



# Universitat Autònoma de Barcelona

**TÍTOL DEL TFG: Estimació d'una funció salarial explorant-hi la  
discriminació per qüestions de gènere**

**AUTOR DEL TFG: David Casals Aixalà**

**GRAU: Economia**

**TUTOR DEL TFG: Montserrat Farell Ferrer**

**DATA: 08 de juny de 2018**

**Agraïments:** Voldria agrair l'ajuda rebuda per part de la meva tutora en la resolució de tots els dubtes referents al treball, així com també a totes les persones que varen respondre a l'enquesta. També m'agradaria destacar el suport incondicional dels meus pares.

Gràcies, sense vosaltres no hauria estat possible!

## RESUM

**Paraules clau:** treball, salaris, sexe, desigualtat, discriminació

El treball és l'activitat central de la nostra jornada, el motor pel qual ens aixequem dia rere dia i que ens permet sobreviure, alhora que també ens proporciona un estatus social. Treballem per oferir un servei, per aportar un valor a la resta de persones i, sobretot, per trobar un significat a les nostres vides. El nostre esforç, però, es veu recompensat a finals de mes a través d'una percepció salarial, però... és aquesta sempre l'adequada en funció del treball realitzat o intervenen d'altres factors que alteren la retribució final obtinguda? Al llarg d'aquests últims anys, nombroses veus han posat el focus d'atenció en la bretxa salarial existent entre homes i dones, tema que era, és i serà font de conflictes i disparitats entre les elits polítiques i el conjunt de la societat. Per tot això, en aquest treball estimarem una funció salarial d'una determinada mostra poblacional, tot explorant-hi si existeix alguna mena de discriminació per qüestions de gènere.

# CONTINGUTS

<b>1. INTRODUCCIÓ</b> .....	3
<b>2. CONTEXT HISTÒRIC</b> .....	5
<b>2.1. Origen del feminisme</b> .....	5
<b>2.2. Impuls del moviment com a mitjà igualitari</b> .....	6
<b>2.3. El feminisme en el segle XXI</b> .....	7
<b>3. REVISIÓ DE LA LITERATURA</b> .....	9
<b>3.1. La proximitat a la universitat com a instrument de l'educació</b> .....	9
<b>3.2. L'educació com a mitjà de treball</b> .....	11
<b>3.3. Els determinants del salari segons la regió</b> .....	12
<b>4. ESTUDI MOSTRAL</b> .....	14
<b>4.1. El Segrià</b> .....	14
<b>4.2. El Vallès Occidental</b> .....	16
<b>4.3. Comparativa de dades</b> .....	17
<b>4.3.1 Entre comarques</b> .....	18
<b>4.3.2. En el conjunt de Catalunya</b> .....	20
<b>5. ESTADÍSTICA DESCRIPTIVA</b> .....	24
<b>5.1. Comparativa de les dades mostrals en funció del sexe</b> .....	24
<b>5.2. Comparativa del salari en funció dels anys d'experiència laboral i el nivell d'educació</b> .....	28
<b>6. ESTUDI ECONOMÈTRIC</b> .....	33
<b>7. CONCLUSIONS</b> .....	37
<b>8. BIBLIOGRAFIA</b> .....	39
<b>ANNEX</b> .....	41
<b>Model de l'enquesta</b> .....	41
<b>Resultats gràfics de l'enquesta</b> .....	43

# 1. INTRODUCCIÓ

Segons l'informe publicat per Comissions Obreres al febrer del 2018, la bretxa salarial anual a Catalunya és del 24%, és a dir, el sou mitjà anual de les dones és gairebé una quarta part menys que el dels homes, fet que es tradueix en un total de 6.858 € menys a l'any. Aquestes xifres són realment preocupants i, tot i la pressió exercida per sindicats i patronals en defensa dels drets de la dona i la millora de les seves condicions salarials i laborals, a dia d'avui, tant el govern actual com els seus predecessors no han aconseguit canviar aquesta tendència que porta instaurada des de pràcticament l'inici de la nostra estructura productiva. Dia rere dia, podem observar com una gran part de la població femenina es veu menyspreada en el mercat laboral, a causa de l'estigmatització arrelada en la societat sobre el rol que ha de jugar en l'àmbit del treball, basada en judicis de valor i creences errònies àmpliament esteses que no tenen cap mena de sentit i que frenen el nostre desenvolupament com a país i societat.

Al llarg dels últims anys, s'han vist diversos casos de discriminació salarial per qüestions de gènere, molts dels quals es trobaven vinculats al cost que ha de pagar una dona per a ser mare, ja sigui per la possible amenaça d'acomiadament que pugui exercir la empresa sobre ella o bé per la major càrrega de treball que ha d'assumir, generalment, a l'hora de tenir cura del seu futur fill/a. Aquesta factura, doncs, és més elevada en elles que en ells, fet que explica un dels principals orígens de la bretxa salarial, donat que la retribució que percep la dona es veu clarament perjudicada en comparació amb la de l'home, sobretot en els primers anys després de l'embaràs. Un altre factor que pot contribuir també a la discriminació dels sous recau en el conjunt de dones que treballen a jornada parcial per tal de dedicar el temps necessari a la resta de tasques domèstiques i/o socials que no són remunerades, ja que no cotitzen a la Seguretat Social al no considerar-se com un treball efectiu, encara que compleixen una funció important en la nostra vida diària. Tot això permet que el sexe masculí encapçali, majoritàriament, tots els càrrecs productius que requereixin d'una major responsabilitat, tenint en compte la seva elevada implicació i el menor risc que representen en comparació amb el sexe femení, desplaçant la figura de la dona en un segon pla i dificultant la seva promoció interna, provocant el conegut sostre de vidre. Aquest sostre, que és pràcticament invisible i molt difícil de traspasar, limita les seves carreres professionals i les impedeix seguir avançant en l'àmbit laboral, fet que també repercuteix negativament en els seus sous.

Tot i que en els últims anys s'ha millorat en aquests aspectes, encara ens queda molt per a fer i aprendre, especialment dels països europeus que ja han pres un seguit de mesures que pretenen reduir els efectes que provoca aquest tipus de discriminació, per tal de millorar la seva situació en el mercat, ja no només en termes salarials, sinó també en assumptes com la precarietat del treball o les condicions laborals que es veuen obligades a acceptar.

A través d'aquest treball, pretenem analitzar quantitativament la diferenciació salarial entre ambdós sexes a partir de la realització d'una enquesta a una mostra poblacional de dues regions ben diferenciades entre sí, de manera que el nostre objectiu o hipòtesi serà esbrinar quines característiques individuals afecten a la percepció salarial de cadascú, tals com poden ser els anys d'educació o el temps d'experiència laboral, tot explorant-hi si existeix discriminació per sexe en funció de la percepció salarial obtinguda.

