

## ANÁLISIS DE LA BRECHA SALARIAL EN ESPAÑA (2004-2011)

**Martínez Torres, M<sup>a</sup> del Rocío**  
Departamento de Administración de Empresas y Comercialización e Investigación de  
Mercados (Marketing)  
Universidad de Sevilla  
[rmtorres@us.es](mailto:rmtorres@us.es)

**González Limón, Myriam**  
Departamento de Análisis Económico y Economía Política  
Universidad de Sevilla  
[miryam@us.es](mailto:miryam@us.es)

**Teso, Elena**  
Faculty of Arts, Professional and Social Studies  
Liverpool John Moores University  
[E.Teso@ljmu.ac.uk](mailto:E.Teso@ljmu.ac.uk)

**Eden, James**  
Faculty of Arts, Professional and Social Studies  
Liverpool John Moores University  
[J.Eden@ljmu.ac.uk](mailto:J.Eden@ljmu.ac.uk)

### RESUMEN:

El objetivo de la ponencia es analizar la brecha salarial –diferencia retributiva entre mujeres y hombres- en el periodo (2004-2011) en España. Se pretende comprobar si la brecha salarial persiste, cual ha sido su evolución y conocer su magnitud. Asimismo, se contrasta y determina si con motivo de la crisis económica y financiera han aumentado o disminuido las diferencias retributivas; es decir, si la crisis ha ayudado o ha obstaculizado la igualdad real.

Para el análisis se han obtenido los datos de la "Encuesta de Estructura Salarial" elaborada por el Instituto Nacional de Estadística (INE), resultados nacionales referidos a la ganancia media anual por trabajador, que se encuentran desagregados en seis categorías que estudiamos: Sexo y Secciones de actividad, Sexo y Grupos principales de ocupación, Sexo y Tipo de jornada, Sexo y Tipo de contrato, Sexo y Edad y Sexo y Nacionalidad.

### PALABRAS CLAVE:

Brecha salarial, Igualdad de género, Encuesta de Estructura Salarial

### ABSTRACT:

The main objective of this paper is to analyse the pay gap – the wage difference between women and men – during 2004-2011 in Spain. The reason is to check if the pay gap persists, which is its evolution and magnitude. Thus, we check if the economic crisis has had any influence in the pay gap.

Data extracted from the Wage Structure Survey, developed by the Statistical National Institute (INE), have been used. We have focused in the average earnings according to the next categories: Sex and Activities Sections, Sex and Main group of occupation, Sex and Type of schedule, Sex and Type of contract, Sex and Age, and Sex and Nationality

**KEYWORDS:**

Pay gap, Gender equality, Wage Structure Survey

(SALTO DE PÁGINA)

## INTRODUCCIÓN

La disminución global anual de la brecha salarial de género es de apenas 0.17 puntos, lo que indica un nivel lento de convergencia entre los salarios de los hombres y de las mujeres (Weichselbaumer y Winter-Ebmer, 2005).

En el meta-análisis realizado por Weichselbaumer y Winter-Ebmer de 260 estudios publicados sobre la brecha salarial ajustada para más de 60 países, se encontró que, desde la década de 1960 hasta los años 90, los diferenciales brutos de salarios en el mundo se redujeron sustancialmente, pasando de alrededor de un 65% a un 30%. La causa de esta importante disminución se debió fundamentalmente a las mejores dotaciones de las mujeres para el mercado de trabajo. En los cálculos de las 260 publicaciones el componente inexplicado o discriminatorio de la brecha no se ha reducido en el tiempo.

Antes de la crisis económica y financiera, en el año 2003, España era el país europeo con la segunda brecha más grande, detrás de Reino Unido. En el año 2008 España había disminuido su posición en la brecha salarial europea, pasando a ocupar el cuarto lugar, detrás de Austria, Reino Unido y Eslovaquia (Adecco e IESE Business School. IRCO, 2010).

Antes de la crisis, el sector servicios es el que presentaba mayores diferenciales; en cambio, el sector de la construcción contaba con menores brechas salariales a causa de la poca presencia del sexo femenino y el nivel alto de formación de las mujeres en este sector. La crisis ha afectado de forma diferenciada a los sectores económicos, siendo como es sabido el más afectado con la crisis, la construcción (Adecco e IESE Business School. IRCO, 2010).

En el informe de la Confederación Sindical Internacional (2012) se cuantifica la brecha salarial de género ajustada para 16 países, determinando para España una brecha del 21 por ciento.

La igualdad salarial es un reto multidimensional que integra la segregación de espacios, el reparto del tiempo, el valor asignado al trabajo y las identidades de género (Ministerio de Igualdad y Ministerio de Trabajo e Inmigración, 2010).

La brecha salarial -diferencia retributiva entre mujeres y hombres- es preocupante por su persistencia y magnitud. La cuantificación ha sido objeto de numerosos estudios y artículos, pero su explicación no es fácil y no está exenta de polémicas. Explicar las causas que originan la brecha salarial sigue siendo objeto de numerosas investigaciones.

