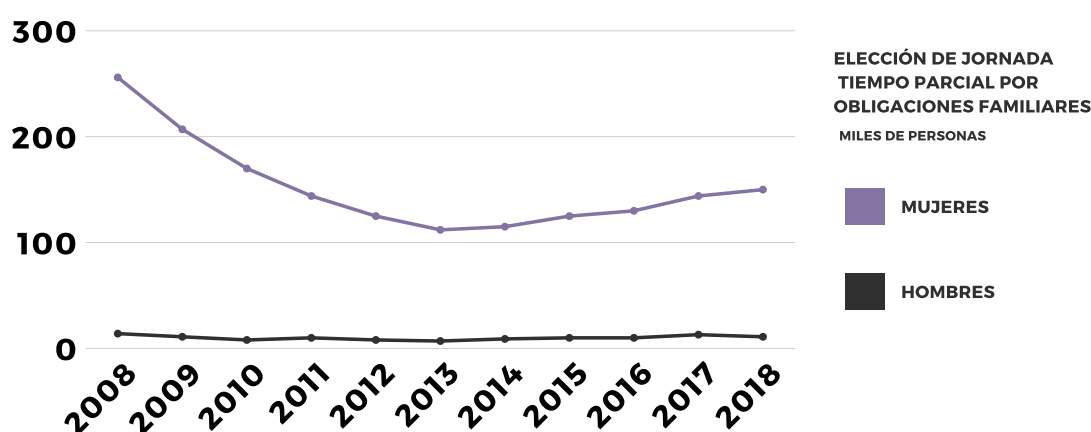
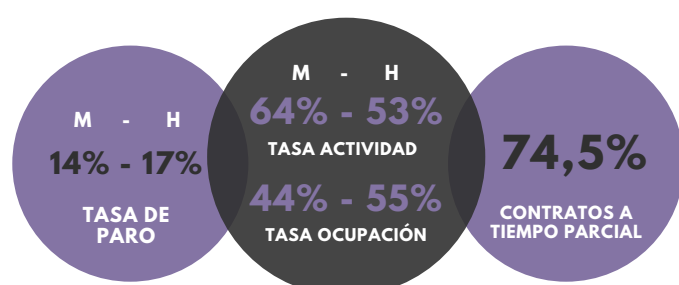


INTRODUCCIÓN

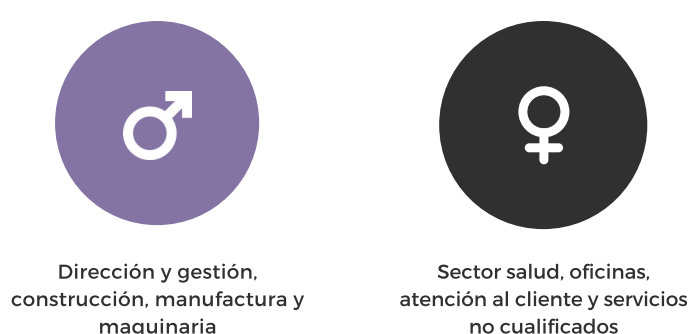
El presente trabajo tiene como objetivo analizar la brecha salarial de género y establecer qué variables socioeconómicas y demográficas son significativas en el salario por hora entre mujeres y hombres y diferenciar en ella, dos grupos de trabajadores, los Blue-collar y los White-collar, añadiendo así al análisis de la brecha salarial, las ocupaciones más segregadas y entender si la brecha salarial, en media, puede explicarse por la segregación que se produce en los trabajos blue-collar.

MERCADO DE TRABAJO

Los datos utilizados para el análisis descriptivo de indicadores para el periodo 2008-2018 han sido obtenidos de la Encuesta Población Activa (EPA).

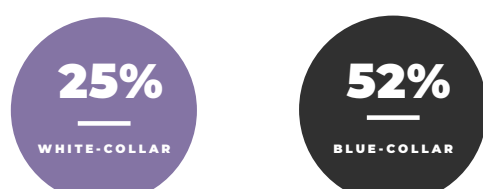


SEGREGACIÓN HORIZONTAL



ÍNDICE DISIMILITUD

Se aplica el Índice de Disimilitud (ID) de Duncan y Duncan (1955) para estudiar el porcentaje de segregación por ocupación, separándolas en los grupos de trabajadores de Blue-collar y White-collar. Esta metodología examina el número y porcentaje de mujeres u hombres que deberían cambiar de ocupación para que se consiguiera una distribución normal y sin segregación en la misma.