Finalment, cal recalcar que les motivacions principals que m'han portat a escollir aquest tema com a objecte d'estudi per Treball de Fi de Grau (TFG) es deuen a totes les raons exposades en els paràgrafs anteriors, així com a l'actualitat del mateix. Ens trobem en un punt d'inflexió, on el conjunt de la població, tant dones com homes, demanen canvis en la forma de viure i construir un país millor. És per aquest motiu que aquest tema demana ser urgentment tractat per les administracions públiques competents, tant a nivell estatal, autonòmic com local.

## 2. CONTEXT HISTÒRIC

### 2.1. Origen del feminisme

Per tal d'entendre l'origen del moviment feminista que va impulsar l'emancipació de la dona i la seva incorporació en el món laboral, entre d'altres fets històrics, ens hem de remuntar a principis del segle XX, època en la qual les doctrines liberals es trobaven en auge a l'Europa Occidental. Els governs que encapçalaven aquestes ideologies pretenien concedir a tota la població, independentment del seu sexe, els mateixos drets polítics i socials. No obstant això, a l'Espanya del segle vint, aquest nou corrent polític era força minoritari i, per tant, els seus efectes no eren palpables en la societat. Algunes figures literàries femenines, però, mostraven la seva preocupació a través de les seves obres, on demanaven el sufragi de la dona, així com també ho feien alguns sectors minoritaris de la premsa femenina de l'època. D'altra banda, pel que feia al nivell educatiu, les taxes d'analfabetisme femenines superaven el 50% l'any 1900, mentre que les dels homes es situaven al voltant del 37%, fet que repercutia negativament en la dona, donat que tenia un ventall d'oportunitats laborals inferior al de l'home i havia d'assumir unes condicions de treball pràcticament infrahumanes<sup>1</sup>. D'aquesta manera, el 1918 va néixer l'Associació Nacional de Dones Espanyoles, que defensava la reforma del Codi Civil, la promoció educativa, la repressió a la prostitució legalitzada i el dret de la dona a exercir professions liberals.

Durant els anys vint, el general Primo de Rivera va concedir el vot a les dones en l'àmbit municipal, fet que provocar un impuls del moviment sufragista, però, malauradament, aquesta llei mai va arribar a posar-se en pràctica i les dones no pogueren exercir el seu dret a vot. Amb l'arribada de la Segona República, però, s'implementà un discurs polític de caire igualitari, inspirat amb les ideologies que sorgiren arran la Revolució Francesa, fet que va possibilitar la concessió del vot polític, la participació de la dona en la dinàmica política del país i la seva afiliació en organitzacions feministes reivindicatives. Tot i això, el seu paper en la societat encara era força limitat en comparació amb el de l'home, tot i que s'intensificaren els debats sobre la importància de la dona en l'àmbit polític, de tal manera que s'aprovaren les següents lleis: la llei del divorci, de la coeducació, del dret de

---

<sup>1</sup> Tena Artigas, J. 1981. El Analfabetismo en España, hoy. p. 292 (taula 1)  
<https://www.mecd.gob.es/dctm/revista-de-educacion/articulosre268/re2681713058.pdf?documentId=0901e72b813ce5a2>

vot femení, del matrimoni civil o de la progressiva legislació igualitària entre ambdós sexes. Tot aquest avenç, però, va quedar parcialment paralitzat durant la Guerra Civil i la posterior dictadura franquista, la qual va instrumentalitzar una gran part de seccions feministes a favor d'un ideari ultraconservador, nacionalista i catòlic. Tot i això, donada la conjuntura econòmica del moment, l'any 1960 s'aprovà una llei que permetia l'accés de la dona a la vida laboral fora de l'àmbit domèstic, fet que va suposar un canvi de rumb en el tipus de polítiques que s'havien instaurat des de l'aplicació del règim dictatorial.

## **2.2. Impuls del moviment com a mitjà igualitari**

Després de la mort del general Franco, es va iniciar una nova etapa política, on es van convocar, després de 41 anys de dictadura, les primeres eleccions democràtiques, en les quals la majoria de partits polítics oferien un programa electoral dirigit a la dona i als seus drets. Així doncs, la dreta democràtica reconeixia la igualtat entre ambdós sexes i la necessitat d'una política educativa i cultural per a la dona, així com la protecció a la família. D'altra banda, l'esquerra recollia tots els punts anteriors i, a més, hi afegia la reforma del dret a la família i la necessitat d'incrementar els serveis socials. Pel que respectava a l'àmbit internacional, l'any 1975 fou declarat Any Internacional de la Dona, fet que va propiciar la celebració de diversos congressos i campanyes reivindicatives, que culminaren amb la celebració de les Jornades Nacionals per la Liberalització de la Dona a Madrid entre el 6 i el 9 de desembre del mateix any, fet que va suposar el primer retrobament feminista de caràcter nacional i on es diferenciaren clarament dues corrents del feminisme: un més radical, que expressava la necessitat de mantenir un moviment de caire purament feminista, independent d'institucions polítiques i sindicals, i un altre que el volia vincular amb la lluita de la democràcia i les llibertats del país.

El període de transició es va consolidar definitivament amb l'aprovació de la Constitució Espanyola de 1978, a través de la qual es van intentar suplir les desigualtats polítiques, econòmiques, jurídiques i socials existents entre el sexe masculí i femení, encara que es van mantenir algunes limitacions a les dones, vigents actualment, respecte a la successió del cap de l'Estat. A partir d'aquí, el moviment feminista va experimentar una ruptura organitzativa, donats els nombrosos malentesos entre les dobles militants i les feministes independents, tot i mantenir-se un cert grau d'unitat en l'acció col·lectiva del moviment social. D'aquesta manera, durant els anys vuitanta es va aprovar la llei del divorci, es va crear l'Institut de la Dona, es despenalitzà l'avortament, etc. L'any 1988, però, durant la

celebració d'unes jornades estatals a Santiago de Compostela entorn a les agressions i la violència, es va posar novament de manifest la ruptura de les feministes en més d'una tendència ideològica, fet que evidenciava una falta d'organització i rigor en les bases del feminisme.

A partir dels anys noranta va produir-se una profunda desmobilització del moviment, a causa de la pèrdua de confiança de les dones en la possibilitat de que l'acció col·lectiva es pogués convertir en canvi social. Un dels fets que va caracteritzar aquesta dècada va ser la institucionalització del feminisme, donada l'aparició d'agents d'igualtat, així com de nombroses institucions que s'encarregaven d'impulsar-la. El segon fet requeria en la consolidació dels instituts d'estudi de gènere de les dones o, fins i tot, feministes, que van suposar un gran avenç en la societat de l'època. No obstant això, l'atomització i la fragmentació del moviment es va fer molt més palpable en aquest període, donat que van desaparèixer nombroses organitzacions feministes en detriment de l'aparició d'altres grups menys populars, alguns dels quals no es trobaven legalitzats, que s'especialitzaven en temes molt concrets, com ara el moviment okupa.