En la literatura más reciente se ha analizado la brecha de género desde diferentes perspectivas y aspectos; por sectores económicos como por ejemplo, en el sector privado australiano (Chzhen, Mumford & Nicodemo, 2013); diferencias regionales en Alemania occidental (Hirsch, König & Möller, 2013); en diferentes países y comparaciones entre grandes bloques, tendencias de incremento de la brecha en China en comparación a EEUU y a Europa (Chi & Li, 2013); comparación de los efectos de la brecha salarial para las personas que están en una posición de liderazgo, frente a las que no están en Alemania (Busch & Holst, 2013), el impacto de las mujeres directivas en la brecha de género en Alemania (Hirsch, 2013), el impacto de la segregación ocupacional en Alemania (Busch, 2013); causas y revisión de la brecha de género en Nigeria (Fapohunda, 2013); causas de la discriminación y falta de conciencia de la brecha de género, con una crítica al modelo de capital humano, y la atención al impacto de los estereotipos culturales de género en las variables que abarca (Lips, 2013).

Para explicar las causas y variables que inciden en las diferencias retributivas se han aplicado diversas metodologías: modelos de capital humano aplicado a la brecha salarial de género (Olson, 2013); suscitando controversia con la respuesta de la publicación del artículo titulado los límites de los modelos de capital humano (Lips, 2013), meta-análisis (Weichselbaumer & Winter-Ebmer, 2005).

Tanto las distintas investigaciones como las cifras estadísticas muestran que las mujeres tienen una retribución menor sea cual sea su nivel de formación. Entre los factores que inciden y contribuyen a las diferencias de salarios se encuentran: la segregación sectorial y ocupacional, las diferencias en la modalidad de contratación, en el tipo de jornada laboral y en la sobrecualificación.

En España, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (BOE nº,71 de 23 de marzo), supuso un avance decisivo en la igualdad efectiva. Sin embargo, esta norma no prevé ninguna medida en igualdad de retribución, aunque la implantación de los planes de igualdad en las empresas tienen incidencia en materia de igualdad de retribución. Nos encontramos con una igualdad normativa pero lejana a la igualdad real que aún no la hemos alcanzado como se observan por las diferencias salariales de género, que aún persisten.

El indicador de referencia que utiliza la Unión Europea para cuantificar las diferencias en las retribuciones emplea el indicador “ingresos brutos medio por hora entre hombres y mujeres ocupadas”, a veces se utiliza el indicador ingresos anuales aunque es menos preciso porque no tiene en cuenta el número de horas trabajadas.

Con todo ello, el objetivo perseguido en esta ponencia es analizar la evolución de la brecha salarial entre hombres y mujeres en el periodo (2004-2011) para contrastar y determinar si, con motivo de la reciente crisis económica y financiera, han aumentado o disminuido las diferencias retributivas. Con ello pretendemos comprobar si la brecha salarial –diferencia retributiva entre mujeres y hombres- persiste, cual ha sido su evolución y conocer su magnitud en España.

Tras esta breve introducción, el trabajo se estructura de la siguiente manera. En la siguiente sección se mostrará cuál ha sido la metodología empleada, tanto para la captación de datos como para el análisis de los mismos. A continuación se detallarán los resultados derivados de la aplicación de dicha metodología. Finalmente, se expondrán las principales conclusiones derivadas del estudio realizado.

## **METODOLOGÍA**

### **1. CAPTACIÓN DE DATOS**

Los datos van a ser extraídos utilizando la última Encuesta de Estructura Salarial (EES) que, en España es de 2010, al no estar concluido aún 2014. Ésta se elabora con una periodicidad cuatrienal, operación estadística realizada en el marco de la Unión Europea con criterios comunes tanto de metodología como de contenido, con el fin de que los resultados sean comparables entre sus Estados Miembros. Para los años en los que no se realiza la encuesta cuatrienal, el INE elabora la Encuesta Anual de Estructura Salarial que obtiene estimaciones de

la ganancia bruta anual por trabajador clasificada por tipo de jornada, sexo y actividad económica. La Encuesta Anual de Estructura Salarial se centra en la ganancia bruta anual.

## **2. ANÁLISIS DE DATOS**

Con los datos obtenidos se ha realizado un análisis descriptivo, basado en el estudio de las tendencias, para examinar la evolución de los salarios medios anuales de los hombres y mujeres atendiendo a distintos criterios (ocupación, edad, sector de actividad, nacionalidad, tipo de jornada y tipo de contrato), así como la brecha salarial atendiendo a los mismos criterios.

## **RESULTADOS**

### **1. CAPTACIÓN DE DATOS**

Los datos fueron captados de la base de datos que el INE facilita a través de su plataforma (<http://www.ine.es>). Concretamente, nos centramos en los datos de la "Encuesta de estructura salarial", que pueden ser encontrados en la ruta INEbase, Sociedad, Mercado laboral. Cabe decir que los datos no son homogéneos en el período analizado (2004-2011), al proceder de CNAE distintas. Así, para los datos comprendidos entre los años 2004-2007 se utilizó la CNAE-93, mientras que para los restantes se pasó a la CNAE-09, incluyéndose los salarios de los empleados públicos en el Régimen General de la Seguridad Social bajo el epígrafe "Administración Pública" (INE, 2012: 9).