Un 25% de las mujeres tendrían que cambiar de ocupación hacia una masculina para que las ocupaciones de White-collar no tuvieran segregación por razón de sexo. Los cálculos para el grupo Blue-collar indican que un 52% de las mujeres tendrían que cambiar de ocupación hacia una masculina para que estas profesiones no tuvieran segregación por razón de sexo.

FUNCIÓN DE SALARIOS



Las variables que se considerarán explicativas de las diferencias salariales serán las relativas al trabajo y las sociodemográficas. La regresión fijará como variable dependiente los salarios por hora (W), las variables dicotómicas de sexo (X), que toma el valor 0 si el trabajador es mujer y 1 si es hombre, y tipo de jornada (Z), 1 si es jornada parcial y 2 si es jornada a tiempo completo, y las variables independientes de edad (Y), ocupación (O) y actividad (A).

$$W_i = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 Y_2 + \beta_3 Y_3 + \beta_4 Y_4 + \beta_5 Y_5 + \beta_6 Z_2 + \beta_7 A_2 + \beta_8 A_3 + \beta_9 A_4 + \beta_{10} O_2 + \beta_{11} O_3 + \beta_{12} O_4 + \beta_{13} O_5 + \beta_{14} O_6 + \beta_{15} O_7 + \beta_{16} O_8 + \beta_{17} O_9 + \beta_{18} O_{10} + \beta_{19} O_{11} + \mu$$

FUNCIÓN ESTIMADA

El modelo estimado permite calcular las diferencias salariales entre hombre y mujeres para las distintas ocupaciones, diferentes tipos de contratos y jornadas laborales.

$$W_i = 9.7541 + 1.986X_1 + 0.9603Y_2 + 2.1393Y_3 + 3.5066Y_4 + 5.2474Y_5 + 1.0468Z_2 + 0.4683A_2 - 0.4138A_3 - 0.3551A_4 + 10.5949O_2 + 4.6524O_3 + 0.3003O_4 - 2.5482O_5 - 4.0707O_6 - 3.2937O_7 - 4.5759O_8 - 2.9418O_9 - 3.3053O_{10} - 4.9044O_{11}$$

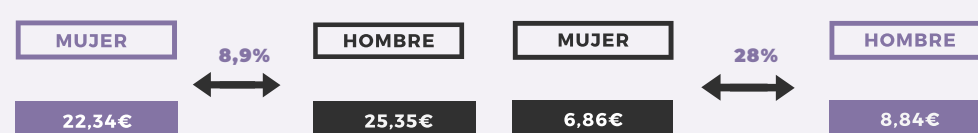
RESULTADOS

WHITE-COLLAR

DIRECTIVO
TIEMPO COMPLETO
30-39 AÑOS
ACTIVIDAD EMPRESARIAL

BLUE-COLLAR

OCUPACIONES ELEMENTALES
TIEMPO COMPLETO
30-39 AÑOS
ACTIVIDAD EMPRESARIAL



Los resultados muestran que las mujeres cobran sueldos hora inferiores a los hombres bajo las mismas condiciones y por realizar las mismas funciones y que, en las ocupaciones más manuales, esta diferencia salarial se amplía considerablemente

CONCLUSIONES

- Las diferencias de género se pueden observar hasta en los indicadores más básicos del mercado de trabajo
- Las ocupaciones feminizadas tienen una ganancia media inferior que las masculinizadas.
- En las ocupaciones Blue-Collar, un 52% de mujeres tendrían que cambiar de trabajo para que no hubiera segregación por razón de sexo.
- La brecha salarial, en media, se puede explicar por la segregación laboral en las ocupaciones blue-collar que cuentan con un 28% de brecha frente al 9% de las ocupaciones White-collar.