### **2.3. El feminisme en el segle XXI**

Un cop arribats els anys 2000, el feminisme va experimentar un cert auge entre la població gràcies a l'organització de la Marxa Mundial de les Dones, la qual pretenia revitalitzar el feminisme en diversos territoris de l'Estat. Aquesta fase va caracteritzar-se per la continuïtat d'algunes tendències pròpies de l'etapa precedent, així com per l'aprofundiment d'algunes altres. Al mateix temps, van aparèixer noves problemàtiques i configuracions reivindicatives que van desestabilitzar el feminisme, com ara l'escassa coordinació entre diferents organitzacions feministes o l'augment de grups partidaris a l'ocupació fraudulenta d'habitatges. Pel que feia a la institucionalització del moviment, l'any 2004, després de la victòria del PSOE, es va marcar un punt d'inflexió a través de l'aprovació de la llei contra la violència de gènere, la llei d'igualtat o la llei de dependència. Tanmateix, es van reforçar algunes organitzacions de caire feminista, que eren pròximes al Partit Socialista i treballaven en l'àmbit de recerca d'igualtats, que van intervenir en la redacció i la promulgació de diverses lleis i van esgrimir-se com la veu del feminisme.



Al llarg d'aquests últims anys, però, el moviment ha experimentat una evolució força favorable en la nostra societat, donat que les diferents organitzacions i grups feministes s'han unificat, establint unes bases i uns objectius comuns per tal d'aconseguir la igualtat real entre homes i dones. Aquest fet es va evidenciar amb la convocatòria de la primera vaga feminista de la història contemporània del nostre país el passat 8 de març del 2018, coincidint amb el Dia Internacional de la Dona, la qual fou organitzada per diferents associacions feministes, tot i que no rebé el suport dels sindicats majoritaris CCOO i UGT que van proposar aturades de dos hores davant dels seus llocs de treball. La seva proposta es basava en un dia de vaga en l'àmbit domèstic, laboral i de consum, per tal de reivindicar la precarietat del treball, la bretxa salarial, el sostre de vidre i l'assetjament sexual de la dona, entre d'altres. La seva participació va ser massiva, donat que unes sis milions de treballadores van secundar la jornada de vaga, o si més no van efectuar algunes aturades en la seva jornada laboral, per tal d'assistir a les diverses mobilitzacions convocades arreu del territori i mostrar el seu suport a la causa que es defensava sota el lema *Si les dones parem, s'atura el món*<sup>2</sup>.

---

<sup>2</sup> La Vanguardia. 2018. Las mujeres, citadas mañana a “parar el mundo” en la primera huelga feminista. <http://www.lavanguardia.com/vida/20180307/441339939548/las-mujeres-citadas-manana-a-parar-el-mundo-en-la-primer-huelga-feminista.html>

EL PAÍS. 2018. Qué es la huelga feminista y más claves de la protesta del 8 de marzo. [https://politica.elpais.com/politica/2018/02/13/actualidad/1518533587\\_229354.html](https://politica.elpais.com/politica/2018/02/13/actualidad/1518533587_229354.html)

### 3. REVISIÓ DE LA LITERATURA

Amb l'objectiu de determinar correctament el nostre model economètric i per tal de fer-nos una idea sobre quins elements hem de tenir en compte a l'hora de fer l'estimació, hem pres com a font d'inspiració diversos articles o estudis d'investigació que han tractat sobre el tema en qüestió.

#### 3.1. La proximitat a la universitat com a instrument de l'educació

L'article *Using Geographic Variation in College Proximity to Estimate the Return to Schooling*, publicat l'any 1995 per l'economista David Card, pretén explorar l'efecte que té la proximitat a la universitat en l'educació dels individus, tot considerant que els nivells d'educació dels mateixos no són assignats aleatòriament, sinó que cadascú pren les seves pròpies decisions, les quals es poden veure alterades per factors externs que no poden ser controlats. D'aquesta manera, suggereix que la presència propera d'un centre d'educació superior afavoreix la reducció de costos, alhora que incentiva la formació, fet que esdevé important a l'hora d'obtenir rendes futures.

A través de l'estudi de la *National Longitudinal Survey of Young Men* (NLSYM), s'extreu la conclusió plantejada en el paràgraf anterior: els homes que creixen en una zona amb una elevada oferta educativa i posseeixen d'un nivell educatiu, d'almenys, quatre anys, disposen d'un salari més elevat que la resta, diferència que persisteix si tenim en compte d'altres variables com l'educació dels pares o l'estructura familiar. Així doncs, a través de l'ús de variables instrumentals, donada l'existència d'endogeneïtat en els regressors, l'autor decideix estimar un model establint la següent hipòtesi: la proximitat a un centre d'educació superior és un factor determinant per a ser educat.

A partir d'aquí, tenint en compte la informació de la NLSYM (1966), es formulen un seguit de preguntes a una mostra poblacional d'entre 14 i 24 anys que tenen en compte, entre d'altres, la composició familiar i el nivell d'educació dels pares. Seguint aquesta línia d'estudi, es comprova com la taxa de proximitat a un centre d'educació superior varia en funció de la regió i la naturalesa de la zona (urbana o rural) de residència. L'any 1976 es repeteix l'entrevista, a través de la qual un 83% dels homes declara que el seu salari ha canviat al llarg de l'última dècada, fet que el podem relacionar amb l'increment

del nivell d'estudis així com la proximitat que pugui tenir el conjunt d'individus a la universitat.

D'altra banda, per tal de començar una investigació sobre el retorn a l'educació superior, es presenten un conjunt de funcions salarials estimades per Mínims Quadrats Ordinaris (MQO). Tots els models inclouen un terme destinat a l'educació, una funció quadràtica sobre l'experiència, un indicador de raça i un seguit de *dummies* (variables fictícies) per al lloc de residència (al sud o a l'àrea metropolitana). A més, en els models posteriors també s'introdueixen característiques familiars com l'educació parental, la interacció de les classes educacionals del pare i la mare o els indicadors de l'estructura familiar. No obstant això, l'economista arriba a la conclusió que els errors de les diferents equacions simultànies estan correlacionats entre sí, provocant alhora la correlació de les variables del model amb l'error  $i$ , en conseqüència, causant un cert biaix en els paràmetres que acompanyen aquestes, fet que indueix a rebutjar MQO. L'origen d'aquest biaix, però, és degut al conjunt de característiques individuals no observables que poden comportar un augment salarial, les quals esdevenen incontrolables  $i$ , per tant, molt difícils d'incloure en l'estimació.