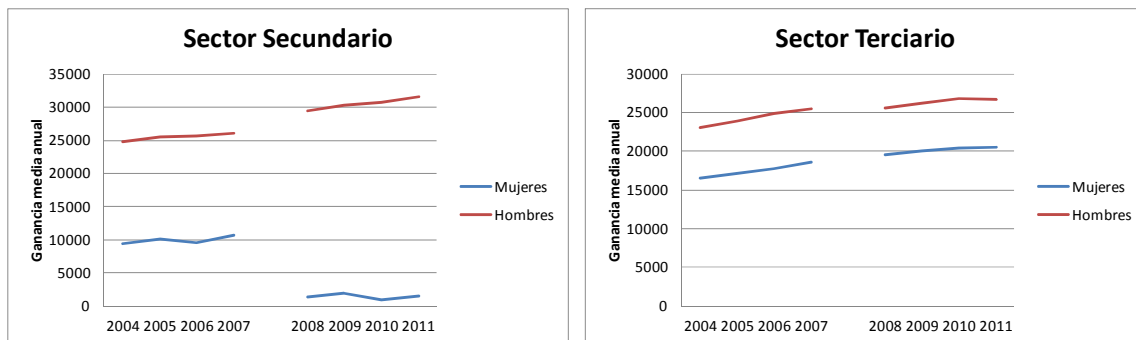
Los datos de interés para el análisis de la brecha salarial fueron los resultados nacionales referidos a la ganancia media anual por trabajador, que se encuentran desagregados en seis categorías:

1. Sexo y Secciones de actividad
2. Sexo y Grupos principales de ocupación
3. Sexo y Tipo de jornada
4. Sexo y Tipo de contrato
5. Sexo y Edad
6. Sexo y Nacionalidad

## **2. ANÁLISIS DE DATOS**

### **1. Sexo y secciones de actividad**

Interesante hubiera sido poder analizar la evolución de la brecha salarial en el período estudiado en función de la sección de actividad pero esto no es posible debido al cambio en la metodología de recogida de información, que imposibilita este análisis detallado. Es por ello por lo que el análisis se ha realizado comparando el promedio de ganancia media anual entre las secciones de actividades del sector secundario y las del sector terciario. No se recogen datos de las actividades del sector primario, por lo que no se ha podido analizar la brecha en este sector.



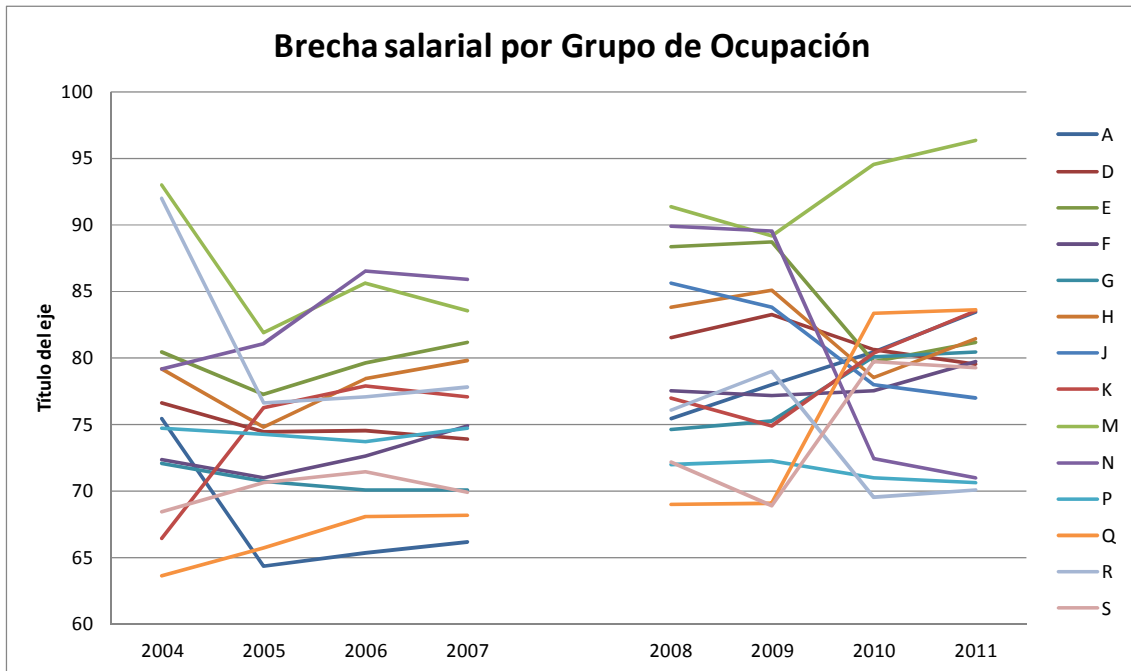
De las gráficas anteriores hay que destacar que los datos de mujeres en el sector secundario durante el periodo 2008-2011 no son significativos, ya que el número de observaciones muestrales no lo son. Sin embargo, a pesar de ello, se puede observar que en ambos sectores existe una amplia brecha salarial, siendo menor para el sector terciario que para el sector secundario. Asimismo, si comparamos cada colectivo entre sí para cada sector, se advierte que los salarios para las mujeres en el sector terciario son mayores que en el sector secundario, mientras que para los hombres ocurre lo contrario. Ello podría estar relacionado con la segregación horizontal, siendo más fácil encontrar personal masculino en el sector secundario y personal femenino en el terciario.

