0233	0.0378	-0.6162	0.5380
ANOSTRABAJO	0.0099	0.0048	2.0510	0.0407	ANOSTRABAJO	0.0126	0.0039	3.2366	0.0013
EXPERIENCIAESTUD-EXPERIENCIAI	0.0038	0.0036	1.0554	0.2917	EXPERIENCIAESTUD-EXPERIENCIAI	-0.0001	0.0027	-0.0266	0.9788
OCU_1_DIREC	0.3872	0.0816	4.7439	0.0000	OCU_1_DIREC	0.4662	0.1205	3.8684	0.0001
OCU_2_TECNICOS	0.4400	0.0713	6.1679	0.0000	OCU_2_TECNICOS	0.6805	0.0753	9.0334	0.0000
OCU_3_TECAPOYO	0.0978	0.0577	1.6954	0.0905	OCU_3_TECAPOYO	0.3168	0.0679	4.6625	0.0000
OCU_4_ADMINISTRATIVO	0.1290	0.0559	2.3083	0.0213	OCU_4_ADMINISTRATIVO	0.2813	0.0549	5.1213	0.0000
OCU_5_SERVICIOS	0.0291	0.0479	0.6084	0.5431	OCU_5_SERVICIOS	0.1374	0.0590	2.3285	0.0203
TAMANOEMPR_11_19	-0.0002	0.0562	-0.0027	0.9979	TAMANOEMPR_11_19	-0.1054	0.0548	-1.9257	0.0547
TAMANOEMPR_1_10	-0.1021	0.0551	-1.8522	0.0645	TAMANOEMPR_1_10	-0.0902	0.0557	-1.6180	0.1063
TAMANOEMPR_50OMAS	0.0287	0.0508	0.5652	0.5722	TAMANOEMPR_50OMAS	-0.0148	0.0460	-0.3226	0.7472
ACT_2_IND	0.0401	0.0587	0.6837	0.4944	ACT_2_IND	-0.0057	0.0617	-0.0930	0.9259
ACT_3_CONSTR	0.1052	0.0633	1.6606	0.0973	ACT_3_CONSTR	0.0579	0.0722	0.8009	0.4236
ACT_4_COMERC	0.0207	0.0623	0.3320	0.7400	ACT_4_COMERC	-0.1502	0.0629	-2.3879	0.0173
ACT_5_HOSTEL	-0.0208	0.0692	-0.3006	0.7638	ACT_5_HOSTEL	-0.1439	0.0859	-1.6763	0.0943
ACT_6_TRANS	0.0278	0.0535	0.5200	0.6033	ACT_6_TRANS	-0.1696	0.0720	-2.3567	0.0188
ACT_7_FINAN	0.1112	0.0869	1.2797	0.2011	ACT_7_FINAN	0.0677	0.0826	0.8199	0.4127
ACT_8_SERVEMPRES	-0.0242	0.0666	-0.3636	0.7163	ACT_8_SERVEMPRES	-0.0433	0.0533	-0.8131	0.4165
ACT_10_EDUCA	-0.1657	0.0749	-2.2123	0.0273	ACT_10_EDUCA	-0.1711	0.0618	-2.7711	0.0058
ACT_11_SANIDAD	-0.0625	0.0679	-0.9206	0.3576	ACT_11_SANIDAD	-0.1172	0.0557	-2.1048	0.0358
ACT_12_OTROSSERVIC	-0.0496	0.0706	-0.7020	0.4830	ACT_12_OTROSSERVIC	-0.1145	0.0715	-1.6029	0.1096
AAIMILLS	0.0114	0.0906	0.1260	0.8998	AAIMILLS	-0.1397	0.0676	-2.0663	0.0393
C	12.5009	2.8982	4.3134	0.0000	C	10.0240	3.2943	3.0429	0.0025
R-squared	0.63339	Mean dependent var	7.558909		R-squared	0.62930	Mean dependent var	7.284528	
Adjusted R-squared	0.60763	S.D. dependent var	0.552691		Adjusted R-squared	0.59798	S.D. dependent var	0.539799	
S.E. of regression	0.34620	Akaike info criterion	0.78113		S.E. of regression	0.34226	Akaike info criterion	0.769732	
Sum squared resid	73.35185	Schwarz criterion	1.082031		Sum squared resid	59.62534	Schwarz criterion	1.113087	
Log likelihood	-212.21080	Hannan-Quinn criter.	0.897794		Log likelihood	-168.83080	Hannan-Quinn criter.	0.903877	
F-statistic	24.58948	Durbin-Watson stat	1.837283		F-statistic	20.09443	Durbin-Watson stat	1.599328	
Prob(F-statistic)	0.00000				Prob(F-statistic)	0.00000			

## Comunidad de Madrid, 2008

Ecuación selección Varones					Ecuación selección Mujeres				
Dependent Variable: ASALARIADOPROBIT Method: ML - Binary Probit (Quadratic hill climbing) QML (Huber/White) standard errors & covariance					Dependent Variable: ASALARIADOPROBIT Method: ML - Binary Probit (Quadratic hill climbing) QML (Huber/White) standard errors & covariance				
<b>MADRID - VARONES - 2008</b> Included observations: 595					<b>MADRID - MUJERES - 2008</b> Included observations: 719				
Variable	Coefficient	Std. Error	z-Statistic	Prob.	Variable	Coefficient	Std. Error	z-Statistic	Prob.
C	-45.4320	10.5143	-4.3210	0.0000	C	-36.1362	8.4256	-4.2889	0.0000
LOG(EDAD)	25.0459	5.8983	4.2463	0.0000	LOG(EDAD)	19.5131	4.8134	4.0539	0.0001
LOG(EDAD)^2	-3.3205	0.8274	-4.0132	0.0001	LOG(EDAD)^2	-2.6681	0.6683	-3.9926	0.0001
CASADOCONVIENDO	0.8134	0.2052	3.9641	0.0001	CASADOCONVIENDO	-0.4581	0.1526	-3.0020	0.0027
NUMHIJOS0_2	0.4415	0.5083	0.8686	0.3851	NUMHIJOS0_2	-0.3014	0.2445	-1.2324	0.2178
NUMHIJOS3_5	0.1312	0.2737	0.4795	0.6316	NUMHIJOS3_5	-0.4873	0.1724	-2.8270	0.0047
NUMHIJOS6_12	0.3044	0.1567	1.9424	0.0521	NUMHIJOS6_12	-0.1924	0.1250	-1.5388	0.1239
ZONAMUYPOBLADA	0.5497	0.2927	1.8778	0.0604	ZONAMUYPOBLADA	-0.3952	0.3719	-1.0628	0.2879
ZONAMEDIOPOBLADA	1.1578	0.3891	2.9756	0.0029	ZONAMEDIOPOBLADA	-0.5390	0.4397	-1.2257	0.2203
ESTUDIANTE	-1.1846	0.2247	-5.2726	0.0000	ESTUDIANTE	-0.9577	0.2090	-4.5815	0.0000
ESTUDIOSSECUND1	-0.3295	0.2485	-1.3258	0.1849	ESTUDIOSSECUND1	0.2508	0.1965	1.2762	0.2019
ESTUDIOSSECUND2	-0.3903	0.2653	-1.4713	0.1412	ESTUDIOSSECUND2	0.1479	0.1955	0.7565	0.4493
ESTUDIOSFPSUP+ESTUDIOSUNIV	-0.5435	0.3413	-1.5926	0.1112	ESTUDIOSFPSUP+ESTUDIOSUNIV	0.8227	0.2144	3.8369	0.0001
LOG(EXPERIENCIAESTUD+1)	0.7709	0.4829	1.5966	0.1104	LOG(EXPERIENCIAESTUD+1)	1.7413	0.4642	3.7508	0.0002
LOG(EXPERIENCIAESTUD+1)^2	-0.3320	0.1689	-1.9659	0.0493	LOG(EXPERIENCIAESTUD+1)^2	-0.3956	0.0980	-4.0363	0.0001
EXTRANJERO	-0.8949	0.3217	-2.7815	0.0054	EXTRANJERO	0.5722	0.3388	1.6888	0.0913
SALUDMUYBUENO	0.6072	0.5336	1.1378	0.2552	SALUDMUYBUENO	1.0760	0.3935	2.7346	0.0062
SALUDBUENO	0.7913	0.5059	1.5640	0.1178	SALUDBUENO	1.0192	0.3652	2.7910	0.0053
SALUDREGULAR	0.5608	0.4851	1.1561	0.2477	SALUDREGULAR	0.8839	0.3651	2.4206	0.0155
ENFERMEDADCRONICA	-0.0908	0.2447	-0.3713	0.7104	ENFERMEDADCRONICA	-0.4953	0.1559	-3.1770	0.0015
LIMITACIONESALUDNINGUNA	0.8941	0.3211	2.7841	0.0054	LOG(RENTEFAMILIAR+1)	-0.0719	0.0404	-1.7818	0.0748
LOG(RENTEFAMILIAR+1)	-0.1845	0.0332	-5.5643	0.0000					
McFadden R-squared	0.4081	Mean dependent var	0.7294		McFadden R-squared	0.3039	Mean dependent var	0.6106	
S.D. dependent var	0.4446	S.E. of regression	0.3378		S.D. dependent var	0.4880	S.E. of regression	0.3935	
Akaike info criterion	0.7651	Sum squared resid	65.3652		Akaike info criterion	0.9891	Sum squared resid	108.0793	
Schwarz criterion	0.9274	Log likelihood	-205.6190		Schwarz criterion	1.1228	Log likelihood	-334.5891	
Hannan-Quinn criter.	0.8283	Deviance	411.2380		Hannan-Quinn criter.	1.0407	Deviance	669.1783	
Restr. deviance	694.7732	Restr. log likelihood	-347.3866		Restr. deviance	961.2920	Restr. log likelihood	-480.6460	
LR statistic	283.5352	Avg. log likelihood	-0.3456		LR statistic	292.1137	Avg. log likelihood	-0.4654	
Prob(LR statistic)	0.0000				Prob(LR statistic)	0.0000			
Obs with Dep=0	161	Total obs	595		Obs with Dep=0	280	Total obs	719	
Obs with Dep=1	434				Obs with Dep=1	439			



Ecuación salarios VARONES					Ecuación salarios MUJERES				
Dependent Variable: LOG(SALARIOBRUTO) Method: Least Squares White heteroskedasticity-consistent standard errors & covariance					Dependent Variable: LOG(SALARIOBRUTO) Method: Least Squares White heteroskedasticity-consistent standard errors & covariance				
<b>MADRID - VARONES - 2008</b> Included observations: 406					<b>MADRID - MUJERES - 2008</b> Included observations: 418				
Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.	Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
LOG(EDAD)	-3.5714	2.3353	-1.5293	0.1271	LOG(EDAD)	-6.8663	2.0828	-3.2967	0.0011
LOG(EDAD)^2	0.5634	0.3289	1.7129	0.0876	LOG(EDAD)^2	1.0178	0.2902	3.5072	0.0005
CASADOCONVIVIENDO	0.0981	0.0526	1.8662	0.0628	CASADOCONVIVIENDO	0.0335	0.0364	0.9188	0.3588
NUMHIOSO_2	-0.1010	0.0563	-1.7922	0.0739	NUMHIOSO_2	0.0506	0.0502	1.0070	0.3146
NUMHIOS3_5	0.0153	0.0529	0.2882	0.7734	NUMHIOS3_5	0.0461	0.0565	0.8144	0.4160
NUMHIOS6_12	0.0640	0.0538	1.1885	0.2354	NUMHIOS6_12	0.0215	0.0364	0.5907	0.5551
ZONAMUYPOBLADA	-0.0662	0.0750	-0.8830	0.3778	ZONAMUYPOBLADA	0.0201	0.0988	0.2038	0.8386
ZONAMEDIOPOBLADA	-0.0996	0.0963	-1.0344	0.3017	ZONAMEDIOPOBLADA	-0.0985	0.1132	-0.8701	0.3848
ESTUDIOSSECUND1	0.0813	0.0733	1.1093	0.2680	ESTUDIOSSECUND1	0.1501	0.0891	1.6859	0.0927
ESTUDIOSSECUND2	0.1369	0.0928	1.4758	0.1409	ESTUDIOSSECUND2	0.1619	0.0873	1.8545	0.0645
ESTUDIOSFPSUP+ESTUDIOSUNIV	0.1870	0.1089	1.7170	0.0868	ESTUDIOSFPSUP+ESTUDIOSUNIV	0.2023	0.1035	1.9538	0.0515
EXTRANJERO	0.0341	0.1298	0.2629	0.7928	EXTRANJERO	-0.2627	0.0947	-2.7732	0.0058
SALUDMUYBUENO	-0.0486	0.1903	-0.2556	0.7984	SALUDMUYBUENO	-0.0563	0.1198	-0.4694	0.6390
SALUDBUENO	-0.0511	0.1779	-0.2873	0.7741	SALUDBUENO	-0.0846	0.1131	-0.7478	0.4551
SALUDREGULAR	-0.1631	0.1777	-0.9179	0.3593	SALUDREGULAR	-0.1973	0.1039	-1.8997	0.0582
LIMITACIONESALUDGRAVE+LIMITA	-0.1204	0.0920	-1.3086	0.1915	LIMITACIONESALUDGRAVE+LIMITA	0.0274	0.0615	0.4462	0.6557
LOG(HORASTRABAJOTOTAL+1)	0.0116	0.0490	0.2365	0.8132	LOG(HORASTRABAJOTOTAL+1)	0.1150	0.0494	2.3266	0.0205
TEMPORAL	-0.0863	0.0644	-1.3405	0.1809	TEMPORAL	-0.1291	0.0450	-2.8667	0.0044
TIEMPOPARCIAL	-0.6659	0.1581	-4.2118	0.0000	TIEMPOPARCIAL	-0.4611	0.0781	-5.9074	0.0000
SUPERVISOR	0.1708	0.0444	3.8451	0.0001	SUPERVISOR	0.1158	0.0376	3.0820	0.0022
LOG(EXPERIENCIAOK+1)	0.7669	0.3007	2.5507	0.0112	LOG(EXPERIENCIAOK+1)	1.0324	0.2018	5.1162	0.0000
LOG(EXPERIENCIAOK+1)^2	-0.1785	0.0763	-2.3402	0.0198	LOG(EXPERIENCIAOK+1)^2	-0.2442	0.0477	-5.1144	0.0000
ANOSTRABAJO	0.0094	0.0063	1.5026	0.1338	ANOSTRABAJO	0.0147	0.0032	4.5441	0.0000
EXPERIENCIAESTUD-EXPERIENCIA	-0.0041	0.0055	-0.7370	0.4616	EXPERIENCIAESTUD-EXPERIENCIA	-0.0018	0.0029	-0.6228	0.5338
OCU_1_DIRECT	0.5299	0.1256	4.2179	0.0000	OCU_1_DIRECT	0.4875	0.1353	3.6038	0.0004
OCU_2_TECNICOS	0.3015	0.0889	3.3927	0.0008	OCU_2_TECNICOS	0.4756	0.0744	6.3900	0.0000
OCU_3_TECAPOYO	0.1537	0.0712	2.1589	0.0315	OCU_3_TECAPOYO	0.2687	0.0716	3.7534	0.0002
OCU_4_ADMINISTRATIVO	-0.0085	0.0635	-0.1342	0.8933	OCU_4_ADMINISTRATIVO	0.1003	0.0653	1.5372	0.1251
OCU_5_SERVICIOS	0.0369	0.0787	0.4688	0.6395	OCU_5_SERVICIOS	0.0662	0.0738	0.8968	0.3704
TAMANOEMPR_11_19	-0.0884	0.0689	-1.2834	0.2002	TAMANOEMPR_11_19	0.0647	0.0745	0.8691	0.3854
TAMANOEMPR_1_10	-0.1907	0.0754	-2.5279	0.0119	TAMANOEMPR_1_10	-0.0094	0.0575	-0.1630	0.8706
TAMANOEMPR_50OMAS	0.0508	0.0566	0.8972	0.3702	TAMANOEMPR_50OMAS	0.1484	0.0448	3.3115	0.0010
ACT_2_IND	0.1131	0.0673	1.6801	0.0938	ACT_2_IND	-0.0266	0.0702	-0.3787	0.7051
ACT_3_CONSTR	0.1708	0.0794	2.1518	0.0321	ACT_3_CONSTR	-0.0534	0.0646	-0.8256	0.4095
ACT_4_COMERC	0.0521	0.0737	0.7062	0.4805	ACT_4_COMERC	-0.2055	0.0679	-3.0257	0.0027
ACT_5_HOSTEL	-0.1452	0.1041	-1.3945	0.1640	ACT_5_HOSTEL	-0.2942	0.1212	-2.4276	0.0157
ACT_6_TRANS	0.1276	0.0776	1.6434	0.1012	ACT_6_TRANS	-0.1825	0.0687	-2.6550	0.0083
ACT_7_FINAN	0.3331	0.1218	2.7339	0.0066	ACT_7_FINAN	0.1750	0.0789	2.2183	0.0271
ACT_8_SERVEMPRES	0.0571	0.0838	0.6821	0.4956	ACT_8_SERVEMPRES	-0.1683	0.0655	-2.5678	0.0106
ACT_10_EDUCA	-0.0074	0.1028	-0.0718	0.9428	ACT_10_EDUCA	-0.0913	0.0607	-1.5043	0.1333
ACT_11_SANIDAD	-0.0233	0.0871	-0.2677	0.7891	ACT_11_SANIDAD	-0.0839	0.0601	-1.3952	0.1638
ACT_12_OTROSSERVIC	-0.0562	0.0983	-0.5713	0.5682	ACT_12_OTROSSERVIC	-0.1021	0.0736	-1.3888	0.1657
AAIMILLS	-0.0428	0.1223	-0.3499	0.7266	AAIMILLS	-0.0962	0.0870	-1.1052	0.2698
C	11.9538	4.0819	2.9285	0.0036	C	17.0295	3.6631	4.6490	0.0000
R-squared	0.5804	Mean dependent var	7.6216		R-squared	0.7462	Mean dependent var	7.3251	
Adjusted R-squared	0.5306	S.D. dependent var	0.5433		Adjusted R-squared	0.7171	S.D. dependent var	0.5622	
S.E. of regression	0.3722	Akaike info criterion	0.9634		S.E. of regression	0.2991	Akaike info criterion	0.5229	
Sum squared resid	50.1551	Schwarz criterion	1.3976		Sum squared resid	33.4477	Schwarz criterion	0.9477	
Log likelihood	-151.5686	Hannan-Quinn criter.	1.1352		Log likelihood	-65.2869	Hannan-Quinn criter.	0.6908	
F-statistic	11.6471	Durbin-Watson stat	1.8117		F-statistic	25.5765	Durbin-Watson stat	1.4571	
Prob(F-statistic)	0.0000				Prob(F-statistic)	0.0000			