Per aquest motiu, Card decideix optar pels Mínims Quadrats en 2 Etapes (MQ2E), a través de l'ús de variables instrumentals, presentant un model que inclou, a més dels regressors anteriors, els següents instruments: l'edat, la seva variant quadràtica i la proximitat als centres formatius superiors. D'aquesta manera, arriba a la conclusió que créixer a prop d'una universitat té un efecte positiu sobre l'educació i els salaris dels individus, ja que les variables instrumentals estimen una taxa de retorn als centres educatius més alta que les estimades per MCO, encara que l'error estàndard continua sent molt gran.

A mode de conclusió, l'autor considera que els homes que han crescut en àrees amb un centre educatiu proper disposen d'un nivell d'educació i de salari majors. Aquests efectes, però, es troben àmpliament concentrats en homes els pares dels quals disposen d'un nivell d'estudis baix, tenint en compte els resultats de les variables instrumentals utilitzades en el model econòmic, les quals han permès a l'economista respondre afirmativament a la hipòtesi inicialment plantejada.

### 3.2. L'educació com a mitjà de treball

L'article *Education, Experience and the Distribution of Earnings and Employment: An Overview*, publicat l'any 1975 per Jacob Mincer, examina els efectes de l'educació en els ingressos derivats de l'activitat de la força de treball.

L'economista comença l'estudi argumentant que les funcions salarials han d'incloure les inversions en capital humà des de l'etapa infantil fins a la finalització dels estudis d'índole superior, tot i que la inversió es trobi concentrada principalment en la primera etapa i després pateixi una disminució progressiva a mesura que l'individu incrementi el seu nivell d'educació. Un cop aquest entra a l'edat adulta i comença a percebre retribucions salarials, la correlació entre el nivell d'educació i els salaris esdevé negativa, a causa de l'adquisició d'experiència laboral, donat que l'individu deixa d'invertir en formació.

Així doncs, l'autor considera que més de la meitat de les variacions salarials entre els individus amb un nivell d'educació més elevat i aquells que disposen d'una formació més baixa, atenent també a l'experiència professional de cadascú, poden ser atribuïdes a les diferències en la inversió de capital humà, tenint en compte que diverses estimacions han confirmat que el 15% de la distribució de l'ocupació és explicada pels efectes del capital humà.

Seguint aquesta línia d'estudi, Mincer al·lega que les funcions d'oferta laboral expliquen perquè les hores de treball i la força de participació laboral incrementen amb l'educació, així com el motiu pel qual els individus amb una formació més alta es jubilen més tard però no treballen més anys que la resta d'empleats que decideixen fer-ho abans.

Finalment, pel que fa a l'estudi de les diferències en la taxa d'atur, l'economista al·lega que les decisions dels empresaris i els empleats s'han de tenir en compte. Pel que respecta a la corba de l'oferta, considera que com major sigui la freqüència en què els treballadors canvien de treball, més gran esdevindrà l'atur friccional durant el procés de cerca d'una nova ocupació. Pel que fa a la corba de demanda, ofereix un seguit de raons que expliquen l'existència d'atur, com poden ser: la producció conforme a la volatilitat de la demanda del consumidor (en la indústria), la complementarietat i la substitució entre la producció del treball i el capital, l'entrenament i l'experiència adquirida en el mercat laboral, el temps en què els individus es troben desocupats, el creixement més ràpid de la demanda

en la mà d'obra qualificada que en la poc qualificada (en cas de creixement econòmic) o els factors institucionals que intervinguin en aquestes variables.

### **3.3. Els determinants del salari segons la regió**

Finalment, l'estudi *Regional Labour Markets and the Determinants of Wage Inequality*, publicat l'any 1994 per Robert H. Topel, estableix els determinants del salari a partir de les diferències poblacionals de cada regió dels Estats Units en l'evolució de la desigualtat salarial.

A través d'una taula proporcionada per *March Current Population Survey* (MCPS), on s'observa que la desigualtat creix de manera desigual en totes les regions del país, l'autor estima un model per tal d'identificar els determinants del salari segons la localització dels mercats. Es treballa amb cinc grups, tres d'homes i dos de dones, l'oferta relativa dels quals és fixa i, per això, es prediuen el total d'individus en cada percentil de l'interval, tenint en compte les seves característiques i la distribució dels salaris al llarg dels anys.

D'aquesta manera, l'economista determina que els efectes en els canvis de l'oferta salarial són negatius, posant l'exemple que l'oferta dels homes amb menys educació cau al mateix temps que ho fa el seu nivell salarial, fet que s'explica pel biaix en els canvis tecnològics. Així doncs, es prova com les variacions en l'oferta no es deuen als canvis en la demanda del sector industrial, fet que evidencia que l'evolució dels sous no es pot explicar per la corba de la demanda.

D'altra banda, a través d'una predicció matemàtica, Topel afirma que els canvis comuns en la indústria tenen efectes neutrals en els sous: mentre que els homes amb una formació inferior veurien reduït el seu salari en un 17%, els homes amb un nivell educatiu més alt el veurien incrementat en un 11%. En quant a l'entrada de la dona en el mercat laboral, s'observa com l'augment de l'oferta femenina que disposa d'un nivell educatiu superior provocaria una disminució salarial del 12%, de mitjana, en els homes menys educats de totes les zones. No obstant això, l'augment generalitzat del nivell formatiu masculí també afectaria a l'oferta dels homes amb una formació més baixa, veient la seva oferta laboral forçosament reduïda en la majoria de regions, tot i que compensaria els efectes dels canvis tècnics. Finalment, la immigració també jugaria un paper relativament important en els salaris dels homes nadius menys educats, efectes dels quals es troben concentrats a l'oest del país.

En conclusió, l'autor considera que els canvis tècnics afavoreixen els treballadors amb una formació superior, alhora que els individus cada cop disposen d'uns nivells educatius més elevats que ocasionen la reducció de l'oferta laboral d'aquells menys preparats. Així doncs, les regions amb una desigualtat salarial major són les que han presentat menys millores en la qualitat de la força de treball.

## 4. ESTUDIMOSTRAL

A partir de la informació extreta en els articles citats en l'apartat anterior, s'ha efectuat una enquesta on s'han formulat un seguit de preguntes referents a diverses variables, les quals poden condicionar la percepció salarial d'un individu, tals com poden ser: el sexe, l'edat, el lloc de residència, el nivell d'estudis, el temps d'experiència laboral i la relació de la feina amb els estudis cursats. També s'han tingut en compte d'altres elements informatius de la vida laboral dels enquestats, com ara el tipus de contracte, el tipus d'empresa o el tipus de jornada. Finalment, per tal de conèixer la situació econòmica real de la mostra poblacional, s'ha obtingut la retribució mensual neta percebuda per part de cada assalariat. No obstant això, cal recalcar que els resultats i les conclusions no podran ser considerats com a representatius, donat que la mostra enquestada és molt petita en comparació amb el total de la població i la variabilitat de les dades no és molt elevada, encara que ens pot servir com a eina per a comprendre la situació actual.