Finalmente, y examinando las secciones concretas de cada sector de actividad, observamos que en el sector secundario la mayor brecha salarial se encuentra en la "Industria manufacturera" para todo el período estudiado, siendo el salario de las mujeres en torno al 75% del salario masculino, mientras que la menor brecha salarial se da en la "Construcción" en el mismo período (en torno al 90%). Ello podría deberse a la mayor segregación vertical femenina en la industria manufacturera, y masculina en el sector de la construcción. Finalmente, cabe decir que la comparativa respecto al sector terciario es más difícil de realizar como consecuencia de la mayor variabilidad de secciones entre ambos períodos analizados.

## 2. Sexo y Grupos principales de ocupación

Al igual que ocurre con el análisis de las secciones de actividad, los grupos de ocupación también se han visto afectados por el cambio de metodología en la recogida de datos. Por ello, hemos decidido agrupar las categorías de los grupos de las principales ocupaciones para poder homogeneizar los mismos en la medida de lo posible y obtener conclusiones. Esta agrupación se recoge en el Anexo.

La principal conclusión es que en todas las categorías el salario de las mujeres es inferior al de los hombres. La tendencia ha sido siempre positiva hasta los años posteriores a la crisis, con un retardo de uno o dos años, en los que se observa una disminución drástica de los salarios salvo en las categorías: "K. Dependientes de comercio y asimilados", "P. Trabajadores cualificados de artes gráficas, textil y de la confección, de la elaboración de alimentos, ebanistas, artesanos y otros asimilados" y "S. Trabajadores no cualificados en servicios (excepto transportes)", en las que los salarios han aumentado. En algunos casos, la caída de los salarios ha sido muy superior para las mujeres que para los hombres, como ocurre en las categorías "E. Profesiones asociadas a una titulación de 1er ciclo universitario y afines" y "N. Trabajadores cualificados de las industrias extractivas, de la metalurgia, la construcción de maquinaria y asimilados".



- A. Dirección de las administraciones públicas y de empresas de 10 o más asalariados
- D. Profesiones asociadas a titulaciones de 2º y 3er ciclo universitario y afines
- E. Profesiones asociadas a una titulación de 1er ciclo universitario y afines
- F. Técnicos profesionales de apoyo
- G. Empleados de tipo administrativo
- H. Trabajadores de los servicios de restauración y de servicios personales
- J. Trabajadores de los servicios de protección y seguridad
- K. Dependientes de comercio y asimilados
- M. Trabajadores cualificados de la construcción, excepto los operadores de
- N. Trabajadores cualificados de las industrias extractivas, de la metalurgia, la construcción de maquinaria y asimilados
- P. Trabajadores cualificados de industrias de artes gráficas, textil y de la confección, de la elaboración de alimentos, ebanistas, artesanos y otros asimilados
- Q. Operadores de instalaciones industriales, de maquinaria fija montadores y ensambladores
- R. Conductores y operadores de maquinaria móvil
- S. Trabajadores no cualificados en servicios (excepto transportes)
- T. Peones de la agricultura, pesca, construcción, industrias manufactureras y trasportes

Al analizar la brecha salarial se observan las siguientes conclusiones:

En primer lugar, existen dos ocupaciones para las que no se puede calcular dicha brecha salarial al no tener datos o, en caso de haberlos, no son significativos. Esto sucede para las categorías "B. Gerencia de Empresas con menos de 10 asalariados" y "L. Trabajadores cualificados en la agricultura y en la pesca".

En segundo lugar, se observa que en todas las ocupaciones existe brecha salarial, pero no en todas, la brecha es igual. Destaca la categoría "M. Trabajadores cualificados de la construcción, excepto los operadores de máquinas", en la que la brecha salarial aumentó considerablemente en los años previos a la crisis, reduciéndose posteriormente, llegando a representar el salario de las mujeres más del 95% del salario de los hombres en el año 2011. Por otra parte, en el extremo opuesto, nos encontramos la categoría "R. Conductores y operadores de maquinaria

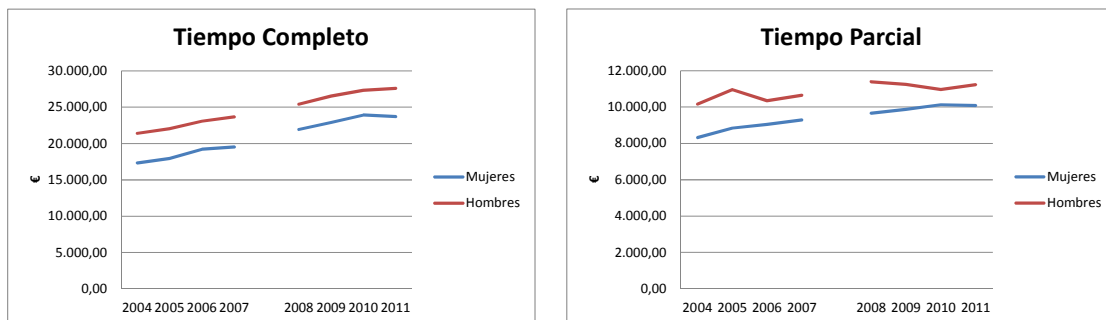
móvil". Ésta sería la categoría en la que se observa la mayor brecha salarial, representando el salario de las mujeres en torno al 70% del salario de los hombres.