## Comunidad de Madrid, 2009

Ecuación selección Varones					Ecuación selección Mujeres				
Dependent Variable: ASALARIADOPROBIT Method: ML - Binary Probit (Quadratic hill climbing) QML (Huber/White) standard errors & covariance					Dependent Variable: ASALARIADOPROBIT Method: ML - Binary Probit (Quadratic hill climbing) QML (Huber/White) standard errors & covariance				
<b>MADRID - VARONES - 2009</b> Included observations: 742					<b>MADRID - MUJERES - 2009</b> Included observations: 882				
Variable	Coefficient	Std. Error	z-Statistic	Prob.	Variable	Coefficient	Std. Error	z-Statistic	Prob.
C	-48.4489	9.6991	-4.9952	0.0000	C	-38.0788	7.2423	-5.2578	0.0000
LOG(EDAD)	26.2147	5.5927	4.6873	0.0000	LOG(EDAD)	20.2837	4.1176	4.9261	0.0000
LOG(EDAD)^2	-3.4271	0.7961	-4.3049	0.0000	LOG(EDAD)^2	-2.7177	0.5692	-4.7745	0.0000
CASADOCONVIVIENDO	0.9069	0.1831	4.9526	0.0000	CASADOCONVIVIENDO	-0.4079	0.1222	-3.3384	0.0008
NUMHIJOS_2	-0.0767	0.3240	-0.2369	0.8128	NUMHIJOS_2	-0.5353	0.1830	-2.9248	0.0034
NUMHIJOS_5	-0.3084	0.2469	-1.2488	0.2117	NUMHIJOS_5	-0.1188	0.1859	-0.6388	0.5229
NUMHIJOS_12	-0.2453	0.1433	-1.7115	0.0870	NUMHIJOS_12	-0.3101	0.0950	-3.2652	0.0011
ZONAMUYPOBLADA	0.1415	0.3396	0.4168	0.6769	ZONAMUYPOBLADA	-0.3506	0.3239	-1.0827	0.2789
ZONAMEDIOPOBLADA	0.2849	0.4243	0.6714	0.5020	ZONAMEDIOPOBLADA	-0.7373	0.3882	-1.8994	0.0575
ESTUDIANTE	-1.2072	0.1929	-6.2588	0.0000	ESTUDIANTE	-0.6898	0.1760	-3.9196	0.0001
ESTUDIOSSECUND1	0.6153	0.2258	2.7253	0.0064	ESTUDIOSSECUND1	-0.1446	0.1715	-0.8434	0.3990
ESTUDIOSSECUND2	0.3647	0.2272	1.6049	0.1085	ESTUDIOSSECUND2	-0.2040	0.1698	-1.2014	0.2296
ESTUDIOSFPSUP+ESTUDIOSUNIV	0.2359	0.2647	0.8910	0.3729	ESTUDIOSFPSUP+ESTUDIOSUNIV	0.4862	0.1882	2.5828	0.0098
LOG(EXPERIENCIAESTUD+1)	0.8117	0.5080	1.5979	0.1101	LOG(EXPERIENCIAESTUD+1)	1.4316	0.3749	3.8186	0.0001
LOG(EXPERIENCIAESTUD+1)^2	-0.3397	0.1463	-2.3220	0.0202	LOG(EXPERIENCIAESTUD+1)^2	-0.3494	0.0828	-4.2186	0.0000
EXTRANJERO	-0.2785	0.3005	-0.9267	0.3541	EXTRANJERO	0.3452	0.2570	1.3433	0.1792
SALUDMUYBUENO	1.5645	0.3743	4.1799	0.0000	SALUDMUYBUENO	0.9072	0.2833	3.2028	0.0014
SALUDBUENO	1.5672	0.3444	4.5502	0.0000	SALUDBUENO	0.8655	0.2622	3.3014	0.0010
SALUDREGULAR	1.1107	0.3303	3.3631	0.0008	SALUDREGULAR	0.4823	0.2655	1.8165	0.0693
ENFERMEDADCRONICA	0.0191	0.1765	0.1079	0.9141	ENFERMEDADCRONICA	0.0629	0.1458	0.4317	0.6660
LIMITACIONESALUDNINGUNA	0.2627	0.1899	1.3837	0.1665	LIMITACIONESALUDNINGUNA	-0.0244	0.0266	-0.9192	0.3580
LOG(RENTAFAMILIAR+1)	-0.2328	0.0584	-3.9839	0.0001	LOG(RENTAFAMILIAR+1)	-0.0244	0.0266	-0.9192	0.3580
McFadden R-squared	0.4036	Mean dependent var	0.7022		McFadden R-squared	0.2331	Mean dependent var	0.5782	
S.D. dependent var	0.4576	S.E. of regression	0.3365		S.D. dependent var	0.4941	S.E. of regression	0.4206	
Akaike info criterion	0.7857	Sum squared resid	81.5302		Akaike info criterion	1.0919	Sum squared resid	152.3087	
Schwarz criterion	0.9224	Log likelihood	-269.4983		Schwarz criterion	1.2057	Log likelihood	-460.5205	
Hannan-Quinn criter.	0.8384	Deviance	538.9966		Hannan-Quinn criter.	1.1354	Deviance	921.0410	
Restr. deviance	903.7948	Restr. log likelihood	-451.8974		Restr. deviance	1201.0310	Restr. log likelihood	-600.5154	
LR statistic	364.7982	Avg. log likelihood	-0.3632		LR statistic	279.9898	Avg. log likelihood	-0.5221	
Prob(LR statistic)	0.0000				Prob(LR statistic)	0.0000			
Obs with Dep=0	221	Total obs	742		Obs with Dep=0	372	Total obs	882	
Obs with Dep=1	521				Obs with Dep=1	510			

Ecuación salarios VARONES					Ecuación salarios MUJERES				
Dependent Variable: LOG(SALARIOBRUTO)					Dependent Variable: LOG(SALARIOBRUTO)				
Method: Least Squares					Method: Least Squares				
White heteroskedasticity-consistent standard errors & covariance					White heteroskedasticity-consistent standard errors & covariance				
<b>MADRID - VARONES - 2009</b>					<b>MADRID - MUJERES - 2009</b>				
Included observations: 474					Included observations: 446				
Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.	Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
LOG(EDAD)	-4.2319	2.4631	-1.7181	0.0865	LOG(EDAD)	-5.5910	2.9655	-1.8853	0.0601
LOG(EDAD)^2	0.7039	0.3419	2.0587	0.0401	LOG(EDAD)^2	0.8235	0.4038	2.0393	0.0421
CASADOCONVIVIENDO	0.1388	0.0434	3.1993	0.0015	CASADOCONVIVIENDO	0.0417	0.0460	0.9079	0.3645
NUMHIJOS_2	0.0518	0.0520	0.9944	0.3206	NUMHIJOS_2	0.0634	0.0691	0.9169	0.3598
NUMHIJOS_5	0.0611	0.0595	1.0269	0.3050	NUMHIJOS_5	0.1731	0.0599	2.8912	0.0040
NUMHIJOS_12	0.0274	0.0356	0.7703	0.4416	NUMHIJOS_12	0.0077	0.0368	0.2082	0.8352
ZONAMUYPOBLADA	-0.2125	0.0734	-2.8947	0.0040	ZONAMUYPOBLADA	0.1137	0.1150	0.9888	0.3234
ZONAMEDIOPOBLADA	-0.1768	0.0942	-1.8771	0.0612	ZONAMEDIOPOBLADA	0.0619	0.1439	0.4303	0.6672
ESTUDIOSSECUND1	0.1305	0.0540	2.4181	0.0160	ESTUDIOSSECUND1	0.1172	0.0815	1.4381	0.1512
ESTUDIOSSECUND2	0.1578	0.0641	2.4604	0.0143	ESTUDIOSSECUND2	0.1831	0.0806	2.2723	0.0236
ESTUDIOSFPSUP+ESTUDIOSUNIV	0.2231	0.0817	2.7296	0.0066	ESTUDIOSFPSUP+ESTUDIOSUNIV	0.3399	0.0965	3.5229	0.0005
EXTRANJERO	-0.0376	0.1331	-0.2825	0.7777	EXTRANJERO	-0.0944	0.0720	-1.3104	0.1908
SALUDMUYBUENO	0.1256	0.1260	0.9974	0.3192	SALUDMUYBUENO	0.1411	0.1638	0.8616	0.3894
SALUDBUENO	0.1504	0.1171	1.2840	0.1998	SALUDBUENO	0.1512	0.1605	0.9422	0.3467
SALUDREGULAR	-0.0502	0.1166	-0.4302	0.6672	SALUDREGULAR	0.1233	0.1524	0.8090	0.4190
LIMITACIONESALUDGRAVE+LIMITA	0.0697	0.0577	1.2083	0.2276	LIMITACIONESALUDGRAVE+LIMITA	-0.0202	0.0606	-0.3339	0.7386
LOG(HORASTRABAJOTOTAL+1)	-0.0028	0.0234	-0.1203	0.9043	LOG(HORASTRABAJOTOTAL+1)	0.0667	0.0488	1.3649	0.1731
TEMPORAL	-0.0935	0.0599	-1.5612	0.1192	TEMPORAL	-0.0965	0.0495	-1.9476	0.0522
TIEMPOPARCIAL	-0.5660	0.1579	-3.5842	0.0004	TIEMPOPARCIAL	-0.5744	0.0551	-10.4331	0.0000
SUPERVISOR	0.2195	0.0375	5.8453	0.0000	SUPERVISOR	0.1443	0.0384	3.7543	0.0002
LOG(EXPERIENCIAOK+1)	0.6789	0.2776	2.4458	0.0149	LOG(EXPERIENCIAOK+1)	0.3991	0.1535	2.6006	0.0097
LOG(EXPERIENCIAOK+1)^2	-0.1826	0.0645	-2.8332	0.0048	LOG(EXPERIENCIAOK+1)^2	-0.1057	0.0416	-2.5381	0.0115
ANOSTRABAJO	0.0068	0.0043	1.5866	0.1133	ANOSTRABAJO	0.0120	0.0038	3.1852	0.0016
EXPERIENCIAESTUD-EXPERIENCIA	-0.0015	0.0031	-0.4928	0.6224	EXPERIENCIAESTUD-EXPERIENCIA	0.0005	0.0039	0.1254	0.9002
OCU_1_DIREC	0.3814	0.1315	2.9001	0.0039	OCU_1_DIREC	0.3964	0.1893	2.0943	0.0369
OCU_2_TECNICOS	0.2859	0.0687	4.1643	0.0000	OCU_2_TECNICOS	0.4466	0.0859	5.1984	0.0000
OCU_3_TECAPOYO	0.1389	0.0537	2.5838	0.0101	OCU_3_TECAPOYO	0.2846	0.0809	3.5185	0.0005
OCU_4_ADMINISTRATIVO	-0.0088	0.0555	-0.1595	0.8734	OCU_4_ADMINISTRATIVO	0.1482	0.0665	2.2295	0.0263
OCU_5_SERVICIOS	0.0212	0.0603	0.3510	0.7258	OCU_5_SERVICIOS	0.1283	0.0795	1.6137	0.1074
TAMANOEMPR_11_19	-0.0655	0.0693	-0.9459	0.3447	TAMANOEMPR_11_19	0.0786	0.0665	1.1819	0.2379
TAMANOEMPR_1_10	-0.0906	0.0637	-1.4209	0.1561	TAMANOEMPR_1_10	-0.1066	0.0652	-1.6365	0.1025
TAMANOEMPR_50OMAS	0.0567	0.0621	0.9124	0.3621	TAMANOEMPR_50OMAS	0.0182	0.0485	0.3752	0.7077
ACT_2_IND	-0.0249	0.0626	-0.3982	0.6907	ACT_2_IND	0.0731	0.0963	0.7589	0.4483
ACT_3_CONSTR	0.0293	0.0737	0.3979	0.6909	ACT_3_CONSTR	-0.0982	0.0852	-1.1523	0.2499
ACT_4_COMERC	0.0004	0.0667	0.0065	0.9948	ACT_4_COMERC	-0.1531	0.0945	-1.6201	0.1060
ACT_5_HOSTEL	-0.2520	0.0961	-2.6220	0.0091	ACT_5_HOSTEL	-0.0745	0.1059	-0.7039	0.4819
ACT_6_TRANS	0.0272	0.0649	0.4190	0.6754	ACT_6_TRANS	-0.0620	0.0639	-0.9717	0.3318
ACT_7_FINAN	0.2620	0.1067	2.4569	0.0144	ACT_7_FINAN	0.1070	0.0812	1.3177	0.1884
ACT_8_SERVEMPRES	-0.0742	0.0726	-1.0226	0.3071	ACT_8_SERVEMPRES	-0.0637	0.0614	-1.0380	0.2999
ACT_10_EDUCA	-0.0279	0.0712	-0.3919	0.6953	ACT_10_EDUCA	-0.1286	0.0605	-2.1249	0.0342
ACT_11_SANIDAD	-0.1333	0.0910	-1.4644	0.1438	ACT_11_SANIDAD	-0.0808	0.0614	-1.3155	0.1891
ACT_12_OTROSSERVIC	-0.1721	0.0634	-2.7150	0.0069	ACT_12_OTROSSERVIC	0.0420	0.0767	0.5481	0.5840
AAIMILLS	-0.0495	0.0872	-0.5676	0.5706	AAIMILLS	-0.1215	0.1533	-0.7925	0.4286
C	12.8116	4.2773	2.9952	0.0029	C	15.4777	5.4272	2.8519	0.0046
R-squared	0.5993	Mean dependent var	7.6456		R-squared	0.6976	Mean dependent var	7.3599	
Adjusted R-squared	0.5592	S.D. dependent var	0.5070		Adjusted R-squared	0.6652	S.D. dependent var	0.5757	
S.E. of regression	0.3366	Akaike info criterion	0.7485		S.E. of regression	0.3331	Akaike info criterion	0.7328	
Sum squared resid	48.7261	Schwarz criterion	1.1348		Sum squared resid	44.6088	Schwarz criterion	1.1373	
Log likelihood	-133.4036	Hannan-Quinn criter.	0.9005		Log likelihood	-119.4141	Hannan-Quinn criter.	0.8923	
F-statistic	14.9551	Durbin-Watson stat	1.6990		F-statistic	21.5627	Durbin-Watson stat	2.1613	
Prob(F-statistic)	0.0000				Prob(F-statistic)	0.0000			

## Comunidad de Madrid, 2010

Ecuación selección Varones					Ecuación selección Mujeres				
Dependent Variable: ASALARIADOPROBIT Method: ML - Binary Probit (Quadratic hill climbing) QML (Huber/White) standard errors & covariance					Dependent Variable: ASALARIADOPROBIT Method: ML - Binary Probit (Quadratic hill climbing) QML (Huber/White) standard errors & covariance				
<b>MADRID - VARONES - 2010</b> Included observations: 919					<b>MADRID - MUJERES - 2010</b> Included observations: 1077				
Variable	Coefficient	Std. Error	z-Statistic	Prob.	Variable	Coefficient	Std. Error	z-Statistic	Prob.
C	-45.4713	7.9583	-5.7137	0.0000	C	-44.3665	6.5498	-6.7738	0.0000
LOG(EDAD)	24.4082	4.5822	5.3267	0.0000	LOG(EDAD)	23.2398	3.7507	6.1961	0.0000
LOG(EDAD)^2	-3.2228	0.6423	-5.0178	0.0000	LOG(EDAD)^2	-3.1535	0.5218	-6.0438	0.0000
CASADOOCONVIVIENDO	0.6835	0.1431	4.7754	0.0000	CASADOOCONVIVIENDO	-0.4535	0.1125	-4.0322	0.0001
NUMHIJOS0_2	0.1472	0.1901	0.7745	0.4386	NUMHIJOS0_2	-0.0572	0.1469	-0.3897	0.6968
NUMHIJOS3_5	-0.0130	0.2254	-0.0577	0.9540	NUMHIJOS3_5	0.1141	0.1648	0.6925	0.4886
NUMHIJOS6_12	-0.1699	0.1164	-1.4591	0.1445	NUMHIJOS6_12	-0.3154	0.0825	-3.8218	0.0001
ZONAMUYPOBLADA	-0.1937	0.2346	-0.8258	0.4089	ZONAMUYPOBLADA	0.1680	0.2296	0.7320	0.4642
ZONAMEDIOPOBLADA	-0.2217	0.3199	-0.6928	0.4884	ZONAMEDIOPOBLADA	-0.1403	0.2901	-0.4837	0.6286
ESTUDIANTE	-1.0786	0.1748	-6.1701	0.0000	ESTUDIANTE	-0.8498	0.1655	-5.1348	0.0000
ESTUDIOSSECUND1	0.4340	0.1884	2.3042	0.0212	ESTUDIOSSECUND1	0.0668	0.1581	0.4227	0.6725
ESTUDIOSSECUND2	0.3609	0.1912	1.8874	0.0591	ESTUDIOSSECUND2	-0.0621	0.1557	-0.3988	0.6900
ESTUDIOSFPSUP+ESTUDIOSUNIV	0.3776	0.2177	1.7341	0.0829	ESTUDIOSFPSUP+ESTUDIOSUNIV	0.4350	0.1732	2.5119	0.0120
LOG(EXPERIENCIAESTUD+1)	0.4364	0.4217	1.0351	0.3006	LOG(EXPERIENCIAESTUD+1)	1.8986	0.4137	4.5897	0.0000
LOG(EXPERIENCIAESTUD+1)^2	-0.1870	0.1040	-1.7973	0.0723	LOG(EXPERIENCIAESTUD+1)^2	-0.3999	0.0871	-4.5909	0.0000
EXTRANJERO	-0.5828	0.1620	-3.5968	0.0003	EXTRANJERO	-0.1075	0.1310	-0.8207	0.4118
SALUDMUYBUENO	1.3685	0.4069	3.3632	0.0008	SALUDMUYBUENO	0.8546	0.3104	2.7535	0.0059
SALUDBUENO	1.2577	0.3889	3.2340	0.0012	SALUDBUENO	0.6628	0.2892	2.2917	0.0219
SALUDREGULAR	1.0386	0.3800	2.7332	0.0063	SALUDREGULAR	0.5118	0.2874	1.7810	0.0749
ENFERMEDADCRONICA	-0.3363	0.1473	-2.2827	0.0224	ENFERMEDADCRONICA	-0.1493	0.1270	-1.1758	0.2397
LIMITACIONESALUDNINGUNA	0.0660	0.1904	0.3465	0.7289	LOG(RENTAFAMILIAR+1)	-0.0079	0.0225	-0.3507	0.7258
LOG(RENTAFAMILIAR+1)	-0.0982	0.0254	-3.8604	0.0001					
McFadden R-squared	0.3177	Mean dependent var	0.6594		McFadden R-squared	0.2452	Mean dependent var	0.6147	
S.D. dependent var	0.4742	S.E. of regression	0.3801		S.D. dependent var	0.4869	S.E. of regression	0.4118	
Akaike info criterion	0.9232	Sum squared resid	129.6265		Akaike info criterion	1.0453	Sum squared resid	179.0575	
Schwarz criterion	1.0387	Log likelihood	-402.2197		Schwarz criterion	1.1424	Log likelihood	-541.8688	
Hannan-Quinn criter.	0.9673	Deviance	804.4394		Hannan-Quinn criter.	1.0820	Deviance	1083.7380	
Restr. deviance	1178.9380	Restr. log likelihood	-589.4691		Restr. deviance	1435.8850	Restr. log likelihood	-717.9423	
LR statistic	374.4987	Avg. log likelihood	-0.4377		LR statistic	352.1470	Avg. log likelihood	-0.5031	
Prob(LR statistic)	0.0000				Prob(LR statistic)	0.0000			
Obs with Dep=0	313	Total obs	919		Obs with Dep=0	415	Total obs	1077	
Obs with Dep=1	606				Obs with Dep=1	662			