Tot seguit, presentarem les àrees d'estudi on s'han concentrat les respostes, on parlarem sobre la seva situació geogràfica, els seus trets socioeconòmics, la seva oferta educativa i cultural, etc., per tal de poder-les conèixer i diferenciar entre sí. Cal recalcar que l'elecció d'aquestes dues comarques com a zones d'estudi es basa principalment en el gran ventall de respostes que podia obtenir, donat que el Segrià és el meu lloc de naixement i el Vallès Occidental és l'àrea on estic cursant actualment el grau universitari, fet que m'ha permès difondre l'enquesta amb una major rapidesa i seguretat. A més a més, podem recrear un paral·lisme amb l'article de Card, on la distància a la universitat esdevé un dels factors elementals. En el nostre cas, l'oferta educativa a l'àrea metropolitana de Barcelona és molt més àmplia i diversificada que la del pla de Lleida, fet que permet als joves de la comarca vallesana, en certa mesura, tenir més facilitats a l'hora d'accedir als estudis d'índole superior.

### 4.1. El Segrià<sup>3</sup>

El Segrià és la primera comarca que tractarem en el nostre estudi estadístic. Es localitza a l'oest de Catalunya, a la regió de ponent, i limita, entre d'altres, amb varies regions de

---

<sup>3</sup> A partir de la informació de:  
El Consell Comarcal del Segrià. <http://www.segria.cat/>  
L'Enciclopèdia Catalana. <http://www.enciclopedia.cat/EC-GEC-0061684.xml>

l'Aragó. Pel que fa a l'administració comarcal, el territori està dividit en 38 municipis, dels quals la ciutat de Lleida n'exerceix la capitalitat, així com ho fa en el conjunt de la província. La superfície es situa entorn els 1.400 km<sup>2</sup>, en els quals hi conviuen un total de 208.059 veïns, el 66% dels quals es troben censats a la seva capital. És una àrea de naturalesa rural, sobretot els municipis petits, on l'agricultura i la ramaderia hi juguen un paper molt important, encara que el pes de la indústria i el sector terciari ha anat augmentant progressivament al llarg d'aquests últims anys a Lleida.

En referència a l'activitat econòmica, el Segrià és una comarca eminentment agrícola i ramadera, on la seva capital esdevé un important centre industrial en relació amb la producció de l'entorn. Així doncs, tres quartes parts del territori són conreades, dues de les quals pertanyen al regadiu i, la restant, al secà. Els cultius més coneguts són els de fruita dolça, els quals es troben a la plana del Segre, mentre que també destaca la producció de cereals i farratges que, en molts casos, són utilitzats per alimentar al bestiar. En menor mesura, també es troben conreus d'ordi, d'olivera i d'ametller al sector sud. D'altra banda, la ramaderia és altament tecnificada i especialitzada, on hi destaca l'aparició de granges d'engreix de porcs i d'aviram. Tot i això, la ramaderia esdevé, en línies generals, una activitat complementària a l'agrícola, fet que l'ubica en un segon pla en l'economia local. Finalment, l'activitat industrial es concentra, en termes absoluts, a la ciutat de Lleida, on la indústria alimentària juga un paper molt important enfront d'altres tipus, com poden ser: la química, la de materials per a la construcció, la de maquinària agrícola, etc.

D'altra banda, cal remarcar la presència de la Universitat de Lleida (UdL), antigament coneguda com l'Estudi General. Es tracta d'una de les universitats més antigues, tant a nivell autonòmic, estatal com europeu. És el principal centre de formació professional que hi trobem a les terres de ponent, tot i que també es poden trobar d'altres centres de recerca i especialització que gaudeixen de menys ressò mediàtic i popular. Pel que fa al sistema de comunicacions, Lleida, un cop més, centralitza els principals mitjans de transport, donada la seva alta humanització i situació geogràfica. Així doncs, hi passen nombroses vies de comunicació que enllacen tant el nord com el centre de l'Estat amb Barcelona, mitjançant els trens d'alta velocitat de la companyia Renfe o l'autopista. La comarca també disposa d'un aeroport ubicat a Alguaire, encara que el seu ús és força limitat. Per tant, el Segrià esdevé una àrea molt ben comunicada, un fet important de cara al turisme de neu i les exportacions de productes agrícoles i ramaders.



Per acabar, el nucli de Lleida gairebé monopolitza la riquesa patrimonial de la comarca, on s'hi troben nombrosos monuments arquitectònics i culturals que reflecteixen el passat històric de la ciutat, tot i que també s'han de recalcar el conjunt de vestigis i jaciments arqueològics trobats a diversos indrets del territori i que desprenen un destacat interès turístic de la zona.

## 4.2. El Vallès Occidental<sup>4</sup>

El Vallès Occidental és la segona comarca de la qual hem obtingut respostes. Es troba a la part central de la Regió Metropolitana de Barcelona, entre el riu Llobregat i el massís del Montseny. Administrativament, la comarca està formada per 23 municipis, dos dels quals n'exerceixen la capitalitat: Terrassa i Sabadell. La superfície comarcal és de 583,1 km<sup>2</sup>, que representa un 1,8% de Catalunya, tot i concentrar més de 900.000 persones i alçar-se amb un segon lloc, després del Barcelonès, en quant al nombre d'habitants. És una zona essencialment urbana, amb una densitat de població mitjana molt elevada (1.560,6 hab./km<sup>2</sup>), en comparació amb la resta del territori català (235,3 hab./km<sup>2</sup>).

Pel que fa a l'activitat econòmica, la comarca vallesana esdevé un dels principals eixos vertebradors de l'economia catalana, donada l'extensa xarxa industrial que actualment disposa. Les indústries més rellevants són les següents: la tèxtil, on s'hi troba el primer centre llaner i d'acabats de cotó de la península Ibèrica, la mecànica, la metal·lúrgica, la de maquinària i la de construcció, entre d'altres. D'aquesta manera, també s'ha de destacar el paper que hi juguen tant el sector serveis com el comerç, que començaren a desenvolupar-se arran la crisi industrial de finals dels setanta. També cal recalcar que a la zona nord de la comarca l'economia és predominantment rural, albergant un gran nombre d'urbanitzacions i segones residències amb fins turístics. Així doncs, observem com l'activitat econòmica i empresarial s'ha anat diversificant al llarg del temps, donat el gran teixit local d'empreses que complementa i facilita el desenvolupament de nous negocis.