Otro aspecto que resaltamos es el caso de la categoría "A. Dirección de las Administraciones Públicas y Empresas de 10 ó más asalariados" pues, aun siendo los salarios establecidos por ley, el salario de las mujeres representa en torno al 83% del salario de los hombres en 2011, aunque en los años previos dicha brecha era aún menor. La causa posible de esta brecha salarial podría estar en los complementos salariales.

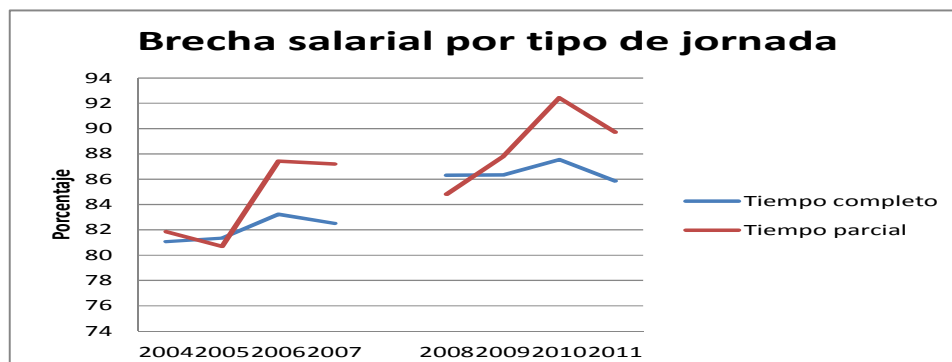
### 3. Sexo y tipo de jornada

Un tercer aspecto de interés es el análisis de la brecha salarial en relación al tipo de jornada laboral.

Por una parte, al comparar cómo evolucionan los salarios en cada tipo de jornada se observa que, en ambos casos, la ganancia media anual de los hombres es superior a la de las mujeres, ganando ambos colectivos poco más del doble a tiempo completo que a tiempo parcial. Es de destacar que en la jornada a "Tiempo Parcial", se observa una ligera caída de la ganancia media anual para los hombres en los primeros años de la crisis (2008-2010), que coincide con el ligero aumento para el caso las mujeres. Esto podría deberse a un aumento de mujeres que se incorporan al mercado laboral en este tipo de jornada como consecuencia del aumento del número de hombres que pierden su trabajo debido a la crisis.



Por otra parte, al indagar en la evolución de la brecha salarial propiamente dicha en ambos tipos de jornada, se observa que ésta es superior en la jornada a tiempo completo que parcial. Ello podría deberse a que son más las mujeres que eligen este tipo de jornada para trabajar, pues le permite hacer frente a las otras "obligaciones propias de su género" (teoría del suelo pegajoso)

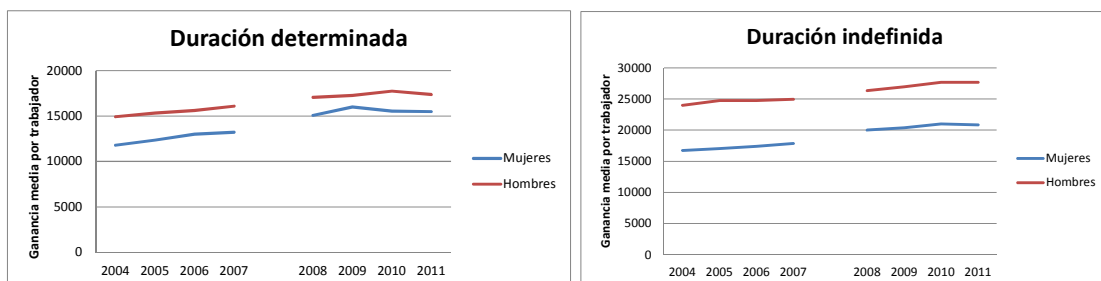


### 4. Sexo y Tipo de contrato

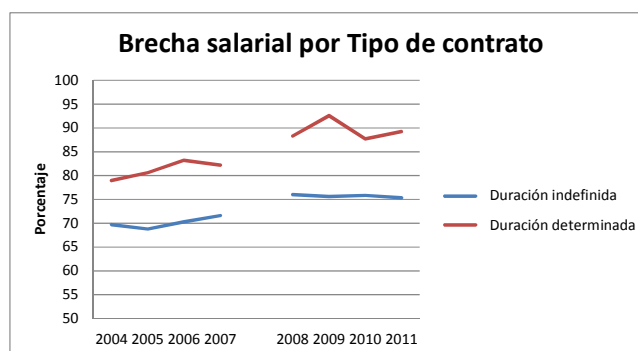


El análisis en relación al tipo de contrato distingue entre aquellos de duración determinada y de duración indefinida. Para poder establecer las comparaciones entre ambos casos, al salario de los trabajadores por tiempo determinado e inferior al año se les ha asignado el equivalente al que hubieran percibido caso de haber trabajado durante todo el año en las mismas condiciones (Nota prensa, INE).