Ecuación salarios VARONES					Ecuación salarios MUJERES				
Dependent Variable: LOG(SALARIOBRUTO)					Dependent Variable: LOG(SALARIOBRUTO)				
Method: Least Squares					Method: Least Squares				
White heteroskedasticity-consistent standard errors & covariance					White heteroskedasticity-consistent standard errors & covariance				
<b>MADRID - VARONES - 2010</b>					<b>MADRID - MUJERES - 2010</b>				
Included observations: 540					Included observations: 579				
Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.	Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
LOG(EDAD)	-3.7827	2.3178	-1.6320	0.1033	LOG(EDAD)	-2.7452	2.6743	-1.0265	0.3051
LOG(EDAD)^2	0.5874	0.3121	1.8820	0.0604	LOG(EDAD)^2	0.4519	0.3641	1.2410	0.2151
CASADOCONVIVIENDO	0.1352	0.0421	3.2110	0.0014	CASADOCONVIVIENDO	0.0865	0.0391	2.2149	0.0272
NUMHIJOS_2	0.0026	0.0429	0.0599	0.9522	NUMHIJOS_2	-0.0343	0.0479	-0.7171	0.4736
NUMHIJOS3_5	0.0127	0.0416	0.3043	0.7610	NUMHIJOS3_5	0.0695	0.0563	1.2340	0.2177
NUMHIJOS6_12	-0.0022	0.0291	-0.0757	0.9397	NUMHIJOS6_12	0.0362	0.0354	1.0246	0.3060
ZONAMUYPOBLADA	0.0128	0.0712	0.1799	0.8573	ZONAMUYPOBLADA	0.1015	0.0523	1.9396	0.0529
ZONAMEDIOPOBLADA	0.0857	0.1045	0.8206	0.4123	ZONAMEDIOPOBLADA	0.1076	0.0791	1.3606	0.1742
ESTUDIOSSECUND1	0.0987	0.0584	1.6902	0.0916	ESTUDIOSSECUND1	0.0439	0.0695	0.6322	0.5275
ESTUDIOSSECUND2	0.1288	0.0601	2.1440	0.0325	ESTUDIOSSECUND2	0.1446	0.0688	2.1019	0.0360
ESTUDIOSFPSUP+ESTUDIOSUNIV	0.1635	0.0714	2.2899	0.0224	ESTUDIOSFPSUP+ESTUDIOSUNIV	0.1516	0.0864	1.7550	0.0798
EXTRANJERO	-0.1493	0.0589	-2.5324	0.0116	EXTRANJERO	-0.0610	0.0471	-1.2964	0.1954
SALUDMUYBUENO	0.0305	0.1737	0.1755	0.8608	SALUDMUYBUENO	0.2310	0.1401	1.6482	0.0999
SALUDBUENO	0.1035	0.1694	0.6109	0.5415	SALUDBUENO	0.1666	0.1261	1.3204	0.1873
SALUDREGULAR	0.0990	0.1606	0.6165	0.5378	SALUDREGULAR	0.1239	0.1228	1.0090	0.3135
LIMITACIONESALUDGRAVE+LIMITA	-0.0477	0.0642	-0.7431	0.4578	LIMITACIONESALUDGRAVE+LIMITA	0.0362	0.0556	0.6512	0.5152
LOG(HORASTRABAJOTOTAL+1)	-0.0515	0.0163	-3.1658	0.0016	LOG(HORASTRABAJOTOTAL+1)	0.1114	0.0461	2.4189	0.0159
TEMPORAL	-0.2203	0.0570	-3.8668	0.0001	TEMPORAL	-0.1262	0.0405	-3.1161	0.0019
TIEMPOPARCIAL	-0.5710	0.1247	-4.5799	0.0000	TIEMPOPARCIAL	-0.5303	0.0489	-10.8360	0.0000
SUPERVISOR	0.1453	0.0351	4.1427	0.0000	SUPERVISOR	0.1656	0.0342	4.8413	0.0000
LOG(EXPERIENCIAOK+1)	0.5335	0.1555	3.4305	0.0007	LOG(EXPERIENCIAOK+1)	-0.1076	0.2796	-0.3850	0.7004
LOG(EXPERIENCIAOK+1)^2	-0.1105	0.0420	-2.6322	0.0087	LOG(EXPERIENCIAOK+1)^2	-0.0158	0.0560	-0.2821	0.7780
ANOSTRABAJO	0.0006	0.0039	0.1649	0.8691	ANOSTRABAJO	0.0089	0.0025	3.5872	0.0004
EXPERIENCIAESTUD-EXPERIENCIA	0.0029	0.0031	0.9563	0.3394	EXPERIENCIAESTUD-EXPERIENCIA	0.0004	0.0029	0.1459	0.8841
OCU_1_DIRECT	0.5114	0.0823	6.2134	0.0000	OCU_1_DIRECT	0.4329	0.1097	3.9459	0.0001
OCU_2_TECNICOS	0.4281	0.0630	6.7947	0.0000	OCU_2_TECNICOS	0.4552	0.0696	6.5442	0.0000
OCU_3_TECAPOYO	0.2735	0.0572	4.7788	0.0000	OCU_3_TECAPOYO	0.1688	0.0645	2.6183	0.0091
OCU_4_ADMINISTRATIVO	0.0953	0.0535	1.7830	0.0752	OCU_4_ADMINISTRATIVO	0.0879	0.0539	1.6317	0.1033
OCU_5_SERVICIOS	-0.0014	0.0533	-0.0259	0.9794	OCU_5_SERVICIOS	0.0809	0.0578	1.4005	0.1619
TAMANOEMPR_11_19	-0.0798	0.0542	-1.4735	0.1413	TAMANOEMPR_11_19	-0.0709	0.0542	-1.3070	0.1918
TAMANOEMPR_1_10	-0.0652	0.0488	-1.3348	0.1826	TAMANOEMPR_1_10	-0.0690	0.0481	-1.4344	0.1520
TAMANOEMPR_50OMAS	0.0591	0.0447	1.3222	0.1867	TAMANOEMPR_50OMAS	0.0446	0.0409	1.0905	0.2760
ACT_2_IND	-0.0032	0.0499	-0.0645	0.9486	ACT_2_IND	-0.0984	0.0727	-1.3543	0.1762
ACT_3_CONSTR	0.0276	0.0675	0.4081	0.6834	ACT_3_CONSTR	-0.0496	0.0815	-0.6080	0.5435
ACT_4_COMERC	-0.1278	0.0742	-1.7229	0.0855	ACT_4_COMERC	-0.1938	0.0683	-2.8390	0.0047
ACT_5_HOSTEL	-0.0285	0.0745	-0.3828	0.7020	ACT_5_HOSTEL	-0.1733	0.0781	-2.2189	0.0269
ACT_6_TRANS	-0.0021	0.0534	-0.0399	0.9682	ACT_6_TRANS	0.0578	0.0632	0.9149	0.3606
ACT_7_FINAN	0.1825	0.0731	2.4974	0.0128	ACT_7_FINAN	0.0019	0.0820	0.0230	0.9816
ACT_8_SERVEMPRES	-0.0498	0.0559	-0.8904	0.3737	ACT_8_SERVEMPRES	-0.1970	0.0506	-3.8960	0.0001
ACT_10_EDUCA	-0.1493	0.0644	-2.3165	0.0209	ACT_10_EDUCA	-0.1489	0.0574	-2.5925	0.0098
ACT_11_SANIDAD	-0.0430	0.1023	-0.4204	0.6743	ACT_11_SANIDAD	-0.1815	0.0540	-3.3637	0.0008
ACT_12_OTROSSERVIC	-0.1313	0.0805	-1.6320	0.1033	ACT_12_OTROSSERVIC	-0.1383	0.0589	-2.3478	0.0192
AAIMILLS	0.0425	0.0939	0.4529	0.6508	AAIMILLS	-0.3006	0.1514	-1.9852	0.0476
C	12.6677	4.2499	2.9807	0.0030	C	10.8820	4.8853	2.2275	0.0263
R-squared	0.5975	Mean dependent var	7.6361		R-squared	0.6708	Mean dependent var	7.3477	
Adjusted R-squared	0.5626	S.D. dependent var	0.4974		Adjusted R-squared	0.6443	S.D. dependent var	0.5654	
S.E. of regression	0.3289	Akaike info criterion	0.6919		S.E. of regression	0.3372	Akaike info criterion	0.7369	
Sum squared resid	53.6603	Schwarz criterion	1.0416		Sum squared resid	60.8436	Schwarz criterion	1.0683	
Log likelihood	-142.8251	Hannan-Quinn criter.	0.8287		Log likelihood	-169.3231	Hannan-Quinn criter.	0.8661	
F-statistic	17.1254	Durbin-Watson stat	1.7708		F-statistic	25.3483	Durbin-Watson stat	1.9063	
Prob(F-statistic)	0.0000				Prob(F-statistic)	0.0000			

## Comunidad de Madrid, 2011

Ecuación selección Varones					Ecuación selección Mujeres				
Dependent Variable: ASALARIADOPROBIT Method: ML - Binary Probit (Quadratic hill climbing) QML (Huber/White) standard errors & covariance					Dependent Variable: ASALARIADOPROBIT Method: ML - Binary Probit (Quadratic hill climbing) QML (Huber/White) standard errors & covariance				
<b>MADRID - VARONES - 2011</b> Included observations: 819					<b>MADRID - MUJERES - 2011</b> Included observations: 970				
Variable	Coefficient	Std. Error	z-Statistic	Prob.	Variable	Coefficient	Std. Error	z-Statistic	Prob.
C	-49.9961	8.1395	-6.1424	0.0000	C	-53.3774	7.4787	-7.1372	0.0000
LOG(EDAD)	27.2108	4.5633	5.9630	0.0000	LOG(EDAD)	29.5696	4.2199	7.0071	0.0000
LOG(EDAD)^2	-3.6810	0.6361	-5.7869	0.0000	LOG(EDAD)^2	-4.0675	0.5834	-6.9717	0.0000
CASADOCONVIVIENDO	0.6297	0.1633	3.8563	0.0001	CASADOCONVIVIENDO	-0.3381	0.1194	-2.8313	0.0046
NUMHIJOS0_2	0.2260	0.2383	0.9482	0.3430	NUMHIJOS0_2	-0.0082	0.1866	-0.0437	0.9651
NUMHIJOS3_5	-0.0388	0.1994	-0.1949	0.8455	NUMHIJOS3_5	-0.1024	0.1555	-0.6583	0.5104
NUMHIJOS6_12	-0.2257	0.1194	-1.8902	0.0587	NUMHIJOS6_12	-0.2252	0.0931	-2.4175	0.0156
ZONAMUYPOBLADA	-0.1171	0.3644	-0.3214	0.7479	ZONAMUYPOBLADA	0.1319	0.2465	0.5350	0.5927
ZONAMEDIOPOBLADA	0.1453	0.4583	0.3171	0.7512	ZONAMEDIOPOBLADA	-0.3393	0.3101	-1.0944	0.2738
ESTUDIANTE	-0.8923	0.1906	-4.6820	0.0000	ESTUDIANTE	-0.7447	0.1797	-4.1439	0.0000
ESTUDIOSSECUND1	0.4944	0.1887	2.6193	0.0088	ESTUDIOSSECUND1	0.5811	0.1748	3.3251	0.0009
ESTUDIOSSECUND2	0.7409	0.2008	3.6903	0.0002	ESTUDIOSSECUND2	0.4921	0.1761	2.7942	0.0052
ESTUDIOSFPSUP+ESTUDIOSUNIV	0.5352	0.2212	2.4192	0.0156	ESTUDIOSFPSUP+ESTUDIOSUNIV	0.9878	0.1945	5.0781	0.0000
LOG(EXPERIENCIAESTUD+1)	0.4290	0.3456	1.2414	0.2145	LOG(EXPERIENCIAESTUD+1)	0.5222	0.3700	1.4116	0.1581
LOG(EXPERIENCIAESTUD+1)^2	-0.1478	0.0922	-1.6038	0.1088	LOG(EXPERIENCIAESTUD+1)^2	-0.1147	0.0839	-1.3677	0.1714
EXTRANJERO	-0.8524	0.1728	-4.9341	0.0000	EXTRANJERO	-0.0095	0.1329	-0.0718	0.9428
SALUDMUYBUENO	0.7934	0.4109	1.9308	0.0535	SALUDMUYBUENO	0.5367	0.3002	1.7879	0.0738
SALUDBUENO	0.9138	0.4000	2.2845	0.0223	SALUDBUENO	0.5436	0.2924	1.8592	0.0630
SALUDREGULAR	0.8045	0.3737	2.1525	0.0314	SALUDREGULAR	0.2342	0.2863	0.8181	0.4133
ENFERMEDADCRONICA	0.1201	0.2275	0.5280	0.5975	ENFERMEDADCRONICA	0.0006	0.1606	0.0040	0.9968
LIMITACIONSALUDNINGUNA	0.7378	0.2610	2.8272	0.0047	LIMITACIONSALUDNINGUNA	-0.1125	0.0312	-3.6015	0.0003
LOG(RENTAFAMILIAR+1)	-0.1440	0.0352	-4.0884	0.0000	LOG(RENTAFAMILIAR+1)	-0.1125	0.0312	-3.6015	0.0003
McFadden R-squared	0.3401	Mean dependent var	0.6215		McFadden R-squared	0.2566	Mean dependent var	0.5495	
S.D. dependent var	0.4853	S.E. of regression	0.3797		S.D. dependent var	0.4978	S.E. of regression	0.4170	
Akaike info criterion	0.9291	Sum squared resid	114.9328		Akaike info criterion	1.0665	Sum squared resid	165.0240	
Schwarz criterion	1.0556	Log likelihood	-358.4864		Schwarz criterion	1.1721	Log likelihood	-496.2612	
Hannan-Quinn criter.	0.9777	Deviance	716.9727		Hannan-Quinn criter.	1.1067	Deviance	992.5223	
Restr. deviance	1086.5350	Restr. log likelihood	-543.2674		Restr. deviance	1335.1890	Restr. log likelihood	-667.5945	
LR statistic	369.5621	Avg. log likelihood	-0.4377		LR statistic	342.6666	Avg. log likelihood	-0.5116	
Prob(LR statistic)	0.0000				Prob(LR statistic)	0.0000			
Obs with Dep=0	310	Total obs	819		Obs with Dep=0	437	Total obs	970	
Obs with Dep=1	509				Obs with Dep=1	533			

Ecuación salarios VARONES					Ecuación salarios MUJERES				
Dependent Variable: LOG(SALARIOBRUTO)					Dependent Variable: LOG(SALARIOBRUTO)				
Method: Least Squares					Method: Least Squares				
White heteroskedasticity-consistent standard errors & covariance					White heteroskedasticity-consistent standard errors & covariance				
<b>MADRID - VARONES - 2011</b>					<b>MADRID - MUJERES - 2011</b>				
Included observations: 465					Included observations: 490				
Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.	Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
LOG(EDAD)	-0.8259	2.5991	-0.3178	0.7508	LOG(EDAD)	-2.4864	2.8189	-0.8820	0.3782
LOG(EDAD)^2	0.1981	0.3570	0.5548	0.5793	LOG(EDAD)^2	0.4004	0.3889	1.0297	0.3037
CASADOCONVIVIENDO	0.0082	0.0438	0.1877	0.8512	CASADOCONVIVIENDO	0.0339	0.0452	0.7501	0.4536
NUMHIJOS_2	0.0423	0.0580	0.7289	0.4665	NUMHIJOS_2	-0.0373	0.0551	-0.6759	0.4994
NUMHIJOS_5	0.0132	0.0426	0.3100	0.7567	NUMHIJOS_5	0.0152	0.0442	0.3431	0.7317
NUMHIJOS_12	-0.0096	0.0321	-0.3005	0.7640	NUMHIJOS_12	-0.0213	0.0318	-0.6714	0.5023
ZONAMUYPOBLADA	-0.1815	0.0753	-2.4108	0.0163	ZONAMUYPOBLADA	0.2655	0.0727	3.6527	0.0003
ZONAMEDIOPOBLADA	-0.1544	0.0898	-1.7203	0.0861	ZONAMEDIOPOBLADA	0.1594	0.1065	1.4965	0.1352
ESTUDIOSSECUND1	0.1884	0.0591	3.1851	0.0016	ESTUDIOSSECUND1	0.0860	0.0772	1.1144	0.2657
ESTUDIOSSECUND2	0.3546	0.0704	5.0369	0.0000	ESTUDIOSSECUND2	0.1351	0.0761	1.7757	0.0765
ESTUDIOSFPSUP+ESTUDIOSUNIV	0.4080	0.0792	5.1486	0.0000	ESTUDIOSFPSUP+ESTUDIOSUNIV	0.2568	0.0994	2.5830	0.0101
EXTRANJERO	-0.1521	0.0585	-2.5998	0.0097	EXTRANJERO	-0.0396	0.0528	-0.7507	0.4532
SALUDMUYBUENO	0.3254	0.1282	2.5388	0.0115	SALUDMUYBUENO	0.0174	0.1317	0.1322	0.8948
SALUDBUENO	0.2917	0.1303	2.2387	0.0257	SALUDBUENO	-0.0591	0.1293	-0.4571	0.6478
SALUDREGULAR	0.1578	0.1246	1.2663	0.2061	SALUDREGULAR	-0.0096	0.1220	-0.0785	0.9375
LIMITACIONESALUDGRAVE+LIMITA	-0.0933	0.0751	-1.2436	0.2143	LIMITACIONESALUDGRAVE+LIMITA	0.0494	0.0686	0.7204	0.4716
LOG(HORASTRABAJOTOTAL+1)	0.0022	0.0260	0.0844	0.9328	LOG(HORASTRABAJOTOTAL+1)	0.0864	0.0687	1.2573	0.2093
TEMPORAL	-0.1421	0.0543	-2.6155	0.0092	TEMPORAL	-0.1481	0.0426	-3.4762	0.0006
TIEMPOPARCIAL	-0.7641	0.1003	-7.6192	0.0000	TIEMPOPARCIAL	-0.4660	0.0532	-8.7537	0.0000
SUPERVISOR	0.1193	0.0373	3.2020	0.0015	SUPERVISOR	0.1610	0.0423	3.8030	0.0002
LOG(EXPERIENCIAOK+1)	0.4480	0.2332	1.9215	0.0553	LOG(EXPERIENCIAOK+1)	0.4835	0.1728	2.7976	0.0054
LOG(EXPERIENCIAOK+1)^2	-0.1033	0.0518	-1.9916	0.0471	LOG(EXPERIENCIAOK+1)^2	-0.1279	0.0433	-2.9510	0.0033
ANOSTRABAJO	0.0079	0.0036	2.2144	0.0273	ANOSTRABAJO	0.0104	0.0029	3.5654	0.0004
EXPERIENCIAESTUD-EXPERIENCIA	0.0035	0.0028	1.2501	0.2119	EXPERIENCIAESTUD-EXPERIENCIA	0.0012	0.0028	0.4344	0.6642
OCU_1_DIREC	0.4443	0.1034	4.2975	0.0000	OCU_1_DIREC	0.4285	0.1573	2.7241	0.0067
OCU_2_TECNICOS	0.2844	0.0653	4.3580	0.0000	OCU_2_TECNICOS	0.3550	0.0776	4.5733	0.0000
OCU_3_TECAPOYO	0.1692	0.0503	3.3615	0.0008	OCU_3_TECAPOYO	0.2062	0.0678	3.0396	0.0025
OCU_4_ADMINISTRATIVO	0.0874	0.0555	1.5751	0.1160	OCU_4_ADMINISTRATIVO	0.0742	0.0583	1.2727	0.2038
OCU_5_SERVICIOS	-0.0499	0.0509	-0.9805	0.3274	OCU_5_SERVICIOS	0.0293	0.0527	0.5554	0.5789
TAMANOEMPR_11_19	-0.1229	0.0558	-2.2029	0.0281	TAMANOEMPR_11_19	-0.0513	0.0601	-0.8546	0.3932
TAMANOEMPR_1_10	-0.0593	0.0490	-1.2098	0.2270	TAMANOEMPR_1_10	-0.0385	0.0604	-0.6374	0.5242
TAMANOEMPR_50OMAS	0.0751	0.0436	1.7239	0.0855	TAMANOEMPR_50OMAS	0.0535	0.0555	0.9635	0.3358
ACT_2_IND	0.0342	0.0497	0.6890	0.4912	ACT_2_IND	0.0264	0.0744	0.3544	0.7232
ACT_3_CONSTR	0.0679	0.0647	1.0496	0.2945	ACT_3_CONSTR	0.1204	0.0941	1.2792	0.2015
ACT_4_COMERC	0.0352	0.0630	0.5584	0.5769	ACT_4_COMERC	-0.0427	0.0722	-0.5912	0.5547
ACT_5_HOSTEL	0.0010	0.0678	0.0145	0.9884	ACT_5_HOSTEL	-0.0795	0.0773	-1.0273	0.3048
ACT_6_TRANS	0.0694	0.0504	1.3773	0.1692	ACT_6_TRANS	0.1144	0.0705	1.6228	0.1053
ACT_7_FINAN	0.1317	0.0678	1.9426	0.0527	ACT_7_FINAN	0.1537	0.0854	1.8008	0.0724
ACT_8_SERVEMPRES	-0.0523	0.0724	-0.7232	0.4699	ACT_8_SERVEMPRES	-0.0131	0.0624	-0.2096	0.8341
ACT_10_EDUCA	-0.0889	0.0723	-1.2293	0.2196	ACT_10_EDUCA	-0.0431	0.0650	-0.6627	0.5079
ACT_11_SANIDAD	-0.0917	0.1373	-0.6681	0.5044	ACT_11_SANIDAD	-0.0103	0.0588	-0.1752	0.8610
ACT_12_OTROSSERVIC	0.0038	0.0618	0.0616	0.9509	ACT_12_OTROSSERVIC	-0.0487	0.0621	-0.7850	0.4329
AAIMILLS	0.1491	0.0934	1.5970	0.1110	AAIMILLS	0.0610	0.1225	0.4983	0.6185
C	6.7744	4.7075	1.4391	0.1509	C	9.7192	5.0951	1.9076	0.0571
R-squared	0.6511	Mean dependent var	7.6257		R-squared	0.6529	Mean dependent var	7.3085	
Adjusted R-squared	0.6155	S.D. dependent var	0.4844		Adjusted R-squared	0.6194	S.D. dependent var	0.5255	
S.E. of regression	0.3004	Akaike info criterion	0.5222		S.E. of regression	0.3242	Akaike info criterion	0.6705	
Sum squared resid	37.9809	Schwarz criterion	0.9141		Sum squared resid	46.8742	Schwarz criterion	1.0472	
Log likelihood	-77.4044	Hannan-Quinn criter.	0.6764		Log likelihood	-120.2799	Hannan-Quinn criter.	0.8185	
F-statistic	18.2714	Durbin-Watson stat	2.1382		F-statistic	19.5059	Durbin-Watson stat	1.9284	
Prob(F-statistic)	0.0000				Prob(F-statistic)	0.0000			