El Vallès Occidental, a més a més, compta amb nombrosos centres formatius superiors de referència internacional i una àmplia oferta de centres de formació professional, on hi destaca la presència de la Universitat Autònoma de Barcelona (UAB). D'altra banda, les

---

<sup>4</sup> A partir de la informació de:  
El Consell Comarcal del Vallès Occidental. <http://www.ccvoc.cat/la-comarca/els-municipis>  
L'Enciclopèdia Catalana. <https://www.enciclopedia.cat/EC-GEC-0069252.xml>

infraestructures tecnològiques i d'investigació són punteres internacionalment, donada la seva gran experiència i trajectòria professional. La comarca té un important entorn de serveis i institucions de suport a les empreses, (vivers d'empreses, centres de negocis, clústers i projectes d'innovació, etc.) que impulsen el treball en xarxa i la cooperació pública-privada per a la dinamització econòmica del territori. Un altre punt remarcable recau en la xarxa viària i de transports, ja que es tracta d'un dels nusos de comunicació més rellevants a nivell autonòmic i estatal, on diversos eixos la creuen en ambdós sentits, ja sigui per carretera, autovia o autopista. També localitzem d'altres mitjans de transport, com els ferrocarrils de la Generalitat de Catalunya o els trens de la companyia Renfe, que uneixen els indrets vallesans amb la ciutat condal i l'aeroport de Sabadell.

Finalment, malgrat que la comarca disposi d'un destacat caràcter industrial i fortament humanitzat, ha preservat un conjunt d'espais naturals que conjuguen un paisatge únic amb un patrimoni arquitectònic i cultural de certa importància. D'aquesta manera, el potencial turístic i de lleure és força gran, atesa també la seva situació geogràfica i la proximitat amb Barcelona, fet que comporta que sigui un lloc de parada per a moltes persones en el seu pas per Catalunya.

### **4.3. Comparativa de dades**

Com podem comprovar en les descripcions anteriors, ambdues zones tenen trets força diferenciats entre sí, de manera que, mentre la primera àrea presenta característiques pròpies del món rural, la segona ho fa del món urbà. Aquesta diferenciació també és palpable pel que fa al conjunt d'habitants, atès que el Vallès Occidental és 4,5 cops més gran que el Segrià. Tal és la magnitud que tant Sabadell com Terrassa igualen a la població de la plana del Segre, amb una densitat de població més alta i una superfície inferior. D'altra banda, també comprovem com l'activitat econòmica varia en funció de la zona; mentre que la plana de Lleida és un territori de naturalesa agrícola i ramadera, la comarca vallesana viu pràcticament del sector serveis i la indústria. Finalment, cal remarcar que l'àrea barcelonina disposa d'una major oferta educativa respecte a la zona lleidatana, donada la gran variabilitat de centres educatius i de formació que té al seu abast, a més d'una xarxa de transports més extensa i tecnificada a causa de l'elevada humanització de la comarca.

### 4.3.1 Entre comarques

A continuació, compararem alguns dels trets característics d'ambdós territoris en funció del sexe, tals com la població, el nombre d'afiliats a la S.S., l'atur o la població resident a l'estranger, per tal que ens ajudin a explicar l'ànalisi quantitatiu que efectuarem a través de l'enquesta així com el model economètric que estimarem.

<b>TAULA 1: Població per sexe</b>			
<b>SEXE</b>	<b>Segrià</b>	<b>Vallès Occidental</b>	<b>Catalunya</b>
<b>Homes</b>	104.632	447.397	3.710.200
<b>Dones</b>	103.427	462.634	3.845.630
<b>TOTAL</b>	<b>208.059</b>	<b>910.031</b>	<b>7.555.830</b>

FONT: *Elaboració pròpia a partir de les dades de l'IDESCAT i el padró municipal d'habitants. 2017.*  
<https://www.idescat.cat/pub/?id=pmh&n=446&by=com>

En aquesta taula podem comprovar quina és la diferència entre la població masculina i femenina de cada territori. En aquest cas, però, observem que en les terres lleidatanes el nombre de dones és estretament inferior al d'homes, amb una diferència equivalent al 0,6% respecte el total. Per contra, tant en la comarca del Vallès com en el conjunt de Catalunya, la població femenina és sensiblement major a la masculina, amb una diferència positiva del 1,7% i 1,8%, respectivament.

<b>TAULA 2: Afiliats a la Seguretat Social per sexe</b>			
<b>SEXE</b>	<b>Segrià</b>	<b>Vallès Occidental</b>	<b>Catalunya</b>
<b>Homes</b>	43.956	200.886	1.668.596
<b>Dones</b>	36.842	179.844	1.463.092
<b>TOTAL</b>	<b>80.798</b>	<b>380.730</b>	<b>3.131.688</b>

FONT: *Elaboració pròpia a partir de les dades de l'IDESCAT. Desembre de 2017.*  
<https://www.idescat.cat/pub/?id=afi&n=8604&by=com&t=201704>

En aquesta taula es mostra, numèricament, el nombre d'afiliats a la Seguretat Social en funció del seu origen. D'aquesta manera, determinem que en tots els casos plantejats el total d'afiliades és menor que el d'afiliats. En termes percentuals, hi ha una diferència del 8,8% respecte als homes afiliats a la S.S en el Segrià., del 5,5% en el Vallès Occidental i, en el subconjunt del territori català, d'un 6,6%. Així doncs, la diferència més rellevant, en termes percentuals, la trobem a les terres de Lleida.

Si atenem només a les dades de la taula, comprovem que, en aquest cas en concret, hi ha menys dones que homes treballant, tenint en compte que el nombre d'afiliades és menor en tots tres territoris.

<b>TAULA 3: Atur registrat per sexe</b>			
<b>SEXE</b>	<b>Segrià</b>	<b>Vallès Occidental</b>	<b>Catalunya</b>
<b>Homes</b>	5.118,8	23.108,1	184.941,3
<b>Dones</b>	6.102,1	31.085,3	233.353,1
<b>TOTAL</b>	<b>11.220,9</b>	<b>54.193,3</b>	<b>418.294,4</b>

FONT: *Elaboració pròpia a partir de les dades de l'IDESCAT i el departament de Treball, Afers Socials i Famílies. Unitats: Mitjanes anuals. 2017.* <https://www.idescat.cat/pub/?id=atureg&n=4299&by=com>

En aquesta taula es demostra la mitjana d'aturats anual entre les dues zones d'estudi, a més del total autonòmic. En tots els casos es comprova com l'atur femení és superior al masculí. Si bé en el cas del Vallès Occidental la diferència és notablement major a la del Segrià, amb una diferència del 14,7% respecte al total d'homes aturats, a les terres de Lleida es redueix fins al 8,8%. Pel que respecta al conjunt de Catalunya, la diferència és també força significativa, amb un 11,6% més d'aturades que d'aturats, la suma mitjana dels quals supera les 400.000 persones aturades.