Se observa que en ambos casos, la ganancia media anual es superior para los hombres que para las mujeres. Asimismo, la ganancia media anual de las mujeres con contrato por duración determinada es en torno al 74% de las mujeres con contrato indefinido, mientras que en el caso de los hombres baja al 63%. Este hecho podría deberse a que cuando una persona es contratada por tiempo determinado no es, por lo general, para ocupar puestos de dirección, mientras que si la persona tiene un contrato indefinido puede desarrollar su carrera en la empresa y ascender, obteniendo un mayor salario. Como ha quedado de manifiesto en múltiples estudios e investigaciones, los puestos directivos son mayormente ocupados por los hombres y de ahí que la diferencia de salario entre ambos tipos de contrato para este colectivo sea mayor que en el caso de las mujeres.

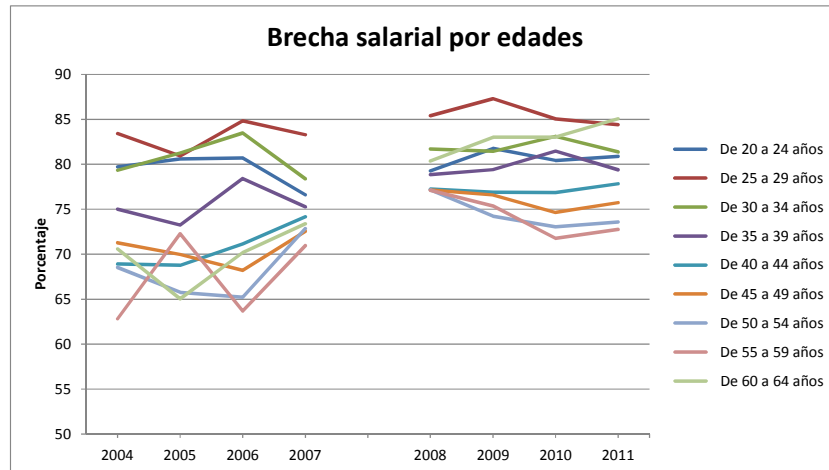


Si analizamos la brecha salarial de género, observamos que es mayor en los contratos de duración indefinida que en los de duración determinada. La causa puede deberse al mismo motivo expuesto anteriormente y, en definitiva, a la segregación vertical.



## 5. Sexo y edad

Atendiendo a la edad, se observa que la menor brecha salarial tiene lugar en edades tempranas, de 25 a 29 años, que coincide con la edad en la que comienzan a incorporarse al mundo laboral las personas con formación superior. Sin embargo, se aprecia que a medida que avanza la edad, también avanza la brecha salarial entre mujeres y hombres. Ello podría deberse a la segregación vertical que experimentan las mujeres y que les dificulta el acceso a puestos directivos, que son los más altamente remunerados.



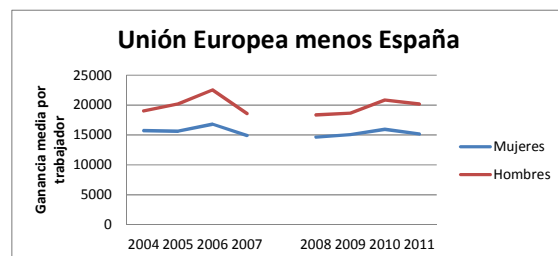
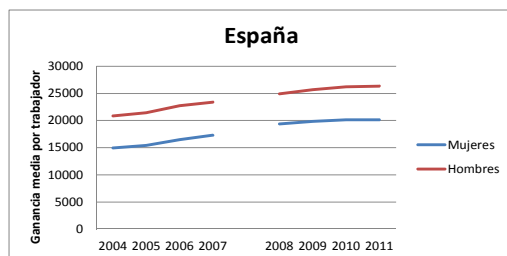
## 6. Sexo y nacionalidad

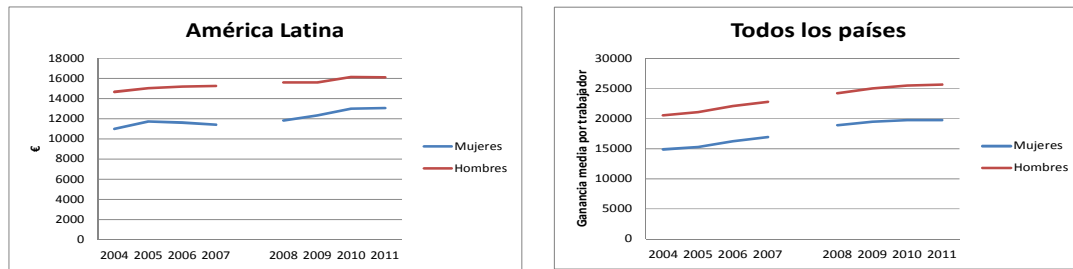
En este caso se han diferenciado cuatro grupos de trabajadores:

- españoles
- que pertenecen a la Unión Europea excepto los españoles (los datos de mujeres para los años 2004 y 2005 no son significativos)
- de América Latina
- de todos los países del mundo