## Resto de España, 2006

Ecuación selección Varones					Ecuación selección Mujeres				
Dependent Variable: ASALARIADOPROBIT Method: ML - Binary Probit (Quadratic hill climbing) QML (Huber/White) standard errors & covariance					Dependent Variable: ASALARIADOPROBIT Method: ML - Binary Probit (Quadratic hill climbing) QML (Huber/White) standard errors & covariance				
<b>RESTO DE ESPAÑA - VARONES - 2006</b> Included observations: 7762					<b>RESTO DE ESPAÑA - MUJERES - 2006</b> Included observations: 8760				
Variable	Coefficient	Std. Error	z-Statistic	Prob.	Variable	Coefficient	Std. Error	z-Statistic	Prob.
C	-38.0031	2.5210	-15.0743	0.0000	C	-27.4403	2.4396	-11.2479	0.0000
LOG(EDAD)	21.7608	1.4846	14.6572	0.0000	LOG(EDAD)	14.8303	1.4083	10.5305	0.0000
LOG(EDAD)^2	-3.0941	0.2120	-14.5932	0.0000	LOG(EDAD)^2	-2.0755	0.1967	-10.5491	0.0000
CASADOCONVIVIENDO	0.6869	0.0586	11.7301	0.0000	CASADOCONVIVIENDO	-0.2114	0.0409	-5.1731	0.0000
NUMHIJOS0_2	-0.0845	0.0961	-0.8792	0.3793	NUMHIJOS0_2	-0.4545	0.0589	-7.7209	0.0000
NUMHIJOS3_5	-0.1373	0.0700	-1.9610	0.0499	NUMHIJOS3_5	-0.2832	0.0458	-6.1833	0.0000
NUMHIJOS6_12	-0.0236	0.0437	-0.5406	0.5888	NUMHIJOS6_12	-0.1794	0.0300	-5.9865	0.0000
ZONAMUYPOBLADA	-0.0099	0.0428	-0.2316	0.8168	ZONAMUYPOBLADA	0.2220	0.0350	6.3357	0.0000
ZONAMEDIOPOBLADA	0.0413	0.0501	0.8241	0.4099	ZONAMEDIOPOBLADA	0.1419	0.0405	3.5066	0.0005
ESTUDIANTE	-1.3554	0.0602	-22.5059	0.0000	ESTUDIANTE	-0.9397	0.0577	-16.2755	0.0000
ESTUDIOSSECUND1	0.0931	0.0524	1.7767	0.0756	ESTUDIOSSECUND1	0.2143	0.0431	4.9693	0.0000
ESTUDIOSSECUND2	0.0833	0.0582	1.4314	0.1523	ESTUDIOSSECUND2	0.4262	0.0497	8.5682	0.0000
ESTUDIOSFPSUP	0.0455	0.1569	0.2902	0.7717	ESTUDIOSFPSUP	0.5214	0.1289	4.0452	0.0001
ESTUDIOSUNIV	0.3937	0.0760	5.1771	0.0000	ESTUDIOSUNIV	0.9456	0.0568	16.6626	0.0000
LOG(EXPERIENCIAESTUD+1)	0.9346	0.1764	5.2975	0.0000	LOG(EXPERIENCIAESTUD+1)	1.2216	0.1483	8.2372	0.0000
LOG(EXPERIENCIAESTUD+1)^2	-0.2130	0.0429	-4.9714	0.0000	LOG(EXPERIENCIAESTUD+1)^2	-0.2647	0.0325	-8.1416	0.0000
EXTRANJERO	-0.3517	0.1440	-2.4428	0.0146	EXTRANJERO	0.0763	0.1068	0.7142	0.4751
SALUDMUYBUENO	0.9074	0.1985	4.5713	0.0000	SALUDMUYBUENO	0.6861	0.1920	3.5733	0.0004
SALUDBUENO	0.8813	0.1936	4.5521	0.0000	SALUDBUENO	0.6146	0.1888	3.2544	0.0011
SALUDREGULAR	0.6667	0.1906	3.4975	0.0005	SALUDREGULAR	0.5158	0.1868	2.7610	0.0058
SALUDMALO	0.2333	0.1915	1.2187	0.2230	SALUDMALO	0.3162	0.1876	1.6854	0.0919
ENFERMEDADCRONICA	-0.2729	0.0540	-5.0505	0.0000	ENFERMEDADCRONICA	-0.1793	0.0483	-3.7111	0.0002
LIMITACIONESALUDGRAVE	-0.5384	0.0868	-6.2022	0.0000	LIMITACIONESALUDGRAVE	-0.1256	0.0784	-1.6018	0.1092
LIMITACIONESALUDLEVE	-0.2634	0.0664	-3.9693	0.0001	LIMITACIONESALUDLEVE	0.0133	0.0537	0.2481	0.8041
LOG(RENTAFAMILIAR+1)	-0.1011	0.0136	-7.4387	0.0000	LOG(RENTAFAMILIAR+1)	-0.0784	0.0104	-7.5177	0.0000
McFadden R-squared	0.3377	Mean dependent var	0.7094		McFadden R-squared	0.2042	Mean dependent var	0.4643	
S.D. dependent var	0.4541	S.E. of regression	0.3525		S.D. dependent var	0.4988	S.E. of regression	0.4308	
Akaike info criterion	0.8048	Sum squared resid	961.2191		Akaike info criterion	1.1048	Sum squared resid	1621.1530	
Schwarz criterion	0.8272	Log likelihood	-3098.4580		Schwarz criterion	1.1250	Log likelihood	-4814.0210	
Hannan-Quinn criter.	0.8125	Deviance	6196.9150		Hannan-Quinn criter.	1.1117	Deviance	9628.0410	
Restr. deviance	9356.7770	Restr. log likelihood	-4678.3880		Restr. deviance	12099.1700	Restr. log likelihood	-6049.5830	
LR statistic	3159.8610	Avg. log likelihood	-0.3992		LR statistic	2471.1250	Avg. log likelihood	-0.5495	
Prob(LR statistic)	0.0000				Prob(LR statistic)	0.0000			
Obs with Dep=0	2256	Total obs	7762		Obs with Dep=0	4693	Total obs	8760	
Obs with Dep=1	5506				Obs with Dep=1	4067			



Ecuación salarios VARONES					Ecuación salarios MUJERES				
Dependent Variable: LOG(SALARIOBRUTO)					Dependent Variable: LOG(SALARIOBRUTO)				
Method: Least Squares					Method: Least Squares				
White heteroskedasticity-consistent standard errors & covariance					White heteroskedasticity-consistent standard errors & covariance				
<b>RESTO DE ESPAÑA - VARONES - 2006</b>					<b>RESTO DE ESPAÑA - MUJERES - 2006</b>				
Included observations: 4961					Included observations: 3704				
Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.	Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
LOG(EDAD)	-1.5443	0.6435	-2.3998	0.0164	LOG(EDAD)	-0.7445	0.7872	-0.9458	0.3443
LOG(EDAD)^2	0.2477	0.0917	2.7002	0.0070	LOG(EDAD)^2	0.1216	0.1116	1.0896	0.2759
CASADOCONVIENDO	0.0664	0.0154	4.3225	0.0000	CASADOCONVIENDO	0.0314	0.0146	2.1508	0.0316
NUMHIOSO_2	0.0165	0.0172	0.9626	0.3358	NUMHIOSO_2	0.0837	0.0221	3.7919	0.0002
NUMHIOS3_5	0.0226	0.0143	1.5759	0.1151	NUMHIOS3_5	0.0156	0.0193	0.8097	0.4182
NUMHIOS6_12	0.0365	0.0094	3.9054	0.0001	NUMHIOS6_12	0.0365	0.0113	3.2337	0.0012
ZONAMUYPOBLADA	0.0440	0.0112	3.9429	0.0001	ZONAMUYPOBLADA	0.0653	0.0143	4.5791	0.0000
ZONAMEDIOPOBLADA	0.0171	0.0126	1.3525	0.1763	ZONAMEDIOPOBLADA	0.0332	0.0163	2.0324	0.0422
ESTUDIOSSECUND1	0.0355	0.0137	2.5917	0.0096	ESTUDIOSSECUND1	0.0479	0.0218	2.2027	0.0277
ESTUDIOSSECUND2	0.1081	0.0167	6.4923	0.0000	ESTUDIOSSECUND2	0.1137	0.0263	4.3165	0.0000
ESTUDIOSFPSUP	0.0390	0.0356	1.0975	0.2725	ESTUDIOSFPSUP	0.1077	0.0423	2.5483	0.0109
ESTUDIOSUNIV	0.1784	0.0215	8.2873	0.0000	ESTUDIOSUNIV	0.2176	0.0334	6.5242	0.0000
EXIHANJERO	-0.0049	0.0315	-0.1560	0.8761	EXIHANJERO	-0.0103	0.0387	-0.2670	0.7895
SALUDMUYBUENO	-0.0817	0.0736	-1.1094	0.2673	SALUDMUYBUENO	0.0627	0.0851	0.7363	0.4616
SALUDBUENO	-0.1161	0.0729	-1.5924	0.1114	SALUDBUENO	0.0566	0.0840	0.6743	0.5002
SALUDREGULAR	-0.1337	0.0721	-1.8545	0.0637	SALUDREGULAR	0.0382	0.0835	0.4569	0.6478
SALUDMALO	-0.1903	0.0741	-2.5691	0.0102	SALUDMALO	-0.0056	0.0867	-0.0642	0.9488
LIMITACIONESALUDGRAVE	0.0022	0.0276	0.0783	0.9376	LIMITACIONESALUDGRAVE	-0.0219	0.0337	-0.6506	0.5154
LIMITACIONESALUDLEVE	0.0182	0.0188	0.9680	0.3331	LIMITACIONESALUDLEVE	-0.0449	0.0203	-2.2140	0.0269
LOG(HORASTRABAJOTOTAL+1)	0.0489	0.0109	4.4883	0.0000	LOG(HORASTRABAJOTOTAL+1)	0.1569	0.0237	6.6227	0.0000
TEMPORAL	-0.1231	0.0125	-9.8169	0.0000	TEMPORAL	-0.0970	0.0139	-7.0025	0.0000
TIEMPOPARCIAL	-0.5049	0.0433	-11.6592	0.0000	TIEMPOPARCIAL	-0.4676	0.0199	-23.4639	0.0000
SUPERVISOR	0.1579	0.0120	13.1860	0.0000	SUPERVISOR	0.1493	0.0157	9.5217	0.0000
LOG(EXPERIENCIAOK+1)	0.3065	0.0547	5.6056	0.0000	LOG(EXPERIENCIAOK+1)	0.1672	0.0590	2.8330	0.0046
LOG(EXPERIENCIAOK+1)^2	-0.0637	0.0155	-4.1188	0.0000	LOG(EXPERIENCIAOK+1)^2	-0.0447	0.0152	-2.9309	0.0034
ANOSTRABAJO	0.0051	0.0015	3.4425	0.0006	ANOSTRABAJO	0.0107	0.0013	8.3792	0.0000
EXPERIENCIAESTUD-EXPERIENCIAOK	0.0003	0.0013	0.2256	0.8215	EXPERIENCIAESTUD-EXPERIENCIAOK	0.0017	0.0014	1.2103	0.2263
OCU_1_DIREC	0.3803	0.0317	11.9815	0.0000	OCU_1_DIREC	0.4632	0.0618	7.4942	0.0000
OCU_2_TECNICOS	0.4265	0.0283	15.0471	0.0000	OCU_2_TECNICOS	0.5083	0.0289	17.6079	0.0000
OCU_3_TECAPOYO	0.2114	0.0221	9.5586	0.0000	OCU_3_TECAPOYO	0.2355	0.0266	8.8457	0.0000
OCU_4_ADMINISTRATIVO	0.1073	0.0215	4.9854	0.0000	OCU_4_ADMINISTRATIVO	0.1505	0.0227	6.6155	0.0000
OCU_5_SERVICIOS	0.1430	0.0198	7.2162	0.0000	OCU_5_SERVICIOS	0.0742	0.0206	3.6004	0.0003
OCU_6_AGRICULTURA	0.1218	0.0420	2.9023	0.0037	OCU_6_AGRICULTURA	-0.0735	0.0431	-1.7029	0.0887
OCU_7_BLUECUALI	0.0670	0.0150	4.4776	0.0000	OCU_7_BLUECUALI	0.0487	0.0328	1.4863	0.1373
OCU_8_BLUEOPERADORES	0.1358	0.0182	7.4808	0.0000	OCU_8_BLUEOPERADORES	0.0911	0.0460	1.9806	0.0477
TAMANOEMPR_11_19	-0.0414	0.0154	-2.6985	0.0070	TAMANOEMPR_11_19	-0.0536	0.0192	-2.7930	0.0052
TAMANOEMPR_1_10	-0.0849	0.0149	-5.6812	0.0000	TAMANOEMPR_1_10	-0.1233	0.0175	-7.0553	0.0000
TAMANOEMPR_50OMAS	0.0723	0.0144	5.0068	0.0000	TAMANOEMPR_50OMAS	0.0635	0.0166	3.8215	0.0001
ACT_1_AGR	-0.0960	0.0334	-2.8747	0.0041	ACT_1_AGR	-0.1416	0.0402	-3.5211	0.0004
ACT_2_IND	0.0245	0.0185	1.3242	0.1855	ACT_2_IND	-0.1254	0.0263	-4.7604	0.0000
ACT_3_CONSTR	0.0392	0.0199	1.9734	0.0485	ACT_3_CONSTR	-0.1330	0.0415	-3.2057	0.0014
ACT_4_COMERC	-0.0796	0.0201	-3.9645	0.0001	ACT_4_COMERC	-0.1532	0.0232	-6.6126	0.0000
ACT_5_HOSTEL	-0.0820	0.0279	-2.9339	0.0034	ACT_5_HOSTEL	-0.0937	0.0284	-3.3021	0.0010
ACT_6_TRANS	0.0474	0.0261	1.8154	0.0695	ACT_6_TRANS	-0.1199	0.0370	-3.2374	0.0012
ACT_7_FINAN	0.3181	0.0413	7.7081	0.0000	ACT_7_FINAN	0.1127	0.0440	2.5601	0.0105
ACT_8_SERVEMPRES	-0.0906	0.0287	-3.1520	0.0016	ACT_8_SERVEMPRES	-0.1517	0.0286	-5.2998	0.0000
ACT_10_EDUCA	0.0160	0.0286	0.5606	0.5751	ACT_10_EDUCA	-0.1062	0.0253	-4.1951	0.0000
ACT_11_SANIDAD	-0.0213	0.0333	-0.6416	0.5212	ACT_11_SANIDAD	-0.0936	0.0230	-4.0775	0.0000
ACT_12_OTROSSERVIC	-0.0804	0.0292	-2.7559	0.0059	ACT_12_OTROSSERVIC	-0.2499	0.0290	-8.6281	0.0000
AAIMILLS	-0.0829	0.0301	-2.7551	0.0059	AAIMILLS	-0.0392	0.0345	-1.1362	0.2559
C	8.9051	1.1263	7.9063	0.0000	C	7.1644	1.3951	5.1355	0.0000
R-squared	0.5269	Mean dependent var	7.3588		R-squared	0.6783	Mean dependent var	7.0163	
Adjusted R-squared	0.5221	S.D. dependent var	0.4737		Adjusted R-squared	0.6739	S.D. dependent var	0.5994	
S.E. of regression	0.3275	Akaike info criterion	0.6154		S.E. of regression	0.3423	Akaike info criterion	0.7074	
Sum squared resid	526.5322	Schwarz criterion	0.6823		Sum squared resid	428.0008	Schwarz criterion	0.7930	
Log likelihood	-1475.4680	Hannan-Quinn criter.	0.6389		Log likelihood	-1259.0520	Hannan-Quinn criter.	0.7378	
F-statistic	109.3757	Durbin-Watson stat	1.5832		F-statistic	154.0235	Durbin-Watson stat	1.7419	
Prob(F-statistic)	0.0000				Prob(F-statistic)	0.0000			