D'aquesta manera podem determinar que, encara que la taxa d'atur sigui rellevant en ambdós sexes, en aquest cas d'estudi, les dones sempre en surten més perjudicades.

<b>TAULA 4: Població resident a l'estranger</b>			
<b>SEXE</b>	<b>Segrià</b>	<b>Vallès Occidental</b>	<b>Catalunya</b>
<b>Homes</b>	3.100	9.508	143.150
<b>Dones</b>	3.085	9.323	141.224
<b>TOTAL</b>	<b>6.185</b>	<b>18.831</b>	<b>284.374</b>

FONT: *Elaboració pròpia a partir de les dades de l'IDESCAT i el padró d'habitants residents a l'estranger. 2017.* <https://www.idescat.cat/pub/?id=phre&n=3697&t=201700&by=com>

A partir de la informació que ens proporciona la taula podem comprovar quin és el total d'individus que, segons el seu sexe, resideix a l'estranger des de l'any passat. Atenent a les dades, es verifica que són més homes que dones els que marxen a viure fora, encara que la diferència és molt poc rellevant. Percentualment, hi ha una diferència del 0,2% al Segrià, del 1% al Vallès Occidental i del 0,7% a Catalunya a favor d'ells.

Aquest fet pot esdevenir important si tenim en compte que, arran la crisi econòmica, una part important de la població va decidir creuar les nostres fronteres per trobar una sortida laboral adient a la seva formació acadèmica i un sou considerablement més alt que el que percebrien aquí. Tot i això, no la podem considerar determinant a causa de l'escassa diferència existent entre uns i altres.

#### 4.3.2. En el conjunt de Catalunya

A continuació, es mostraran un conjunt de dades d'àmbit autonòmic que també afecten a la remuneració salarial que poden percebre els individus, així com poden ser el nivell educatiu, la relació contractual, el càrrec professional o el grau de dedicació en feines no remunerades. D'aquesta manera, pretenem complementar les dades anteriors afegint-hi nova informació que ens pugui ser d'utilitat a l'hora de tractar el tema de la desigualtat.

<b>TAULA 5: Població segons nivell d'educació i sexe</b>			
<b>NIVELL D'EDUCACIÓ</b>	<b>Homes</b>	<b>Dones</b>	<b>Total</b>
<b>No sap llegir o escriure</b>	34.641	71.576	106.217
<b>Sense estudis</b>	213.820	303.286	517.107
<b>Educació primària</b>	391.028	446.286	837.313
<b>ESO</b>	917.709	844.632	1.762.340
<b>Batxillerat superior</b>	427.192	416.036	843.227
<b>FP grau mitjà</b>	234.366	203.612	437.978
<b>FP grau superior</b>	251.844	202.675	454.519
<b>Diplomatura</b>	176.990	241.999	418.988
<b>Grau universitari</b>	68.097	78.606	146.704
<b>Llicenciatura i doctorat</b>	339.278	359.777	699.055
<b>TOTAL</b>	<b>3.054.965</b>	<b>3.168.484</b>	<b>6.223.448</b>

FONT: *Elaboració pròpia a partir de les dades de l'IDESCAT i el Cens de població i habitatges de l'INE. 2011.* <http://www.idescat.cat/pub/?id=censph&n=400>

En la representació gràfica s'observa com el sexe femení, en termes generals, disposa d'un nivell d'estudis superior al masculí, ja que el nombre de diplomades, graduades, llicenciades i doctorades és més gran. La diferència més significativa la trobem en les diplomatures, la qual es situa al voltant del 15% a favor d'elles. Per contra, cal recalcar que el total de dones que no saben ni llegir ni escriure és el doble que el d'homes, mentre que també és destacable la diferència del 17,3% entre aquells que no tenen estudis, essent menor en el sector masculí.

D'aquesta manera, el sexe femení destaca per la disposició d'uns alts nivells d'educació, així com també ho fa en els rangs més baixos. D'altra banda, el paper de l'home és predominant en estudis mitjans, com poden ser les FP, l'ESO o el Batxillerat.

<b>TAULA 6: Població ocupada segons professió i sexe</b>			
<b>Activitat</b>	<b>Homes</b>	<b>Dones</b>	<b>Total</b>
<b>Actius</b>	2.127.161	1.958.893	4.086.055
<b>Ocupat</b>	1.617.864	1.416.053	3.033.916
a temps complet	1.474.404	1.082.757	2.557.161
a temps parcial	143.459	333.296	476.755
<b>Desocupat</b>	509.298	542.841	1.052.138
ha treballat abans	445.349	466.127	911.476
buscant la primera feina	63.949	76.714	140.663
<b>Inactius</b>	1.574.091	1.812.792	3.386.882
amb invalidesa laboral permanent	58.061	50.413	108.474
jubilat, prejubilat o pensionista	650.306	752.398	1.402.704
estudiants	709.339	675.136	1.384.475
una altra situació	156.385	334.845	491.230
<b>TOTAL</b>	<b>3.701.252</b>	<b>3.771.685</b>	<b>7.472.937</b>

FONT: *Elaboració pròpia a partir de les dades de l'IDESCAT i el Cens de població i habitatges de l'INE. 2011.* <http://www.idescat.cat/pub/?id=censph&n=19>

En la representació gràfica anterior observem com el nombre d'homes ocupats és major que el de dones, amb una diferència del 6,7%. Seguint aquesta línia d'estudi, trobem que el treball a temps complet predomina significativament en el sexe masculí enfront al femení, mentre que en la feina a temps parcial succeeix a l'inrevés. En aquest últim cas, la diferència és molt significativa, quedant-se a prop del 40% (39,8%), a favor de les dones. D'altra banda, si tenim en compte la població activa desocupada, el sexe femení s'imposa amb un 51,6% de dones sense treball respecte al total de la població. Per acabar, també s'ha de recalcar que el sector femení és capdavanter en la inactivitat laboral, amb una diferència aproximada del 7%, tot i que si desglossem l'apartat, ens trobem que el total d'invàlids i estudiants és més gran en els homes, mentre que elles sobresurten en l'àmbit de la jubilació o per trobar-se en una situació diferent a les anteriors.

A mode de conclusió, podem afirmar que hi ha més dones desocupades o inactives que homes a Catalunya, fet que repercuteix negativament en la seva retribució salarial i en el seu paper dins el mercat laboral.