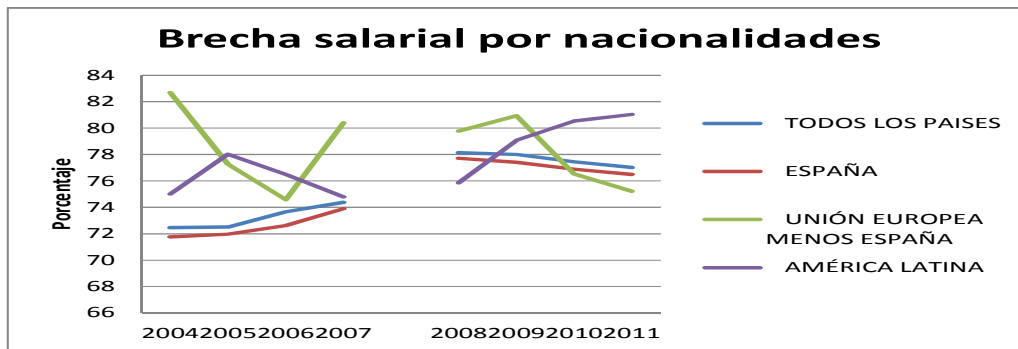
No se tiene en cuenta el colectivo de trabajadores europeos que no pertenecen a la Unión Europea al no ser los datos estadísticos significativos (INE).

En todos los grupos analizados, la ganancia media anual de los hombres es superior a la de las mujeres. Se observa, además, que los trabajadores españoles, independientemente de su sexo, obtienen una ganancia media anual superior a la del resto de los grupos. Asimismo, al comparar el salario medio de cada grupo con respecto a los trabajadores españoles se advierte que existe una mayor diferencia salarial en el caso de los hombres que en el de las mujeres, salvo para trabajadores provenientes de América Latina. Como conclusión se deduce que existe más similitud en el salario de las mujeres que en el de los hombres, independientemente de su lugar de procedencia.





Con respecto al análisis de la brecha salarial de género se observa que su evolución en España y en todos los países es bastante similar, existiendo grandes oscilaciones en el caso de trabajadores de la UE y de América Latina. Para este último grupo, la brecha salarial ha ido disminuyendo a partir del segundo período analizado, mientras que, en el caso de trabajadores de la UE se observa que desde que se tienen datos significativos (2006) la brecha es bastante elevada, reduciéndose en los años previos y posteriores a la crisis para volver a aumentar considerablemente a partir de 2010.



## CONCLUSIONES

Del estudio realizado se pueden extraer las siguientes conclusiones:

En primer lugar, la brecha salarial entre géneros sigue existiendo en España aun cuando se ha promulgado una ley que trata de evitar las desigualdades de género, entre otros ámbitos, en el trabajo.

Si comparamos el comportamiento de la brecha salarial en los años anteriores y posteriores a la crisis económica de 2008 se observa:

1. Atendiendo a los grupos de ocupación, la brecha salarial ha aumentado, en términos generales, en los años posteriores a la crisis económica de 2008, salvo para los trabajadores cualificados de la construcción y para los operadores de instalaciones industriales, de maquinaria fija montadores y ensambladores. Estos dos últimos grupos de ocupación son mayoritariamente de tradición masculina.
2. Según el tipo de jornada, la brecha salarial disminuyó en los años posteriores a la crisis, siendo menor la brecha en la jornada a tiempo parcial que a tiempo completo. Sin embargo, se observa que en el último año analizado, dicha brecha comienza a aumentar de nuevo.

3. Respecto al tipo de contrato, la brecha salarial disminuyó en los contratos de duración determinada en los años posteriores a la crisis, siendo prácticamente similar en los contratos de duración indefinida
4. Si nos fijamos en la brecha salarial por edades, esta aumentó para personas con edades comprendidas entre los 40 y los 59 años en los años posteriores a la crisis y disminuyó para el tramo de 60 a 64 años.
5. Finalmente, al analizar las variaciones habidas en cuanto a grupos de nacionalidades, se observa que la brecha salarial disminuyó para trabajadores provenientes de América Latina en los años posteriores a la crisis, aumenta para trabajadores de la UE, excepto España.

Aunque en algunos casos se ha observado una mejoría en la brecha salarial, esta está aún muy distante de la igualdad salarial.

Desgraciadamente, este trabajo no se encuentra exento de limitaciones, destacando como principal el cambio tenido lugar en la CNAE, hecho que ha dificultado la homogeneización de los datos y, en consecuencia, su comparativa.

Como continuación de este trabajo se podría analizar y comparar la brecha salarial para el mismo período en otro país de la UE.

## BIBLIOGRAFÍA

Adecco e IESE Business School. IRCO (2010): Brecha salarial en Europa 2003-2008. [http://www.adecco.es/\\_data/NotasPrensa/pdf/197.pdf](http://www.adecco.es/_data/NotasPrensa/pdf/197.pdf) (última consulta 20 de marzo de 2014)

ANECA (2008): Informe empleadores. Titulados Universitarios y Mercado Laboral. [http://encuesta-profex.org/documents/9\\_informes\\_reflex\\_graduados.pdf](http://encuesta-profex.org/documents/9_informes_reflex_graduados.pdf)

Busch, A. (2013): "The impact of occupational sex segregation on the 'gender Pay Gap': The role of gendered work content", *Kolner Zeitschrift fur Soziologie und Sozialpsychologie*, Volume 65, Issue 2, June 2013, Pages 301-338

Busch, A., Holst, E. (2013): "The gender pay gap in leadership and other white-collar positions in germany: Putting the relevance of women's share in occupations into context", *Zeitschrift fur Soziologie*, Volume 42, Issue 4, August 2013, Pages 315-336

CES (2011): Tercer informe sobre la situación de las mujeres en la realidad sociolaboral española. <http://www.ces.es/documents/10180/18510/Inf0111>

CES (2012): Memoria. Capítulo II. Mercado de Trabajo, Políticas de empleo y relaciones Laborales.