## Resto de España, 2007

Ecuación selección Varones					Ecuación selección Mujeres				
Dependent Variable: ASALARIADOPROBIT Method: ML - Binary Probit (Quadratic hill climbing) QML (Huber/White) standard errors & covariance					Dependent Variable: ASALARIADOPROBIT Method: ML - Binary Probit (Quadratic hill climbing) QML (Huber/White) standard errors & covariance				
<b>RESTO DE ESPAÑA - VARONES - 2007</b> Included observations: 7812					<b>RESTO DE ESPAÑA - MUJERES - 2007</b> Included observations: 8846				
Variable	Coefficient	Std. Error	z-Statistic	Prob.	Variable	Coefficient	Std. Error	z-Statistic	Prob.
C	-40.9153	2.4359	-16.7967	0.0000	C	-33.7307	2.2880	-14.7422	0.0000
LOG(EDAD)	23.8499	1.4314	16.6624	0.0000	LOG(EDAD)	18.3415	1.3095	14.0070	0.0000
LOG(EDAD)^2	-3.3915	0.2044	-16.5920	0.0000	LOG(EDAD)^2	-2.5648	0.1832	-14.0035	0.0000
CASADOCONVIVIENDO	0.7601	0.0594	12.7984	0.0000	CASADOCONVIVIENDO	-0.2436	0.0409	-5.9540	0.0000
NUMHIJOS_2	0.0015	0.1015	0.0149	0.9881	NUMHIJOS_2	-0.5480	0.0602	-9.1068	0.0000
NUMHIJOS_5	-0.1138	0.0779	-1.4618	0.1438	NUMHIJOS_5	-0.2138	0.0494	-4.3298	0.0000
NUMHIJOS_12	0.0320	0.0451	0.7112	0.4770	NUMHIJOS_12	-0.1855	0.0304	-6.0949	0.0000
ZONAMUYPOBLADA	-0.0195	0.0430	-0.4541	0.6497	ZONAMUYPOBLADA	0.1927	0.0356	5.4179	0.0000
ZONAMEDIOPOBLADA	-0.0316	0.0501	-0.6308	0.5282	ZONAMEDIOPOBLADA	0.1261	0.0409	3.0866	0.0020
ESTUDIANTE	-1.3915	0.0610	-22.8242	0.0000	ESTUDIANTE	-0.9653	0.0583	-16.5495	0.0000
ESTUDIOSSECUND1	0.1461	0.0529	2.7623	0.0057	ESTUDIOSSECUND1	0.2947	0.0452	6.5175	0.0000
ESTUDIOSSECUND2	0.1636	0.0593	2.7603	0.0058	ESTUDIOSSECUND2	0.4934	0.0504	9.7883	0.0000
ESTUDIOSFPSUP	0.7244	0.2333	3.1053	0.0019	ESTUDIOSFPSUP	0.8957	0.1727	5.1854	0.0000
ESTUDIOSUNIV	0.4960	0.0743	6.6781	0.0000	ESTUDIOSUNIV	1.0856	0.0574	18.9180	0.0000
LOG(EXPERIENCIAESTUD+1)	0.3473	0.1528	2.2730	0.0230	LOG(EXPERIENCIAESTUD+1)	0.7580	0.1278	5.9319	0.0000
LOG(EXPERIENCIAESTUD+1)^2	-0.0991	0.0378	-2.6223	0.0087	LOG(EXPERIENCIAESTUD+1)^2	-0.1686	0.0287	-5.8657	0.0000
EXTRANJERO	-0.5068	0.1157	-4.3814	0.0000	EXTRANJERO	-0.0486	0.0975	-0.4985	0.6181
SALUDMUYBUENO	0.8484	0.2097	4.0451	0.0001	SALUDMUYBUENO	1.1878	0.2596	4.5747	0.0000
SALUDBUENO	0.8761	0.2050	4.2748	0.0000	SALUDBUENO	1.0741	0.2567	4.1848	0.0000
SALUDREGULAR	0.6941	0.2035	3.4116	0.0006	SALUDREGULAR	1.0024	0.2553	3.9258	0.0001
SALUDMALO	0.0459	0.2062	0.2224	0.8240	SALUDMALO	0.7422	0.2568	2.8899	0.0039
ENFERMEDADCRONICA	-0.3602	0.0514	-7.0123	0.0000	ENFERMEDADCRONICA	-0.2429	0.0475	-5.1179	0.0000
LIMITACIONESALUDGRAVE	-0.5385	0.0858	-6.2754	0.0000	LIMITACIONESALUDGRAVE	-0.2082	0.0852	-2.4438	0.0145
LIMITACIONESALUDLEVE	-0.1699	0.0629	-2.7026	0.0069	LIMITACIONESALUDLEVE	-0.1074	0.0528	-2.0330	0.0421
LOG(RENTAFAMILIAR+1)	-0.1109	0.0133	-8.3604	0.0000	LOG(RENTAFAMILIAR+1)	-0.0688	0.0106	-6.4831	0.0000
McFadden R-squared	0.3618	Mean dependent var	0.6983		McFadden R-squared	0.2354	Mean dependent var	0.4676	
S.D. dependent var	0.4590	S.E. of regression	0.3501		S.D. dependent var	0.4990	S.E. of regression	0.4212	
Akaike info criterion	0.7880	Sum squared resid	954.3820		Akaike info criterion	1.0624	Sum squared resid	1565.0370	
Schwarz criterion	0.8102	Log likelihood	-3052.7570		Schwarz criterion	1.0825	Log likelihood	-4674.0910	
Hannan-Quinn criter.	0.7956	Deviance	6105.5130		Hannan-Quinn criter.	1.0692	Deviance	9348.1830	
Restr. deviance	9566.7420	Restr. log likelihood	-4783.3710		Restr. deviance	12225.8900	Restr. log likelihood	-6112.9440	
LR statistic	3461.2290	Avg. log likelihood	-0.3908		LR statistic	2877.7050	Avg. log likelihood	-0.5284	
Prob(LR statistic)	0.0000				Prob(LR statistic)	0.0000			
Obs with Dep=0	2357	Total obs	7812		Obs with Dep=0	4710	Total obs	8846	
Obs with Dep=1	5455				Obs with Dep=1	4136			

Ecuación salarios VARONES					Ecuación salarios MUJERES				
Dependent Variable: LOG(SALARIOBRUTO)					Dependent Variable: LOG(SALARIOBRUTO)				
Method: Least Squares					Method: Least Squares				
White heteroskedasticity-consistent standard errors & covariance					White heteroskedasticity-consistent standard errors & covariance				
<b>RESTO DE ESPAÑA - VARONES - 2007</b>					<b>RESTO DE ESPAÑA - MUJERES - 2007</b>				
Included observations: 4976					Included observations: 3786				
Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.	Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
LOG(EDAD)	-2.8989	0.6340	-4.5724	0.0000	LOG(EDAD)	-0.9521	0.7877	-1.2087	0.2269
LOG(EDAD)^2	0.4245	0.0911	4.6609	0.0000	LOG(EDAD)^2	0.1620	0.1109	1.4614	0.1440
CASADOCONVIVIENDO	0.1059	0.0156	6.7805	0.0000	CASADOCONVIVIENDO	0.0271	0.0145	1.8701	0.0616
NUMHIJOS_2	0.0100	0.0161	0.6205	0.5349	NUMHIJOS_2	0.0560	0.0280	1.9989	0.0457
NUMHIJOS_5	0.0125	0.0142	0.8844	0.3765	NUMHIJOS_5	0.0369	0.0176	2.0951	0.0362
NUMHIJOS_12	0.0295	0.0092	3.2168	0.0013	NUMHIJOS_12	0.0289	0.0116	2.4936	0.0127
ZONAMUYPOBLADA	0.0571	0.0109	5.2402	0.0000	ZONAMUYPOBLADA	0.0493	0.0146	3.3847	0.0007
ZONAMEDIOPOBLADA	0.0154	0.0123	1.2479	0.2121	ZONAMEDIOPOBLADA	0.0196	0.0160	1.2259	0.2203
ESTUDIOSSECUND1	0.0285	0.0146	1.9432	0.0520	ESTUDIOSSECUND1	0.0231	0.0244	0.9456	0.3444
ESTUDIOSSECUND2	0.1285	0.0175	7.3480	0.0000	ESTUDIOSSECUND2	0.1210	0.0280	4.3158	0.0000
ESTUDIOSFPSUP	0.0950	0.0405	2.3448	0.0191	ESTUDIOSFPSUP	0.1474	0.0543	2.7168	0.0066
ESTUDIOSUNIV	0.1873	0.0224	8.3566	0.0000	ESTUDIOSUNIV	0.2072	0.0356	5.8111	0.0000
EXIHANJEKO	-0.0326	0.0296	-1.1012	0.2708	EXIHANJEKO	-0.0525	0.0355	-1.4775	0.1399
SALUDMUYBUENO	0.0340	0.0905	0.3759	0.7070	SALUDMUYBUENO	0.1231	0.0764	1.7564	0.0494
SALUDBUENO	0.0150	0.0899	0.1666	0.8677	SALUDBUENO	0.1095	0.1618	0.6767	0.4986
SALUDREGULAR	-0.0027	0.0891	-0.0305	0.9757	SALUDREGULAR	0.0865	0.1614	0.5362	0.5918
SALUDMALO	-0.0001	0.0913	-0.0013	0.9990	SALUDMALO	0.0371	0.1646	0.2256	0.8215
LIMITACIONESALUDGRAVE	0.0344	0.0280	1.2288	0.2192	LIMITACIONESALUDGRAVE	-0.0045	0.0357	-0.1264	0.8994
LIMITACIONESALUDLEVE	-0.0399	0.0177	-2.2609	0.0238	LIMITACIONESALUDLEVE	-0.0147	0.0208	-0.7059	0.4803
LOG(HORASTRABAJOTOTAL+1)	0.0189	0.0092	2.0636	0.0391	LOG(HORASTRABAJOTOTAL+1)	0.1403	0.0276	5.0839	0.0000
TEMPORAL	-0.1049	0.0125	-8.4251	0.0000	TEMPORAL	-0.1158	0.0141	-8.2379	0.0000
TIEMPOPARCIAL	-0.4972	0.0386	-12.8794	0.0000	TIEMPOPARCIAL	-0.5136	0.0214	-23.9735	0.0000
SUPERVISOR	0.1469	0.0115	12.8200	0.0000	SUPERVISOR	0.1438	0.0161	8.9173	0.0000
LOG(EXPERIENCIAOK+1)	0.3320	0.0512	6.4823	0.0000	LOG(EXPERIENCIAOK+1)	0.2306	0.0585	3.9440	0.0001
LOG(EXPERIENCIAOK+1)^2	-0.0705	0.0147	-4.7969	0.0000	LOG(EXPERIENCIAOK+1)^2	-0.0580	0.0148	-3.9088	0.0001
ANOSTRABAJO	0.0062	0.0016	3.9320	0.0001	ANOSTRABAJO	0.0093	0.0012	7.5398	0.0000
EXPERIENCIAESTUD-EXPERIENCIA	-0.0011	0.0011	-1.0190	0.3082	EXPERIENCIAESTUD-EXPERIENCIA	-0.0004	0.0013	-0.3205	0.7486
OCU_1_DIREC	0.4036	0.0326	12.3739	0.0000	OCU_1_DIREC	0.4107	0.0705	5.8231	0.0000
OCU_2_TECNICOS	0.4397	0.0272	16.1577	0.0000	OCU_2_TECNICOS	0.5439	0.0272	19.9687	0.0000
OCU_3_TECAPOYO	0.2354	0.0229	10.2986	0.0000	OCU_3_TECAPOYO	0.2512	0.0262	9.6055	0.0000
OCU_4_ADMINISTRATIVO	0.0844	0.0226	3.7353	0.0002	OCU_4_ADMINISTRATIVO	0.1852	0.0216	8.5761	0.0000
OCU_5_SERVICIOS	0.1649	0.0209	7.8961	0.0000	OCU_5_SERVICIOS	0.1000	0.0206	4.8634	0.0000
OCU_6_AGRICULTURA	0.1057	0.0393	2.6894	0.0072	OCU_6_AGRICULTURA	0.3033	0.0831	3.6483	0.0003
OCU_7_BLUECUALI	0.0990	0.0156	6.3290	0.0000	OCU_7_BLUECUALI	0.0175	0.0329	0.5318	0.5949
OCU_8_BLUEOPERADORES	0.1608	0.0184	8.7198	0.0000	OCU_8_BLUEOPERADORES	0.2374	0.0475	5.0033	0.0000
TAMANOEMPR_11_19	-0.0316	0.0153	-2.0588	0.0396	TAMANOEMPR_11_19	-0.0381	0.0195	-1.9559	0.0506
TAMANOEMPR_1_10	-0.0935	0.0142	-6.5961	0.0000	TAMANOEMPR_1_10	-0.1182	0.0178	-6.6313	0.0000
TAMANOEMPR_50OMAS	0.0633	0.0139	4.5365	0.0000	TAMANOEMPR_50OMAS	0.0747	0.0167	4.4736	0.0000
ACT_1_AGR	-0.1299	0.0309	-4.2099	0.0000	ACT_1_AGR	-0.2061	0.0466	-4.4233	0.0000
ACT_2_IND	-0.0161	0.0184	-0.8706	0.3840	ACT_2_IND	-0.0856	0.0252	-3.3931	0.0007
ACT_3_CONSTR	0.0043	0.0197	0.2196	0.8262	ACT_3_CONSTR	-0.0708	0.0410	-1.7268	0.0843
ACT_4_COMERC	-0.1323	0.0201	-6.5801	0.0000	ACT_4_COMERC	-0.0995	0.0229	-4.3438	0.0000
ACT_5_HOSTEL	-0.1487	0.0286	-5.2028	0.0000	ACT_5_HOSTEL	-0.0993	0.0284	-3.5030	0.0005
ACT_6_TRANS	0.0000	0.0264	-0.0001	1.0000	ACT_6_TRANS	-0.0742	0.0336	-2.2107	0.0271
ACT_7_FINAN	0.3069	0.0409	7.4980	0.0000	ACT_7_FINAN	0.0735	0.0431	1.7041	0.0885
ACT_8_SERVEMPRES	-0.0397	0.0273	-1.4527	0.1464	ACT_8_SERVEMPRES	-0.1119	0.0280	-3.9982	0.0001
ACT_10_EDUCA	-0.0231	0.0282	-0.8208	0.4118	ACT_10_EDUCA	-0.0801	0.0236	-3.3927	0.0007
ACT_11_SANIDAD	-0.0290	0.0311	-0.9310	0.3519	ACT_11_SANIDAD	-0.0616	0.0225	-2.7388	0.0062
ACT_12_OTROSSERVIC	-0.1092	0.0304	-3.5941	0.0003	ACT_12_OTROSSERVIC	-0.1713	0.0273	-6.2764	0.0000
AAIMILLS	-0.0881	0.0305	-2.8916	0.0039	AAIMILLS	0.0040	0.0354	0.1123	0.9106
C	11.4358	1.1009	10.3876	0.0000	C	7.3225	1.4242	5.1413	0.0000
R-squared	0.5398	Mean dependent var	7.3945		R-squared	0.6725	Mean dependent var	7.0805	
Adjusted R-squared	0.5351	S.D. dependent var	0.4735		Adjusted R-squared	0.6682	S.D. dependent var	0.5997	
S.E. of regression	0.3228	Akaike info criterion	0.5869		S.E. of regression	0.3455	Akaike info criterion	0.7255	
Sum squared resid	513.3137	Schwarz criterion	0.6536		Sum squared resid	445.7257	Schwarz criterion	0.8095	
Log likelihood	-1409.1600	Hannan-Quinn criter.	0.6103		Log likelihood	-1322.2900	Hannan-Quinn criter.	0.7553	
F-statistic	115.5393	Durbin-Watson stat	1.7853		F-statistic	153.4202	Durbin-Watson stat	1.9617	
Prob(F-statistic)	0.0000				Prob(F-statistic)	0.0000			

## Resto de España, 2008

Ecuación selección Varones					Ecuación selección Mujeres				
Dependent Variable: ASALARIADOPROBIT Method: ML - Binary Probit (Quadratic hill climbing) QML (Huber/White) standard errors & covariance					Dependent Variable: ASALARIADOPROBIT Method: ML - Binary Probit (Quadratic hill climbing) QML (Huber/White) standard errors & covariance				
<b>RESTO DE ESPAÑA - VARONES - 2008</b> Included observations: 8006					<b>RESTO DE ESPAÑA - MUJERES - 2008</b> Included observations: 9070				
Variable	Coefficient	Std. Error	z-Statistic	Prob.	Variable	Coefficient	Std. Error	z-Statistic	Prob.
C	-37.2228	2.3424	-15.8906	0.0000	C	-34.3448	2.3459	-14.6401	0.0000
LOG(EDAD)	21.3213	1.3721	15.5391	0.0000	LOG(EDAD)	18.7676	1.3487	13.9156	0.0000
LOG(EDAD)^2	-3.0064	0.1956	-15.3679	0.0000	LOG(EDAD)^2	-2.6406	0.1876	-14.0774	0.0000
CASADOCONVIVIENDO	0.7538	0.0546	13.8072	0.0000	CASADOCONVIVIENDO	-0.2259	0.0401	-5.6324	0.0000
NUMHIJOS_2	-0.2669	0.0782	-3.4116	0.0006	NUMHIJOS_2	-0.4177	0.0575	-7.2688	0.0000
NUMHIJOS_5	0.0156	0.0736	0.2128	0.8315	NUMHIJOS_5	-0.2170	0.0488	-4.4495	0.0000
NUMHIJOS_12	-0.0179	0.0401	-0.4478	0.6543	NUMHIJOS_12	-0.1950	0.0293	-6.6602	0.0000
ZONAMUYPOBLADA	0.0008	0.0411	0.0192	0.9846	ZONAMUYPOBLADA	0.1793	0.0349	5.1419	0.0000
ZONAMEDIOPOBLADA	-0.1144	0.0480	-2.3809	0.0173	ZONAMEDIOPOBLADA	0.1366	0.0406	3.3676	0.0008
ESTUDIANTE	-1.2972	0.0595	-21.7949	0.0000	ESTUDIANTE	-0.9894	0.0573	-17.2645	0.0000
ESTUDIOSSECUND1	0.0739	0.0508	1.4537	0.1460	ESTUDIOSSECUND1	0.1915	0.0451	4.2458	0.0000
ESTUDIOSSECUND2	0.2223	0.0575	3.8683	0.0001	ESTUDIOSSECUND2	0.4642	0.0505	9.1907	0.0000
ESTUDIOSFPSUP	0.3403	0.2597	1.3105	0.1900	ESTUDIOSFPSUP	0.7403	0.1887	3.9242	0.0001
ESTUDIOSUNIV	0.5545	0.0714	7.7698	0.0000	ESTUDIOSUNIV	0.9878	0.0568	17.3934	0.0000
LOG(EXPERIENCIAESTUD+1)	0.5744	0.1480	3.8809	0.0001	LOG(EXPERIENCIAESTUD+1)	0.9755	0.1362	7.1599	0.0000
LOG(EXPERIENCIAESTUD+1)^2	-0.1482	0.0364	-4.0677	0.0000	LOG(EXPERIENCIAESTUD+1)^2	-0.2026	0.0294	-6.8806	0.0000
EXTRANJERO	-0.4320	0.1111	-3.8887	0.0001	EXTRANJERO	-0.1415	0.0919	-1.5401	0.1235
SALUDMUYBUENO	0.7766	0.2346	3.3108	0.0009	SALUDMUYBUENO	0.9472	0.2547	3.7195	0.0002
SALUDBUENO	0.7191	0.2300	3.1260	0.0018	SALUDBUENO	0.8867	0.2513	3.5289	0.0004
SALUDREGULAR	0.4689	0.2274	2.0618	0.0392	SALUDREGULAR	0.7053	0.2492	2.8298	0.0047
SALUDMALO	-0.2504	0.2372	-1.0558	0.2911	SALUDMALO	0.4397	0.2549	1.7249	0.0845
ENFERMEDADCRONICA	-0.2386	0.0504	-4.7364	0.0000	ENFERMEDADCRONICA	-0.0464	0.0437	-1.0616	0.2884
LIMITACIONESALUDGRAVE	-0.8507	0.1254	-6.7843	0.0000	LIMITACIONESALUDGRAVE	-0.4348	0.1188	-3.6601	0.0003
LIMITACIONESALUDLEVE	-0.3764	0.0615	-6.1161	0.0000	LIMITACIONESALUDLEVE	-0.2267	0.0538	-4.2106	0.0000
LOG(RENTAFAMILIAR+1)	-0.0865	0.0119	-7.2648	0.0000	LOG(RENTAFAMILIAR+1)	-0.0619	0.0108	-5.7284	0.0000
McFadden R-squared	0.3432	Mean dependent var		0.6831	McFadden R-squared	0.2389	Mean dependent var		0.4966
S.D. dependent var	0.4653	S.E. of regression		0.3599	S.D. dependent var	0.5000	S.E. of regression		0.4202
Akaike info criterion	0.8266	Sum squared resid	1033.9410		Akaike info criterion	1.0605	Sum squared resid	1597.2380	
Schwarz criterion	0.8485	Log likelihood	-3284.0060		Schwarz criterion	1.0801	Log likelihood	-4784.4770	
Hannan-Quinn criter.	0.8341	Deviance	6568.0120		Hannan-Quinn criter.	1.0672	Deviance	9568.9550	
Restr. deviance	9999.5090	Restr. log likelihood	-4999.7540		Restr. deviance	12573.2700	Restr. log likelihood	-6286.6330	
LR statistic	3431.4970	Avg. log likelihood	-0.4102		LR statistic	3004.3110	Avg. log likelihood	-0.5275	
Prob(LR statistic)	0.0000				Prob(LR statistic)	0.0000			
Obs with Dep=0	2537	Total obs		8006	Obs with Dep=0	4566	Total obs		9070
Obs with Dep=1	5469				Obs with Dep=1	4504			