CES (2013): Informe. Marzo. La renta en España: desigualdad, cambios estructurales y ciclos.

Chi, W., Li, B. (In press): "Trends in China's gender employment and pay gap: Estimating gender pay gaps with employment selection", *Journal of Comparative Economics*

Chzhen, Y., Mumford, K., Nicodemo, C. (2013): "The gender pay gap in the Australian private sector: Is selection relevant across the earnings distribution?", *Economic Record*, Vol. 89, N° 286, September, 2013, 367-381.

Confederación Sindical Internacional (CSI) (2012): Detenida en el tiempo: La brecha salarial de género no ha cambiado en 10 años. <http://www.ituc-csi.org/detenida-en-el-tiempo-la-brecha.html?lang=es> (última consulta 24 de marzo de 2014)

Fapohunda, T.M. (2013): "The gender pay gap in Nigeria: Causes and Rem", *Mediterranean Journal of Social Sciences*. Volume 4, Issue 2, May 2013, Pages 211-220

Hirsch, B. (2013): "The impact of female managers on the gender pay gap: Evidence from linked employer-employee data for Germany", *Economics Letters*, Volume 119, Issue 3, June 2013, Pages 348-350

Hirsch, B., König, M., Möller, J. (2013): "Is there a gap in the gap? Regional differences in the gender pay gap", *Scottish Journal of Political Economy*, Vol. 60, N°. 4, September 2013.

INE. Encuesta de Estructura Salarial. [www.ine.es](http://www.ine.es) Consultado en enero-febrero 2014

Lips, H.M. (2013): "Acknowledging Discrimination as a Key to the Gender Pay Gap", *Sex Roles*, Volume 68, Issue 3-4, 2013, Pages 223-230

Ministerio de Igualdad y Ministerio de Trabajo e Inmigración (2010): *La brecha salarial: realidades y desafíos. Las desigualdades salariales entre mujeres y hombres*. España.

Nota de Prensa, INE, <http://www.ine.es/prensa/np790.pdf> Consultado en enero-febrero 2014

Olson, J.E. (2013): "Human Capital Models and the Gender Pay Gap", *Sex Roles*. Volume 68, Issue 3-4, 2013, Pages 186-197

Sallé Alonso, M. A y Molpeceres Álvarez L. (coord.) (2010): "La brecha salarial: realidades y desafíos. Las desigualdades salariales entre mujeres y hombres. España 2009", *Colección Economía Mujer Empresa*

Weichselbaumer, D., R. Winter-Ebmer (2005): "A Meta-Analysis of the International Gender Wage Gap", *Journal of Economic Surveys*, 19(3): pp. 479-511

## ANEXO

Equivalencia categorías de los grupos de las principales ocupaciones CNAE-93 y CNAE-09

CNAE-93	CNAE-09	
A. Dirección de las administraciones públicas y de empresas de 10 ó más asalariados	A. Directores y gerentes	
B. Gerencia de empresas con menos de 10 asalariados		
D. Profesiones asociadas a titulaciones de 2º y 3er ciclo universitario y afines	B. Técnicos y profesionales científicos e intelectuales de la salud y la enseñanza	C. Otros técnicos y profesionales científicos e intelectuales
E. Profesiones asociadas a una titulación de 1er ciclo universitario y afines		
F. Técnicos profesionales de apoyo	D. Técnicos, profesionales de apoyo	
G. Empleados de tipo administrativo	E. Empleados de oficina que no atienden al público	F. Empleados de oficina que atienden al público
H. Trabajadores de los servicios de restauración y de servicios personales	G. Trabajadores de los servicios de restauración y comercio	
J. Trabajadores de los servicios de protección y seguridad	H. Trabajadores de los servicios de salud y el cuidado de personas	I. Trabajadores de los servicios de protección y seguridad
K. Dependientes de comercio y asimilados		
L. Trabajadores cualificados en la agricultura y en la pesca	J. Trabajadores cualificados en el sector agrícola, ganadero, forestal y pesquero	
M. Trabajadores cualificados de la construcción, excepto los operadores de	K. Trabajadores cualificados de la construcción, excepto operadores de máquinas	
N. Trabajadores cualificados de las industrias extractivas, de la metalurgia, la construcción de maquinaria y asimilados	L. Trabajadores cualificados de las industrias manufactureras, excepto operadores de instalaciones y máquinas	
P. Trabajadores cualificados de industrias de artes graficas, textil y de la confección, de la elaboración de alimentos, ebanistas, artesanos y otros asimilados		
Q. Operadores de instalaciones industriales, de maquinaria fija montadores y ensambladores	M. Operadores de instalaciones y maquinaria fijas, y montadores	
R. Conductores y operadores de maquinaria móvil	N. Conductores y operadores de maquinaria móvil	
S. Trabajadores no cualificados en servicios (excepto transportes)	O. Trabajadores no cualificados en servicios (excepto transportes)	
T. Peones de la agricultura, pesca, construcción, industrias manufactureras y trasportes	P. Peones de la agricultura, pesca, construcción, industrias manufactureras y transportes	