Ecuación salarios VARONES					Ecuación salarios MUJERES				
Dependent Variable: LOG(SALARIOBRUTO)					Dependent Variable: LOG(SALARIOBRUTO)				
Method: Least Squares					Method: Least Squares				
White heteroskedasticity-consistent standard errors & covariance					White heteroskedasticity-consistent standard errors & covariance				
<b>RESTO DE ESPAÑA - VARONES - 2008</b>					<b>RESTO DE ESPAÑA - MUJERES - 2008</b>				
Included observations: 4987					Included observations: 4176				
Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.	Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
LOG(EDAD)	-2.4838	0.6543	-3.7959	0.0001	LOG(EDAD)	-0.5315	0.6973	-0.7623	0.4459
LOG(EDAD)^2	0.3763	0.0931	4.0399	0.0001	LOG(EDAD)^2	0.0920	0.0987	0.9318	0.3515
CASADOCONVIVIENDO	0.0717	0.0152	4.7109	0.0000	CASADOCONVIVIENDO	0.0239	0.0126	1.9020	0.0572
NUMHIJOS_2	0.0279	0.0173	1.6163	0.1061	NUMHIJOS_2	0.0356	0.0197	1.8049	0.0712
NUMHIJOS_5	0.0195	0.0137	1.4241	0.1545	NUMHIJOS_5	0.0167	0.0165	1.0171	0.3092
NUMHIJOS_12	0.0213	0.0089	2.4022	0.0163	NUMHIJOS_12	0.0109	0.0106	1.0349	0.3008
ZONAMUYPOBLADA	0.0466	0.0106	4.3977	0.0000	ZONAMUYPOBLADA	0.0540	0.0135	3.9859	0.0001
ZONAMEDIOPOBLADA	0.0087	0.0121	0.7163	0.4739	ZONAMEDIOPOBLADA	0.0283	0.0147	1.9255	0.0542
ESTUDIOSSECUND1	0.0492	0.0138	3.5545	0.0004	ESTUDIOSSECUND1	0.0418	0.0230	1.8185	0.0691
ESTUDIOSSECUND2	0.1157	0.0172	6.7337	0.0000	ESTUDIOSSECUND2	0.1122	0.0258	4.3438	0.0000
ESTUDIOSFPSUP	0.1522	0.0608	2.5016	0.0124	ESTUDIOSFPSUP	0.1718	0.0602	2.8559	0.0043
ESTUDIOSUNIV	0.2117	0.0214	9.9132	0.0000	ESTUDIOSUNIV	0.1923	0.0325	5.9120	0.0000
EXIHANJERO	0.0013	0.0289	0.0439	0.9650	EXIHANJERO	0.0082	0.0368	0.2226	0.8239
SALUDMUYBUENO	-0.0111	0.1102	-0.1006	0.9199	SALUDMUYBUENO	0.0447	0.1242	0.3598	0.7190
SALUDBUENO	-0.0194	0.1096	-0.1771	0.8595	SALUDBUENO	0.0181	0.1233	0.1465	0.8835
SALUDREGULAR	-0.0722	0.1085	-0.6652	0.5059	SALUDREGULAR	0.0107	0.1227	0.0873	0.9304
SALUDMALO	-0.0318	0.1165	-0.2733	0.7847	SALUDMALO	-0.0280	0.1264	-0.2214	0.8248
LIMITACIONESALUDGRAVE	0.0147	0.0539	0.2725	0.7852	LIMITACIONESALUDGRAVE	-0.0901	0.0592	-1.5235	0.1277
LIMITACIONESALUDLEVE	-0.0293	0.0183	-1.5964	0.1105	LIMITACIONESALUDLEVE	-0.0151	0.0217	-0.6983	0.4850
LOG(HORASTRABAJOTOTAL+1)	0.0085	0.0077	1.1107	0.2667	LOG(HORASTRABAJOTOTAL+1)	0.0992	0.0175	5.6600	0.0000
TEMPORAL	-0.0952	0.0125	-7.6243	0.0000	TEMPORAL	-0.0925	0.0132	-7.0193	0.0000
TIEMPOPARCIAL	-0.6850	0.0489	-14.0144	0.0000	TIEMPOPARCIAL	-0.5350	0.0181	-29.5048	0.0000
SUPERVISOR	0.1521	0.0109	13.9599	0.0000	SUPERVISOR	0.1410	0.0144	9.7787	0.0000
LOG(EXPERIENCIAOK+1)	0.3352	0.0661	5.0716	0.0000	LOG(EXPERIENCIAOK+1)	0.1594	0.0599	2.6605	0.0078
LOG(EXPERIENCIAOK+1)^2	-0.0698	0.0168	-4.1501	0.0000	LOG(EXPERIENCIAOK+1)^2	-0.0377	0.0153	-2.4618	0.0139
ANOSTRABAJO	0.0054	0.0015	3.7010	0.0002	ANOSTRABAJO	0.0085	0.0012	6.9262	0.0000
EXPERIENCIAESTUD-EXPERIENCIA	-0.0006	0.0011	-0.5644	0.5725	EXPERIENCIAESTUD-EXPERIENCIA	0.0002	0.0013	0.1503	0.8806
OCU_1_DIREC	0.3744	0.0332	11.2632	0.0000	OCU_1_DIREC	0.5052	0.0728	6.9441	0.0000
OCU_2_TECNICOS	0.3775	0.0251	15.0261	0.0000	OCU_2_TECNICOS	0.6010	0.0263	22.8768	0.0000
OCU_3_TECAPOYO	0.2004	0.0217	9.2216	0.0000	OCU_3_TECAPOYO	0.3015	0.0250	12.0590	0.0000
OCU_4_ADMINISTRATIVO	0.0644	0.0215	2.9998	0.0027	OCU_4_ADMINISTRATIVO	0.2231	0.0211	10.5779	0.0000
OCU_5_SERVICIOS	0.1373	0.0199	6.9171	0.0000	OCU_5_SERVICIOS	0.1095	0.0202	5.4263	0.0000
OCU_6_AGRICULTURA	0.0267	0.0407	0.6548	0.5126	OCU_6_AGRICULTURA	0.1408	0.0663	2.1235	0.0338
OCU_7_BLUECUALI	0.0735	0.0153	4.8107	0.0000	OCU_7_BLUECUALI	0.0697	0.0312	2.2322	0.0257
OCU_8_BLUEOPERADORES	0.1096	0.0172	6.3922	0.0000	OCU_8_BLUEOPERADORES	0.1402	0.0354	3.9607	0.0001
TAMANOEMPR_11_19	-0.0421	0.0150	-2.8028	0.0051	TAMANOEMPR_11_19	-0.0289	0.0180	-1.6042	0.1087
TAMANOEMPR_1_10	-0.0663	0.0144	-4.5969	0.0000	TAMANOEMPR_1_10	-0.1129	0.0166	-6.8003	0.0000
TAMANOEMPR_50OMAS	0.0673	0.0138	4.8855	0.0000	TAMANOEMPR_50OMAS	0.0923	0.0151	6.1030	0.0000
ACT_1_AGR	-0.1451	0.0334	-4.3442	0.0000	ACT_1_AGR	-0.1082	0.0424	-2.5519	0.0107
ACT_2_IND	-0.0005	0.0169	-0.0295	0.9765	ACT_2_IND	-0.1143	0.0242	-4.7140	0.0000
ACT_3_CONSTR	-0.0027	0.0182	-0.1469	0.8832	ACT_3_CONSTR	-0.0601	0.0387	-1.5515	0.1209
ACT_4_COMERC	-0.0996	0.0192	-5.1967	0.0000	ACT_4_COMERC	-0.1267	0.0213	-5.9444	0.0000
ACT_5_HOSTEL	-0.1609	0.0283	-5.6885	0.0000	ACT_5_HOSTEL	-0.0674	0.0270	-2.4913	0.0128
ACT_6_TRANS	0.0293	0.0231	1.2690	0.2045	ACT_6_TRANS	-0.0625	0.0350	-1.7884	0.0738
ACT_7_FINAN	0.2273	0.0388	5.8581	0.0000	ACT_7_FINAN	0.1138	0.0414	2.7474	0.0060
ACT_8_SERVEMPRES	-0.0941	0.0237	-3.9741	0.0001	ACT_8_SERVEMPRES	-0.1872	0.0255	-7.3294	0.0000
ACT_10_EDUCA	-0.0315	0.0271	-1.1654	0.2439	ACT_10_EDUCA	-0.1008	0.0213	-4.7357	0.0000
ACT_11_SANIDAD	-0.0143	0.0325	-0.4397	0.6602	ACT_11_SANIDAD	-0.0763	0.0201	-3.7872	0.0002
ACT_12_OTROSSERVIC	-0.1150	0.0313	-3.6729	0.0002	ACT_12_OTROSSERVIC	-0.2246	0.0270	-8.3076	0.0000
AAIMILLS	-0.0845	0.0329	-2.5653	0.0103	AAIMILLS	-0.0450	0.0323	-1.3938	0.1635
C	10.7280	1.1352	9.4504	0.0000	C	7.0635	1.2413	5.6905	0.0000
R-squared	0.5466	Mean dependent var	7.4540		R-squared	0.6999	Mean dependent var	7.1341	
Adjusted R-squared	0.5420	S.D. dependent var	0.4612		Adjusted R-squared	0.6963	S.D. dependent var	0.6027	
S.E. of regression	0.3121	Akaike info criterion	0.5192		S.E. of regression	0.3321	Akaike info criterion	0.6455	
Sum squared resid	480.7810	Schwarz criterion	0.5858		Sum squared resid	455.0109	Schwarz criterion	0.7229	
Log likelihood	-1243.5060	Hannan-Quinn criter.	0.5425		Log likelihood	-1296.8340	Hannan-Quinn criter.	0.6729	
F-statistic	119.0014	Durbin-Watson stat	1.7982		F-statistic	192.4489	Durbin-Watson stat	1.9876	
Prob(F-statistic)	0.0000				Prob(F-statistic)	0.0000			

## Resto de España, 2009

Ecuación selección Varones					Ecuación selección Mujeres				
Dependent Variable: ASALARIADOPROBIT Method: ML - Binary Probit (Quadratic hill climbing) QML (Huber/White) standard errors & covariance					Dependent Variable: ASALARIADOPROBIT Method: ML - Binary Probit (Quadratic hill climbing) QML (Huber/White) standard errors & covariance				
<b>RESTO DE ESPAÑA - VARONES - 2009</b> Included observations: 8028					<b>RESTO DE ESPAÑA - MUJERES - 2009</b> Included observations: 9065				
Variable	Coefficient	Std. Error	z-Statistic	Prob.	Variable	Coefficient	Std. Error	z-Statistic	Prob.
C	-33.1754	2.3539	-14.0938	0.0000	C	-40.7177	2.5447	-16.0009	0.0000
LOG(EDAD)	18.5439	1.3725	13.5107	0.0000	LOG(EDAD)	22.1166	1.4588	15.1606	0.0000
LOG(EDAD)^2	-2.6204	0.1935	-13.5442	0.0000	LOG(EDAD)^2	-3.0542	0.2015	-15.1541	0.0000
CASADOCONVIVIENDO	0.6014	0.0488	12.3293	0.0000	CASADOCONVIVIENDO	-0.2003	0.0390	-5.1356	0.0000
NUMHIJOS_2	-0.1982	0.0722	-2.7462	0.0060	NUMHIJOS_2	-0.3277	0.0598	-5.4797	0.0000
NUMHIJOS_5	-0.0615	0.0612	-1.0057	0.3146	NUMHIJOS_5	-0.2548	0.0462	-5.5169	0.0000
NUMHIJOS_12	-0.0770	0.0345	-2.2330	0.0256	NUMHIJOS_12	-0.2220	0.0293	-7.5676	0.0000
ZONAMUYPOBLADA	0.0285	0.0384	0.7423	0.4579	ZONAMUYPOBLADA	0.1180	0.0347	3.3988	0.0007
ZONAMEDIOPOBLADA	-0.0931	0.0444	-2.0979	0.0359	ZONAMEDIOPOBLADA	0.0203	0.0409	0.4958	0.6200
ESTUDIANTE	-1.0371	0.0610	-17.0014	0.0000	ESTUDIANTE	-0.7842	0.0567	-13.8364	0.0000
ESTUDIOSSECUND1	0.2306	0.0486	4.7423	0.0000	ESTUDIOSSECUND1	0.2189	0.0469	4.6676	0.0000
ESTUDIOSSECUND2	0.4476	0.0558	8.0167	0.0000	ESTUDIOSSECUND2	0.5668	0.0526	10.7709	0.0000
ESTUDIOSFPSUP	0.5761	0.2199	2.6191	0.0088	ESTUDIOSFPSUP	0.7206	0.1702	4.2340	0.0000
ESTUDIOSUNIV	0.8499	0.0656	12.9539	0.0000	ESTUDIOSUNIV	1.0122	0.0575	17.6024	0.0000
LOG(EXPERIENCIAESTUD+1)	0.4722	0.1564	3.0193	0.0025	LOG(EXPERIENCIAESTUD+1)	0.8188	0.1465	5.5895	0.0000
LOG(EXPERIENCIAESTUD+1)^2	-0.0789	0.0362	-2.1787	0.0294	LOG(EXPERIENCIAESTUD+1)^2	-0.1709	0.0309	-5.5355	0.0000
EXTRANJERO	-0.4577	0.1005	-4.5521	0.0000	EXTRANJERO	-0.2557	0.0896	-2.8524	0.0043
SALUDMUYBUENO	0.8901	0.2222	4.0053	0.0001	SALUDMUYBUENO	0.5600	0.2194	2.5520	0.0107
SALUDBUENO	0.7724	0.2184	3.5367	0.0004	SALUDBUENO	0.4853	0.2159	2.2475	0.0246
SALUDREGULAR	0.5044	0.2160	2.3347	0.0196	SALUDREGULAR	0.3508	0.2131	1.6467	0.0996
SALUDMALO	0.0537	0.2279	0.2355	0.8138	SALUDMALO	-0.0532	0.2227	-0.2388	0.8112
ENFERMEDADCRONICA	-0.1223	0.0489	-2.5028	0.0123	ENFERMEDADCRONICA	-0.0623	0.0435	-1.4327	0.1519
LIMITACIONESALUDGRAVE	-0.8307	0.1154	-7.1960	0.0000	LIMITACIONESALUDGRAVE	-0.6863	0.1238	-5.5452	0.0000
LIMITACIONESALUDLEVE	-0.2221	0.0597	-3.7206	0.0002	LIMITACIONESALUDLEVE	-0.1542	0.0532	-2.8960	0.0038
LOG(RENTAFAMILIAR+1)	-0.0803	0.0095	-8.4441	0.0000	LOG(RENTAFAMILIAR+1)	-0.0477	0.0083	-5.7749	0.0000
McFadden R-squared	0.2819	Mean dependent var	0.6171		McFadden R-squared	0.2308	Mean dependent var	0.4689	
S.D. dependent var	0.4861	S.E. of regression	0.3955		S.D. dependent var	0.4991	S.E. of regression	0.4224	
Akaike info criterion	0.9619	Sum squared resid	1251.8000		Akaike info criterion	1.0689	Sum squared resid	1612.8200	
Schwarz criterion	0.9837	Log likelihood	-3836.1220		Schwarz criterion	1.0885	Log likelihood	-4819.9450	
Hannan-Quinn criter.	0.9694	Deviance	7672.2430		Hannan-Quinn criter.	1.0756	Deviance	9639.8900	
Restr. deviance	10684.8000	Restr. log likelihood	-5342.3990		Restr. deviance	12531.7700	Restr. log likelihood	-6265.8850	
LR statistic	3012.5540	Avg. log likelihood	-0.4778		LR statistic	2891.8790	Avg. log likelihood	-0.5317	
Prob(LR statistic)	0.0000				Prob(LR statistic)	0.0000			
Obs with Dep=0	3074	Total obs	8028		Obs with Dep=0	4814	Total obs	9065	
Obs with Dep=1	4954				Obs with Dep=1	4251			

Ecuación salarios VARONES					Ecuación salarios MUJERES				
Dependent Variable: LOG(SALARIOBRUTO)					Dependent Variable: LOG(SALARIOBRUTO)				
Method: Least Squares					Method: Least Squares				
White heteroskedasticity-consistent standard errors & covariance					White heteroskedasticity-consistent standard errors & covariance				
<b>RESTO DE ESPAÑA - VARONES - 2009</b>					<b>RESTO DE ESPAÑA - MUJERES - 2009</b>				
Included observations: 4514					Included observations: 3844				
Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.	Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
LOG(EDAD)	-3.5272	0.7146	-4.9360	0.0000	LOG(EDAD)	-1.1328	0.9036	-1.2537	0.2100
LOG(EDAD)^2	0.5543	0.1002	5.5303	0.0000	LOG(EDAD)^2	0.1766	0.1251	1.4114	0.1582
CASADOCONVIVIENDO	0.0778	0.0156	4.9934	0.0000	CASADOCONVIVIENDO	0.0245	0.0133	1.8430	0.0654
NUMHIJOS_2	0.0235	0.0167	1.4098	0.1587	NUMHIJOS_2	0.0175	0.0217	0.8089	0.4186
NUMHIJOS_3	0.0319	0.0128	2.4936	0.0127	NUMHIJOS_3	0.0334	0.0176	1.8990	0.0576
NUMHIJOS_6_12	0.0309	0.0081	3.8389	0.0001	NUMHIJOS_6_12	0.0143	0.0112	1.2730	0.2031
ZONAMUYPOBLADA	0.0327	0.0108	3.0388	0.0024	ZONAMUYPOBLADA	0.0500	0.0132	3.7922	0.0002
ZONAMEDIOPOBLADA	0.0081	0.0124	0.6565	0.5115	ZONAMEDIOPOBLADA	0.0296	0.0142	2.0847	0.0372
ESTUDIOSSECUND1	0.0448	0.0152	2.9394	0.0033	ESTUDIOSSECUND1	0.0204	0.0244	0.8344	0.4041
ESTUDIOSSECUND2	0.0945	0.0191	4.9378	0.0000	ESTUDIOSSECUND2	0.1078	0.0289	3.7242	0.0002
ESTUDIOSFPSUP	0.2109	0.0927	2.2756	0.0229	ESTUDIOSFPSUP	0.1075	0.0761	1.4129	0.1578
ESTUDIOSUNIV	0.1446	0.0237	6.1097	0.0000	ESTUDIOSUNIV	0.1984	0.0363	5.4681	0.0000
EXIHANJERO	-0.0791	0.0294	-2.6924	0.0071	EXIHANJERO	-0.0557	0.0349	-1.5963	0.1105
SALUDMUYBUENO	0.0236	0.1340	0.1760	0.8603	SALUDMUYBUENO	0.1623	0.2182	0.7441	0.4569
SALUDBUENO	0.0190	0.1334	0.1425	0.8867	SALUDBUENO	0.1510	0.2177	0.6934	0.4881
SALUDREGULAR	0.0044	0.1325	0.0335	0.9733	SALUDREGULAR	0.1133	0.2176	0.5206	0.6027
SALUDMALO	0.0664	0.1387	0.4791	0.6319	SALUDMALO	0.0810	0.2217	0.3652	0.7150
LIMITACIONESALUDGRAVE	0.0342	0.0509	0.6708	0.5024	LIMITACIONESALUDGRAVE	-0.0552	0.0823	-0.6711	0.5022
LIMITACIONESALUDLEVE	-0.0386	0.0185	-2.0844	0.0372	LIMITACIONESALUDLEVE	-0.0194	0.0209	-0.9285	0.3532
LOG(HORASTRABAJOTOTAL+1)	-0.0052	0.0065	-0.7976	0.4251	LOG(HORASTRABAJOTOTAL+1)	0.0512	0.0140	3.6537	0.0003
TEMPORAL	-0.0948	0.0135	-7.0262	0.0000	TEMPORAL	-0.0971	0.0140	-6.9354	0.0000
TIEMPOPARCIAL	-0.6645	0.0424	-15.6769	0.0000	TIEMPOPARCIAL	-0.5710	0.0177	-32.2111	0.0000
SUPERVISOR	0.1439	0.0111	12.9722	0.0000	SUPERVISOR	0.1213	0.0143	8.4969	0.0000
LOG(EXPERIENCIAOK+1)	0.4818	0.0710	6.7819	0.0000	LOG(EXPERIENCIAOK+1)	0.2309	0.0728	3.1713	0.0015
LOG(EXPERIENCIAOK+1)^2	-0.1171	0.0173	-6.7556	0.0000	LOG(EXPERIENCIAOK+1)^2	-0.0541	0.0162	-3.3364	0.0009
ANOSTRABAJO	0.0050	0.0015	3.3519	0.0008	ANOSTRABAJO	0.0090	0.0012	7.5438	0.0000
EXPERIENCIAESTUD-EXPERIENCIAOK	-0.0015	0.0011	-1.3730	0.1698	EXPERIENCIAESTUD-EXPERIENCIAOK	0.0000	0.0011	-0.0407	0.9676
OCU_1_DIREC	0.3314	0.0311	10.6722	0.0000	OCU_1_DIREC	0.4547	0.0592	7.6835	0.0000
OCU_2_TECNICOS	0.4183	0.0248	16.8793	0.0000	OCU_2_TECNICOS	0.5839	0.0272	21.4914	0.0000
OCU_3_TECAPOYO	0.1942	0.0213	9.1245	0.0000	OCU_3_TECAPOYO	0.2850	0.0274	10.3833	0.0000
OCU_4_ADMINISTRATIVO	0.0883	0.0212	4.1666	0.0000	OCU_4_ADMINISTRATIVO	0.2032	0.0218	9.3221	0.0000
OCU_5_SERVICIOS	0.1190	0.0203	5.8496	0.0000	OCU_5_SERVICIOS	0.0904	0.0205	4.4049	0.0000
OCU_6_AGRICULTURA	0.0524	0.0383	1.3678	0.1714	OCU_6_AGRICULTURA	0.1164	0.0915	1.2729	0.2031
OCU_7_BLUECUALI	0.0630	0.0161	3.9161	0.0001	OCU_7_BLUECUALI	0.0912	0.0374	2.4405	0.0147
OCU_8_BLUEOPERADORES	0.0839	0.0179	4.6904	0.0000	OCU_8_BLUEOPERADORES	0.0952	0.0389	2.4448	0.0145
TAMANOEMPR_11_19	-0.0435	0.0155	-2.8025	0.0051	TAMANOEMPR_11_19	-0.0372	0.0177	-2.1017	0.0356
TAMANOEMPR_1_10	-0.0936	0.0144	-6.5221	0.0000	TAMANOEMPR_1_10	-0.1195	0.0164	-7.2904	0.0000
TAMANOEMPR_50OMAS	0.0686	0.0135	5.0681	0.0000	TAMANOEMPR_50OMAS	0.0540	0.0148	3.6576	0.0003
ACT_1_AGR	-0.1536	0.0371	-4.1383	0.0000	ACT_1_AGR	-0.1665	0.0476	-3.4952	0.0005
ACT_2_IND	0.0222	0.0169	1.3116	0.1897	ACT_2_IND	-0.0718	0.0247	-2.9097	0.0036
ACT_3_CONSTR	0.0146	0.0191	0.7658	0.4438	ACT_3_CONSTR	-0.0785	0.0368	-2.1310	0.0332
ACT_4_COMERC	-0.0487	0.0198	-2.4535	0.0142	ACT_4_COMERC	-0.1304	0.0217	-6.0109	0.0000
ACT_5_HOSTEL	-0.1414	0.0289	-4.8982	0.0000	ACT_5_HOSTEL	-0.0981	0.0273	-3.5952	0.0003
ACT_6_TRANS	-0.0368	0.0218	-1.6889	0.0913	ACT_6_TRANS	-0.0739	0.0300	-2.4657	0.0137
ACT_7_FINAN	0.3107	0.0358	8.6821	0.0000	ACT_7_FINAN	0.0521	0.0414	1.2578	0.2086
ACT_8_SERVEMPRES	-0.0825	0.0236	-3.5024	0.0005	ACT_8_SERVEMPRES	-0.1618	0.0247	-6.5638	0.0000
ACT_10_EDUCA	-0.0402	0.0248	-1.6234	0.1046	ACT_10_EDUCA	-0.1001	0.0226	-4.4234	0.0000
ACT_11_SANIDAD	0.0713	0.0297	2.4037	0.0163	ACT_11_SANIDAD	-0.0604	0.0198	-3.0466	0.0023
ACT_12_OTROSSERVIC	-0.0554	0.0294	-1.8832	0.0597	ACT_12_OTROSSERVIC	-0.2149	0.0282	-7.6187	0.0000
AAIMILLS	-0.1010	0.0372	-2.7142	0.0067	AAIMILLS	-0.0375	0.0388	-0.9667	0.3338
C	12.2180	1.2703	9.6183	0.0000	C	8.1699	1.6375	4.9892	0.0000
R-squared	0.5874	Mean dependent var	7.4994		R-squared	0.7014	Mean dependent var	7.2086	
Adjusted R-squared	0.5828	S.D. dependent var	0.4628		Adjusted R-squared	0.6975	S.D. dependent var	0.5874	
S.E. of regression	0.2989	Akaike info criterion	0.4338		S.E. of regression	0.3231	Akaike info criterion	0.5912	
Sum squared resid	398.7256	Schwarz criterion	0.5063		Sum squared resid	395.8429	Schwarz criterion	0.6741	
Log likelihood	-928.1044	Hannan-Quinn criter.	0.4593		Log likelihood	-1085.2110	Hannan-Quinn criter.	0.6206	
F-statistic	127.0822	Durbin-Watson stat	1.6212		F-statistic	178.2225	Durbin-Watson stat	2.1881	
Prob(F-statistic)	0.0000				Prob(F-statistic)	0.0000			

## Resto de España, 2010

Ecuación selección Varones					Ecuación selección Mujeres				
Dependent Variable: ASALARIADOPROBIT Method: ML - Binary Probit (Quadratic hill climbing) QML (Huber/White) standard errors & covariance					Dependent Variable: ASALARIADOPROBIT Method: ML - Binary Probit (Quadratic hill climbing) QML (Huber/White) standard errors & covariance				
<b>RESTO DE ESPAÑA - VARONES - 2010</b> Included observations: 8399					<b>RESTO DE ESPAÑA - MUJERES - 2010</b> Included observations: 9439				
Variable	Coefficient	Std. Error	z-Statistic	Prob.	Variable	Coefficient	Std. Error	z-Statistic	Prob.
C	-35.3776	2.3229	-15.2299	0.0000	C	-34.7557	2.2913	-15.1683	0.0000
LOG(EDAD)	19.0318	1.3496	14.1014	0.0000	LOG(EDAD)	18.3217	1.3183	13.8980	0.0000
LOG(EDAD)^2	-2.6154	0.1903	-13.7458	0.0000	LOG(EDAD)^2	-2.5369	0.1834	-13.8345	0.0000
CASADOCONVIVIENDO	0.4577	0.0453	10.0946	0.0000	CASADOCONVIVIENDO	-0.1926	0.0380	-5.0763	0.0000
NUMHIJOS_2	0.0654	0.0674	0.9701	0.3320	NUMHIJOS_2	-0.3404	0.0535	-6.3580	0.0000
NUMHIJOS_5	-0.0547	0.0539	-1.0140	0.3106	NUMHIJOS_5	-0.2474	0.0442	-5.5941	0.0000
NUMHIJOS_12	-0.0370	0.0325	-1.1408	0.2540	NUMHIJOS_12	-0.1693	0.0279	-6.0602	0.0000
ZONAMUYPOBLADA	-0.0493	0.0372	-1.3233	0.1857	ZONAMUYPOBLADA	0.1689	0.0340	4.9608	0.0000
ZONAMEDIOPOBLADA	-0.1188	0.0432	-2.7476	0.0060	ZONAMEDIOPOBLADA	0.0507	0.0401	1.2648	0.2059
ESTUDIANTE	-0.9132	0.0593	-15.4005	0.0000	ESTUDIANTE	-0.7903	0.0555	-14.2419	0.0000
ESTUDIOSSECUND1	0.1665	0.0471	3.5328	0.0004	ESTUDIOSSECUND1	0.1835	0.0455	4.0361	0.0001
ESTUDIOSSECUND2	0.4810	0.0538	8.9451	0.0000	ESTUDIOSSECUND2	0.4377	0.0504	8.6933	0.0000
ESTUDIOSFPSUP	0.9516	0.2832	3.3600	0.0008	ESTUDIOSFPSUP	0.3619	0.2047	1.7675	0.0771
ESTUDIOSUNIV	0.7709	0.0638	12.0750	0.0000	ESTUDIOSUNIV	1.0094	0.0556	18.1656	0.0000
LOG(EXPERIENCIAESTUD+1)	0.4611	0.1524	3.0258	0.0025	LOG(EXPERIENCIAESTUD+1)	1.2627	0.1398	9.0320	0.0000
LOG(EXPERIENCIAESTUD+1)^2	-0.1016	0.0352	-2.8863	0.0039	LOG(EXPERIENCIAESTUD+1)^2	-0.2463	0.0299	-8.2247	0.0000
EXTRANJERO	-0.4932	0.0574	-8.5869	0.0000	EXTRANJERO	-0.1343	0.0519	-2.5902	0.0096
SALUDMUYBUENO	1.5513	0.2705	5.7355	0.0000	SALUDMUYBUENO	0.8239	0.2208	3.7318	0.0002
SALUDBUENO	1.5300	0.2676	5.7172	0.0000	SALUDBUENO	0.7515	0.2182	3.4444	0.0006
SALUDREGULAR	1.1849	0.2662	4.4514	0.0000	SALUDREGULAR	0.5864	0.2162	2.7120	0.0067
SALUDMALO	0.8519	0.2716	3.1361	0.0017	SALUDMALO	0.1396	0.2260	0.6179	0.5366
ENFERMEDADCRONICA	-0.0568	0.0481	-1.1810	0.2376	ENFERMEDADCRONICA	-0.0314	0.0443	-0.7102	0.4776
LIMITACIONESALUDGRAVE	-0.7324	0.1196	-6.1218	0.0000	LIMITACIONESALUDGRAVE	-0.5564	0.1235	-4.5066	0.0000
LIMITACIONESALUDLEVE	-0.2416	0.0592	-4.0804	0.0000	LIMITACIONESALUDLEVE	-0.1129	0.0523	-2.1595	0.0308
LOG(RENTAFAMILIAR+1)	-0.0912	0.0095	-9.6489	0.0000	LOG(RENTAFAMILIAR+1)	-0.0435	0.0077	-5.6651	0.0000
McFadden R-squared	0.2718	Mean dependent var	0.5910		McFadden R-squared	0.2240	Mean dependent var	0.4659	
S.D. dependent var	0.4917	S.E. of regression	0.4045		S.D. dependent var	0.4989	S.E. of regression	0.4255	
Akaike info criterion	0.9912	Sum squared resid	1370.4350		Akaike info criterion	1.0775	Sum squared resid	1704.1570	
Schwarz criterion	1.0122	Log likelihood	-4137.5820		Schwarz criterion	1.0964	Log likelihood	-5060.2810	
Hannan-Quinn criter.	0.9984	Deviance	8275.1650		Hannan-Quinn criter.	1.0839	Deviance	10120.5600	
Restr. deviance	11363.5800	Restr. log likelihood	-5681.7900		Restr. deviance	13041.4000	Restr. log likelihood	-6520.6980	
LR statistic	3088.4160	Avg. log likelihood	-0.4926		LR statistic	2920.8340	Avg. log likelihood	-0.5361	
Prob(LR statistic)	0.0000				Prob(LR statistic)	0.0000			
Obs with Dep=0	3435	Total obs	8399		Obs with Dep=0	5041	Total obs	9439	
Obs with Dep=1	4964				Obs with Dep=1	4398			



Ecuación salarios VARONES					Ecuación salarios MUJERES				
Dependent Variable: LOG(SALARIOBRUTO) Method: Least Squares White heteroskedasticity-consistent standard errors & covariance					Dependent Variable: LOG(SALARIOBRUTO) Method: Least Squares White heteroskedasticity-consistent standard errors & covariance				
RESTO DE ESPAÑA - VARONES - 2010 Included observations: 4543					RESTO DE ESPAÑA - MUJERES - 2010 Included observations: 3979				
Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.	Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
LOG(EDAD)	-3.9684	0.7827	-5.0700	0.0000	LOG(EDAD)	-3.1351	0.8601	-3.6448	0.0003
LOG(EDAD)^2	0.5863	0.1095	5.3567	0.0000	LOG(EDAD)^2	0.4566	0.1193	3.8262	0.0001
CASADOCONVIVIENDO	0.0641	0.0145	4.4143	0.0000	CASADOCONVIVIENDO	0.0480	0.0127	3.7729	0.0002
NUMHIJOS_2	0.0055	0.0160	0.3453	0.7299	NUMHIJOS_2	0.0284	0.0214	1.3238	0.1857
NUMHIJOS_5	0.0019	0.0135	0.1407	0.8881	NUMHIJOS_5	0.0334	0.0155	2.1618	0.0307
NUMHIJOS_12	0.0455	0.0090	5.0492	0.0000	NUMHIJOS_12	0.0219	0.0099	2.2112	0.0271
ZONAMUYPOBLADA	0.0598	0.0111	5.3628	0.0000	ZONAMUYPOBLADA	0.0594	0.0131	4.5315	0.0000
ZONAMEDIOPOBLADA	0.0298	0.0128	2.3251	0.0201	ZONAMEDIOPOBLADA	0.0262	0.0146	1.8018	0.0716
ESTUDIOSSECUND1	0.0483	0.0157	3.0719	0.0021	ESTUDIOSSECUND1	0.0697	0.0244	2.8576	0.0043
ESTUDIOSSECUND2	0.1022	0.0205	4.9814	0.0000	ESTUDIOSSECUND2	0.1284	0.0277	4.6402	0.0000
ESTUDIOSFPSUP	0.2053	0.1177	1.7444	0.0812	ESTUDIOSFPSUP	0.0569	0.0698	0.8144	0.4155
ESTUDIOSUNIV	0.1614	0.0249	6.4768	0.0000	ESTUDIOSUNIV	0.2172	0.0351	6.1911	0.0000
EXIHANLEKO	-0.0902	0.0207	-4.3500	0.0000	EXIHANLEKO	-0.0393	0.0203	-1.9403	0.0524
SALUDMUYBUENO	0.2232	0.1301	1.7149	0.0864	SALUDMUYBUENO	0.2068	0.1659	1.2463	0.2127
SALUDBUENO	0.2082	0.1297	1.6058	0.1084	SALUDBUENO	0.1955	0.1654	1.1820	0.2373
SALUDREGULAR	0.1717	0.1282	1.3401	0.1803	SALUDREGULAR	0.1750	0.1650	1.0606	0.2889
SALUDMALO	0.1542	0.1333	1.1568	0.2474	SALUDMALO	0.1002	0.1761	0.5689	0.5694
LIMITACIONESALUDGRAVE	0.0364	0.0563	0.6470	0.5177	LIMITACIONESALUDGRAVE	-0.0199	0.0613	-0.3239	0.7460
LIMITACIONESALUDLEVE	0.0022	0.0197	0.1097	0.9126	LIMITACIONESALUDLEVE	0.0143	0.0186	0.7690	0.4419
LOG(HORASTRABAJOTOTAL+1)	0.0110	0.0101	1.0856	0.2777	LOG(HORASTRABAJOTOTAL+1)	0.1219	0.0215	5.6807	0.0000
TEMPORAL	-0.0929	0.0134	-6.9474	0.0000	TEMPORAL	-0.0797	0.0139	-5.7554	0.0000
TIEMPOPARCIAL	-0.6475	0.0409	-15.8369	0.0000	TIEMPOPARCIAL	-0.5373	0.0186	-28.9141	0.0000
SUPERVISOR	0.1569	0.0112	14.0100	0.0000	SUPERVISOR	0.1183	0.0144	8.2373	0.0000
LOG(EXPERIENCIAOK+1)	0.5580	0.0920	6.0664	0.0000	LOG(EXPERIENCIAOK+1)	0.3511	0.0899	3.9062	0.0001
LOG(EXPERIENCIAOK+1)^2	-0.1194	0.0209	-5.7118	0.0000	LOG(EXPERIENCIAOK+1)^2	-0.0730	0.0196	-3.7335	0.0002
ANOSTRABAJO	0.0074	0.0015	5.0095	0.0000	ANOSTRABAJO	0.0078	0.0012	6.7334	0.0000
EXPERIENCIAESTUD-EXPERIENCIAOK	0.0004	0.0011	0.3745	0.7081	EXPERIENCIAESTUD-EXPERIENCIAOK	-0.0004	0.0012	-0.3174	0.7510
OCU_1_DIRECT	0.3598	0.0307	11.7276	0.0000	OCU_1_DIRECT	0.4257	0.0571	7.4515	0.0000
OCU_2_TECNICOS	0.4373	0.0257	17.0441	0.0000	OCU_2_TECNICOS	0.5625	0.0250	22.4863	0.0000
OCU_3_TECAPOYO	0.2019	0.0251	8.0555	0.0000	OCU_3_TECAPOYO	0.2944	0.0256	11.4840	0.0000
OCU_4_ADMINISTRATIVO	0.1309	0.0221	5.9133	0.0000	OCU_4_ADMINISTRATIVO	0.2051	0.0200	10.2644	0.0000
OCU_5_SERVICIOS	0.1343	0.0229	5.8687	0.0000	OCU_5_SERVICIOS	0.0902	0.0190	4.7545	0.0000
OCU_6_AGRICULTURA	0.0003	0.0316	0.0101	0.9919	OCU_6_AGRICULTURA	0.1758	0.0985	1.7850	0.0743
OCU_7_BLUECUALI	0.0836	0.0181	4.6193	0.0000	OCU_7_BLUECUALI	-0.0337	0.0338	-0.9985	0.3181
OCU_8_BLUEOPERADORES	0.1085	0.0190	5.7140	0.0000	OCU_8_BLUEOPERADORES	0.1318	0.0398	3.3140	0.0009
TAMANOEMPR_11_19	-0.0435	0.0158	-2.7525	0.0059	TAMANOEMPR_11_19	-0.0465	0.0175	-2.6598	0.0078
TAMANOEMPR_1_10	-0.0779	0.0142	-5.4961	0.0000	TAMANOEMPR_1_10	-0.1095	0.0154	-7.1088	0.0000
TAMANOEMPR_50OMAS	0.0876	0.0132	6.6482	0.0000	TAMANOEMPR_50OMAS	0.0569	0.0142	3.9968	0.0001
ACT_1_AGR	-0.1051	0.0316	-3.3241	0.0009	ACT_1_AGR	-0.1714	0.0552	-3.1063	0.0019
ACT_2_IND	0.0016	0.0169	0.0951	0.9242	ACT_2_IND	-0.0989	0.0250	-3.9502	0.0001
ACT_3_CONSTR	0.0049	0.0190	0.2592	0.7955	ACT_3_CONSTR	-0.0280	0.0340	-0.8233	0.4104
ACT_4_COMERC	-0.0641	0.0201	-3.1883	0.0014	ACT_4_COMERC	-0.1201	0.0218	-5.5043	0.0000
ACT_5_HOSTEL	-0.1307	0.0269	-4.8624	0.0000	ACT_5_HOSTEL	-0.0812	0.0255	-3.1830	0.0015
ACT_6_TRANS	-0.0077	0.0201	-0.3851	0.7002	ACT_6_TRANS	-0.1000	0.0335	-2.9839	0.0029
ACT_7_FINAN	0.2456	0.0357	6.8698	0.0000	ACT_7_FINAN	0.0355	0.0473	0.7504	0.4531
ACT_8_SERVEMPRES	-0.0867	0.0268	-3.2408	0.0012	ACT_8_SERVEMPRES	-0.1430	0.0235	-6.0799	0.0000
ACT_10_EDUCA	-0.0562	0.0287	-1.9574	0.0504	ACT_10_EDUCA	-0.0976	0.0208	-4.6797	0.0000
ACT_11_SANIDAD	0.0756	0.0282	2.6834	0.0073	ACT_11_SANIDAD	-0.0697	0.0195	-3.5717	0.0004
ACT_12_OTROSSERVIC	-0.0854	0.0305	-2.7991	0.0051	ACT_12_OTROSSERVIC	-0.1932	0.0265	-7.2948	0.0000
AAIMILLS	-0.0861	0.0410	-2.1006	0.0357	AAIMILLS	-0.0552	0.0395	-1.3974	0.1624
C	12.8615	1.3830	9.2995	0.0000	C	11.2192	1.5574	7.2036	0.0000
R-squared	0.5966	Mean dependent var	7.4918		R-squared	0.7148	Mean dependent var	7.2060	
Adjusted R-squared	0.5921	S.D. dependent var	0.4787		Adjusted R-squared	0.7112	S.D. dependent var	0.5926	
S.E. of regression	0.3057	Akaike info criterion	0.4788		S.E. of regression	0.3184	Akaike info criterion	0.5619	
Sum squared resid	419.8088	Schwarz criterion	0.5509		Sum squared resid	398.2957	Schwarz criterion	0.6425	
Log likelihood	-1036.5620	Hannan-Quinn criter.	0.5042		Log likelihood	-1066.9410	Hannan-Quinn criter.	0.5905	
F-statistic	132.8785	Durbin-Watson stat	1.7117		F-statistic	196.9414	Durbin-Watson stat	1.8902	
Prob(F-statistic)	0.0000				Prob(F-statistic)	0.0000			

## Resto de España, 2011

Ecuación salarios VARONES					Ecuación salarios MUJERES				
Dependent Variable: LOG(SALARIOBRUTO) Method: Least Squares White heteroskedasticity-consistent standard errors & covariance					Dependent Variable: LOG(SALARIOBRUTO) Method: Least Squares White heteroskedasticity-consistent standard errors & covariance				
<b>RESTO DE ESPAÑA - VARONES - 2011</b> Included observations: 3745					<b>RESTO DE ESPAÑA - MUJERES - 2011</b> Included observations: 3266				
Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.	Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
LOG(EDAD)	-1.7753	0.8356	-2.1244	0.0337	LOG(EDAD)	-2.3504	0.9810	-2.3960	0.0166
LOG(EDAD)^2	0.2755	0.1178	2.3379	0.0194	LOG(EDAD)^2	0.3428	0.1361	2.5191	0.0118
CASADOCONVIVIENDO	0.0781	0.0172	4.5341	0.0000	CASADOCONVIVIENDO	0.0293	0.0136	2.1477	0.0318
NUMHIJOS_2	0.0039	0.0185	0.2128	0.8315	NUMHIJOS_2	0.0772	0.0235	3.2834	0.0010
NUMHIJOS_5	0.0136	0.0138	0.9859	0.3242	NUMHIJOS_5	0.0216	0.0196	1.1008	0.2711
NUMHIJOS_12	0.0206	0.0094	2.1867	0.0288	NUMHIJOS_12	0.0462	0.0119	3.8804	0.0001
ZONAMUYPOBLADA	0.0452	0.0121	3.7276	0.0002	ZONAMUYPOBLADA	0.0271	0.0147	1.8407	0.0658
ZONAMEDIOPOBLADA	0.0210	0.0135	1.5544	0.1202	ZONAMEDIOPOBLADA	0.0102	0.0155	0.6574	0.5110
ESTUDIOSSECUND1	0.0452	0.0171	2.6378	0.0084	ESTUDIOSSECUND1	0.0573	0.0264	2.1655	0.0304
ESTUDIOSSECUND2	0.0998	0.0206	4.8474	0.0000	ESTUDIOSSECUND2	0.0655	0.0305	2.1480	0.0318
ESTUDIOSFPSUP	0.1799	0.0523	3.4423	0.0006	ESTUDIOSFPSUP	-0.0158	0.0545	-0.2901	0.7718
ESTUDIOSUNIV	0.1802	0.0272	6.6326	0.0000	ESTUDIOSUNIV	0.1454	0.0401	3.6220	0.0003
EXTRANJERO	-0.0639	0.0197	-3.2362	0.0012	EXTRANJERO	-0.0079	0.0211	-0.3753	0.7075
SALUDMUYBUENO	0.1683	0.0798	2.1105	0.0349	SALUDMUYBUENO	-0.1058	0.1288	-0.8213	0.4115
SALUDBUENO	0.1633	0.0785	2.0803	0.0376	SALUDBUENO	-0.1011	0.1281	-0.7895	0.4298
SALUDREGULAR	0.0950	0.0775	1.2262	0.2202	SALUDREGULAR	-0.1024	0.1263	-0.8107	0.4176
SALUDMALO	0.0379	0.0841	0.4505	0.6524	SALUDMALO	-0.1515	0.1564	-0.9682	0.3330
LIMITACIONESALUDGRAVE	-0.0357	0.0717	-0.4983	0.6183	LIMITACIONESALUDGRAVE	0.1522	0.0972	1.5656	0.1175
LIMITACIONESALUDLEVE	-0.0103	0.0214	-0.4796	0.6315	LIMITACIONESALUDLEVE	-0.0045	0.0268	-0.1696	0.8653
LOG(HORASTRABAJOTOTAL+1)	0.0103	0.0101	1.0122	0.3115	LOG(HORASTRABAJOTOTAL+1)	0.1325	0.0254	5.2251	0.0000
TEMPORAL	-0.1259	0.0146	-8.6054	0.0000	TEMPORAL	-0.1322	0.0152	-8.6763	0.0000
TIEMPOPARCIAL	-0.6327	0.0424	-14.9062	0.0000	TIEMPOPARCIAL	-0.5289	0.0216	-24.4736	0.0000
SUPERVISOR	0.1288	0.0125	10.2688	0.0000	SUPERVISOR	0.1021	0.0161	6.3493	0.0000
LOG(EXPERIENCIAOK+1)	0.3971	0.0986	4.0252	0.0001	LOG(EXPERIENCIAOK+1)	0.0916	0.0825	1.1094	0.2673
LOG(EXPERIENCIAOK+1)^2	-0.0848	0.0234	-3.6265	0.0003	LOG(EXPERIENCIAOK+1)^2	-0.0310	0.0187	-1.6586	0.0973
ANOSTRABAJO	0.0071	0.0017	4.1404	0.0000	ANOSTRABAJO	0.0101	0.0011	8.8116	0.0000
EXPERIENCIAESTUD-EXPERIENCIA	0.0003	0.0013	0.2300	0.8181	EXPERIENCIAESTUD-EXPERIENCIA	0.0003	0.0012	0.2860	0.7749
OCU_1_DIREC	0.4819	0.0370	13.0182	0.0000	OCU_1_DIREC	0.5585	0.0568	9.8308	0.0000
OCU_2_TECNICOS	0.4212	0.0279	15.1206	0.0000	OCU_2_TECNICOS	0.5168	0.0272	19.0284	0.0000
OCU_3_TECAPOYO	0.2284	0.0229	9.9796	0.0000	OCU_3_TECAPOYO	0.2357	0.0266	8.8597	0.0000
OCU_4_ADMINISTRATIVO	0.1497	0.0245	6.1155	0.0000	OCU_4_ADMINISTRATIVO	0.1946	0.0237	8.2212	0.0000
OCU_5_SERVICIOS	0.0595	0.0250	2.3836	0.0172	OCU_5_SERVICIOS	0.0793	0.0218	3.6393	0.0003
OCU_6_AGRICULTURA	0.0443	0.0364	1.2156	0.2242	OCU_6_AGRICULTURA	0.0488	0.1232	0.3961	0.6921
OCU_7_BLUECUALI	0.1055	0.0193	5.4521	0.0000	OCU_7_BLUECUALI	0.0419	0.0433	0.9671	0.3336
OCU_8_BLUEOPERADORES	0.1231	0.0205	6.0033	0.0000	OCU_8_BLUEOPERADORES	0.1700	0.0391	4.3495	0.0000
TAMANOEMPR_11_19	-0.0375	0.0159	-2.3489	0.0189	TAMANOEMPR_11_19	-0.0588	0.0194	-3.0355	0.0024
TAMANOEMPR_1_10	-0.0577	0.0149	-3.8594	0.0001	TAMANOEMPR_1_10	-0.1441	0.0167	-8.6146	0.0000
TAMANOEMPR_50OMAS	0.0891	0.0137	6.5031	0.0000	TAMANOEMPR_50OMAS	0.0263	0.0152	1.7289	0.0839
ACT_1_AGR	-0.1313	0.0308	-4.2677	0.0000	ACT_1_AGR	-0.1665	0.0545	-3.0537	0.0023
ACT_2_IND	0.0057	0.0185	0.3062	0.7595	ACT_2_IND	-0.0965	0.0263	-3.6720	0.0002
ACT_3_CONSTR	0.0059	0.0208	0.2832	0.7770	ACT_3_CONSTR	-0.0260	0.0493	-0.5278	0.5977
ACT_4_COMERC	-0.0473	0.0223	-2.1193	0.0341	ACT_4_COMERC	-0.1305	0.0247	-5.2937	0.0000
ACT_5_HOSTEL	-0.0769	0.0331	-2.3221	0.0203	ACT_5_HOSTEL	-0.0949	0.0276	-3.4421	0.0006
ACT_6_TRANS	-0.0047	0.0217	-0.2152	0.8296	ACT_6_TRANS	-0.1805	0.0342	-5.2851	0.0000
ACT_7_FINAN	0.2453	0.0382	6.4271	0.0000	ACT_7_FINAN	-0.0613	0.0498	-1.2315	0.2182
ACT_8_SERVEMPRES	-0.0817	0.0296	-2.7638	0.0057	ACT_8_SERVEMPRES	-0.1403	0.0255	-5.4934	0.0000
ACT_10_EDUCA	-0.0268	0.0275	-0.9730	0.3306	ACT_10_EDUCA	-0.1371	0.0242	-5.6574	0.0000
ACT_11_SANIDAD	0.0710	0.0337	2.1041	0.0354	ACT_11_SANIDAD	-0.0601	0.0218	-2.7606	0.0058
ACT_12_OTROSSERVIC	-0.0746	0.0296	-2.5244	0.0116	ACT_12_OTROSSERVIC	-0.1762	0.0276	-6.3922	0.0000
AAIMILLS	-0.0077	0.0338	-0.2271	0.8204	AAIMILLS	-0.1583	0.0452	-3.5025	0.0005
C	9.1776	1.4583	6.2933	0.0000	C	10.6825	1.7859	5.9814	0.0000
R-squared	0.5960	Mean dependent var	7.4812		R-squared	0.7059	Mean dependent var	7.2047	
Adjusted R-squared	0.5905	S.D. dependent var	0.4661		Adjusted R-squared	0.7013	S.D. dependent var	0.5847	
S.E. of regression	0.2982	Akaike info criterion	0.4317		S.E. of regression	0.3196	Akaike info criterion	0.5718	
Sum squared resid	328.5788	Schwarz criterion	0.5165		Sum squared resid	328.3143	Schwarz criterion	0.6669	
Log likelihood	-757.3830	Hannan-Quinn criter.	0.4619		Log likelihood	-882.6808	Hannan-Quinn criter.	0.6058	
F-statistic	108.9817	Durbin-Watson stat	1.6429		F-statistic	154.2980	Durbin-Watson stat	1.5329	
Prob(F-statistic)	0.0000				Prob(F-statistic)	0.0000			

Ecuación selección Varones					Ecuación selección Mujeres				
Dependent Variable: ASALARIADOPROBIT Method: ML - Binary Probit (Quadratic hill climbing) QML (Huber/White) standard errors & covariance					Dependent Variable: ASALARIADOPROBIT Method: ML - Binary Probit (Quadratic hill climbing) QML (Huber/White) standard errors & covariance				
<b>RESTO DE ESPAÑA - VARONES - 2011</b> Included observations: 7591					<b>RESTO DE ESPAÑA - MUJERES - 2011</b> Included observations: 8585				
Variable	Coefficient	Std. Error	z-Statistic	Prob.	Variable	Coefficient	Std. Error	z-Statistic	Prob.
C	-34.8635	2.5265	-13.7992	0.0000	C	-36.2016	2.7508	-13.1602	0.0000
LOG(EDAD)	19.0143	1.4385	13.2178	0.0000	LOG(EDAD)	19.0686	1.5670	12.1692	0.0000
LOG(EDAD)^2	-2.6471	0.2010	-13.1672	0.0000	LOG(EDAD)^2	-2.6033	0.2160	-12.0524	0.0000
CASADOCONVIVIENDO	0.6615	0.0473	13.9944	0.0000	CASADOCONVIVIENDO	-0.1137	0.0398	-2.8601	0.0042
NUMHIJOS_2	-0.0451	0.0759	-0.5942	0.5524	NUMHIJOS_2	-0.1762	0.0633	-2.7846	0.0054
NUMHIJOS_3_5	-0.1304	0.0563	-2.3148	0.0206	NUMHIJOS_3_5	-0.2263	0.0490	-4.6192	0.0000
NUMHIJOS_6_12	-0.0503	0.0345	-1.4555	0.1455	NUMHIJOS_6_12	-0.2202	0.0296	-7.4315	0.0000
ZONAMUYPOBLADA	-0.0010	0.0395	-0.0262	0.9791	ZONAMUYPOBLADA	0.1951	0.0357	5.4687	0.0000
ZONAMEDIOPBLADA	-0.0721	0.0452	-1.5951	0.1107	ZONAMEDIOPBLADA	0.0515	0.0416	1.2382	0.2156
ESTUDIANTE	-0.9880	0.0641	-15.4144	0.0000	ESTUDIANTE	-0.8346	0.0622	-13.4172	0.0000
ESTUDIOSSECUND1	0.1886	0.0495	3.8093	0.0001	ESTUDIOSSECUND1	0.2730	0.0480	5.6844	0.0000
ESTUDIOSSECUND2	0.4568	0.0561	8.1458	0.0000	ESTUDIOSSECUND2	0.5744	0.0519	11.0604	0.0000
ESTUDIOSFPSUP	0.7578	0.1731	4.3785	0.0000	ESTUDIOSFPSUP	0.7038	0.1601	4.3952	0.0000
ESTUDIOSUNIV	0.8226	0.0668	12.3122	0.0000	ESTUDIOSUNIV	1.0381	0.0574	18.0812	0.0000
LOG(EXPERIENCIAESTUD+1)	0.6167	0.1378	4.4746	0.0000	LOG(EXPERIENCIAESTUD+1)	1.0156	0.1438	7.0628	0.0000
LOG(EXPERIENCIAESTUD+1)^2	-0.1210	0.0333	-3.6358	0.0003	LOG(EXPERIENCIAESTUD+1)^2	-0.2087	0.0308	-6.7794	0.0000
EXTRANJERO	-0.4908	0.0620	-7.9103	0.0000	EXTRANJERO	-0.1484	0.0546	-2.7187	0.0066
SALUDMUYBUENO	1.0362	0.2737	3.7863	0.0002	SALUDMUYBUENO	0.6625	0.2259	2.9330	0.0034
SALUDBUENO	0.8851	0.2705	3.2716	0.0011	SALUDBUENO	0.5823	0.2232	2.6089	0.0091
SALUDREGULAR	0.5707	0.2691	2.1209	0.0339	SALUDREGULAR	0.3807	0.2198	1.7320	0.0833
SALUDMALO	0.1992	0.2816	0.7073	0.4794	SALUDMALO	0.0848	0.2343	0.3618	0.7175
ENFERMEDADCRONICA	-0.0214	0.0600	-0.3566	0.7214	ENFERMEDADCRONICA	0.0457	0.0565	0.8092	0.4184
LIMITACIONESALUDGRAVE	-0.8988	0.1481	-6.0682	0.0000	LIMITACIONESALUDGRAVE	-0.7524	0.1522	-4.9446	0.0000
LIMITACIONESALUDLEVE	-0.2878	0.0715	-4.0224	0.0001	LIMITACIONESALUDLEVE	-0.2169	0.0672	-3.2271	0.0013
LOG(RENTAFAMILIAR+1)	-0.0891	0.0086	-10.3927	0.0000	LOG(RENTAFAMILIAR+1)	-0.0550	0.0079	-7.0043	0.0000
McFadden R-squared	0.2901	Mean dependent var	0.5427		McFadden R-squared	0.2186	Mean dependent var	0.4290	
S.D. dependent var	0.4982	S.E. of regression	0.4031		S.D. dependent var	0.4950	S.E. of regression	0.4258	
Akaike info criterion	0.9855	Sum squared resid	1229.3860		Akaike info criterion	1.0733	Sum squared resid	1551.8400	
Schwarz criterion	1.0083	Log likelihood	-3715.3180		Schwarz criterion	1.0938	Log likelihood	-4581.9660	
Hannan-Quinn criter.	0.9933	Deviance	7430.6350		Hannan-Quinn criter.	1.0803	Deviance	9163.9330	
Restr. deviance	10467.8100	Restr. log likelihood	-5233.9030		Restr. deviance	11727.6600	Restr. log likelihood	-5863.8310	
LR statistic	3037.1710	Avg. log likelihood	-0.4894		LR statistic	2563.7300	Avg. log likelihood	-0.5337	
Prob(LR statistic)	0.0000				Prob(LR statistic)	0.0000			
Obs with Dep=0	3471	Total obs	7591		Obs with Dep=0	4902	Total obs	8585	
Obs with Dep=1	4120				Obs with Dep=1	3683			