<b>TAULA 7: Població ocupada segons professió i sexe</b>			
<b>Professió</b>	<b>Homes</b>	<b>Dones</b>	<b>Total</b>
Directors i gerents	116.943	48.148	165.091
Tècnics científics	215.371	296.473	511.844
Tècnics de suport	264.891	159.758	424.649
Empleats administratius	146.556	294.923	441.479
Treballadors serveis	225.076	340.065	565.141
Treballadors qualificats primari	39.027	10.631	49.657
Artesans i treballadors qualificats indústria	301.579	53.009	354.588
Instal·ladors i muntadors	181.158	42.686	223.844
Ocupacions elementals	124.568	169.511	294.079
Ocupacions militars	2.696	848	3.544
<b>TOTAL</b>	<b>1.617.864</b>	<b>1.416.053</b>	<b>3.033.916</b>

FONT: *Elaboració pròpia a partir de les dades de l'IDESCAT i el Cens de població i habitatge de l'INE. 2011.* <http://www.idescat.cat/pub/?id=censph&n=201>

Mitjançant la taula 7 podem comprovar quin és el grau de participació en diferents llocs de treball en funció del sexe dels individus que les desenvolupen. En termes generals, podem observar que els homes desenvolupen predominantment tasques que requereixen de poca formació, com els treballs vinculats amb la pagesia, la instal·lació i el muntatge de productes, l'artesania o la indústria. En aquest últim cas, la diferència és de gairebé sis cops més gran en el sector masculí respecte al femení. No obstant això, també existeixen un conjunt de treballs elementals en els quals la dona n'esdevé capdavantera, amb una diferència del 15,3% respecte al total d'homes.

D'altra banda, la dona juga un paper superior en aquelles ocupacions que exigeixen un nivell formatiu més alt, tals com poden ser els tècnics científics, els empleats de l'administració o els treballadors de serveis. En aquests dos últims casos, la diferència es situa al voltant del 33% i el 20%, respectivament. Tot i això, també és destacable que la diferència entre el nombre de directors i gerents, la qual es situa en més d'un 40% a favor dels homes, fet que el podríem relacionar amb la dificultat que tenen les dones per accedir

a aquest tipus de càrrecs (el ja mencionat sostre de vidre), mentre que la participació en les ocupacions militars i de suport també és significativament major en ells que en elles.

<b>TAULA 8: Població ocupada en feines no remunerades i sexe</b>			
<b>Feines no remunerades</b>	<b>Homes</b>	<b>Dones</b>	<b>Total</b>
Cuidar a un menor de 15 anys	536.472	736.225	1.272.697
Cuidar a una persona amb problemes de salut	194.978	279.197	474.175
Tasques benèfiques o voluntariat social	114.538	133.103	247.641
Encarregar-se de la major part de tasques domèstiques de la seva llar	962.551	2.129.222	3.091.774
No va realitzar cap d'aquestes tasques	1.625.843	809.556	2.435.399
<b>TOTAL</b>	<b>3.434.382</b>	<b>4.087.303</b>	<b>7.521.686</b>

FONT: *Elaboració pròpia a partir de les dades de l'IDESCAT i el Cens de població i habitatge de l'INE. 2011.* <http://www.idescat.cat/pub/?id=censph&n=7121>

En termes generals, observem com la implicació de la dona en feines no remunerades és superior a la de l'home en totes les seves variants, on hi destaca sobretot la dedicació en les feines domèstiques de la llar, amb una diferència del 37,7% en comparació amb els homes, encara que també sobresurten en temes de cura d'infants i/o malalts, així com en tasques benèfiques o de voluntariat social. D'aquesta manera, és important recalcar que gairebé la meitat dels homes enquestats no realitzen tasques que no siguin remunerades, més del doble de les dones que tampoc ho fan. D'aquesta manera, elles es veuen més perjudicades en termes salarials, ja que la implicació i dedicació en aquest tipus de feines els impedeix percebre un sou i les situa en una posició de desavantatge enfront al sexe oposat.



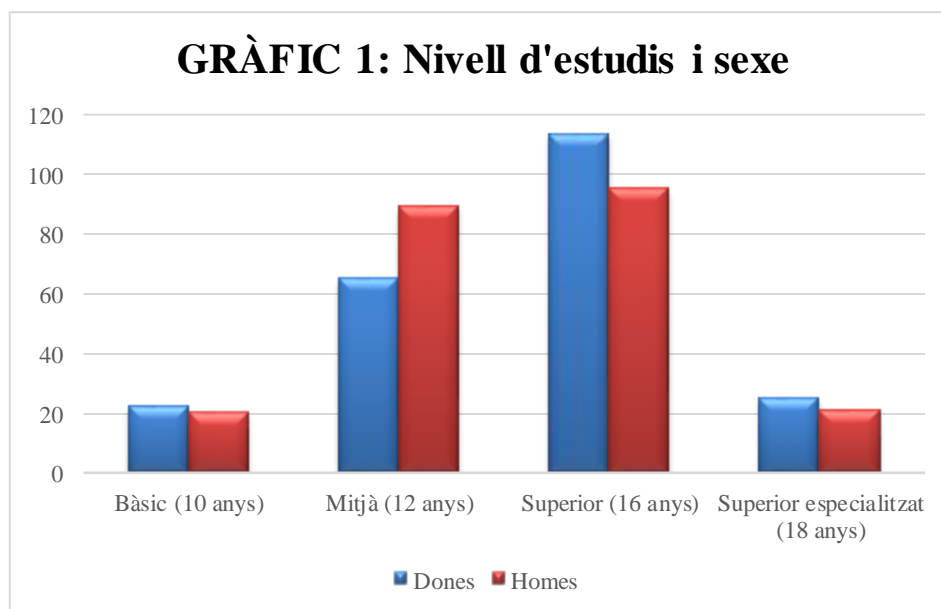
## 5. ESTADÍSTICA DESCRIPTIVA

En l'enquesta s'han comptabilitzat un total de 450 respostes, de les quals 225 provenen de les dones i 225 dels homes. Pel que fa a la franja d'edat, la població de +45 anys és la més representada amb un 27% del total de respostes, seguida per la de 36 a 45 anys i 26 a 35 anys amb un 25% i, finalment, la dels més joves amb un 23%. Finalment, en termes de provenença de les persones, el 54% prové del Segrià, mentre que el 46% restant forma part del Vallès Occidental. La resta de dades, així com la informació gràfica i numèrica de les mateixes, s'inclouran en l'annex d'aquest estudi. Així doncs, s'ha intentat obtenir un conjunt de respostes més o menys equilibrat i diversificat, per tal de mostrar uns resultats equitatius i proporcionals de la mostra estadística.

### 5.1. Comparativa de les dades mostrals en funció del sexe

Utilitzant els resultats obtinguts, compararem la variable sexe amb la resta per tal de conèixer les característiques de la mostra i la incidència d'aquestes en termes de desigualtat.

En aquest gràfic de columnes es comparen els anys d'estudi amb el sexe dels individus.

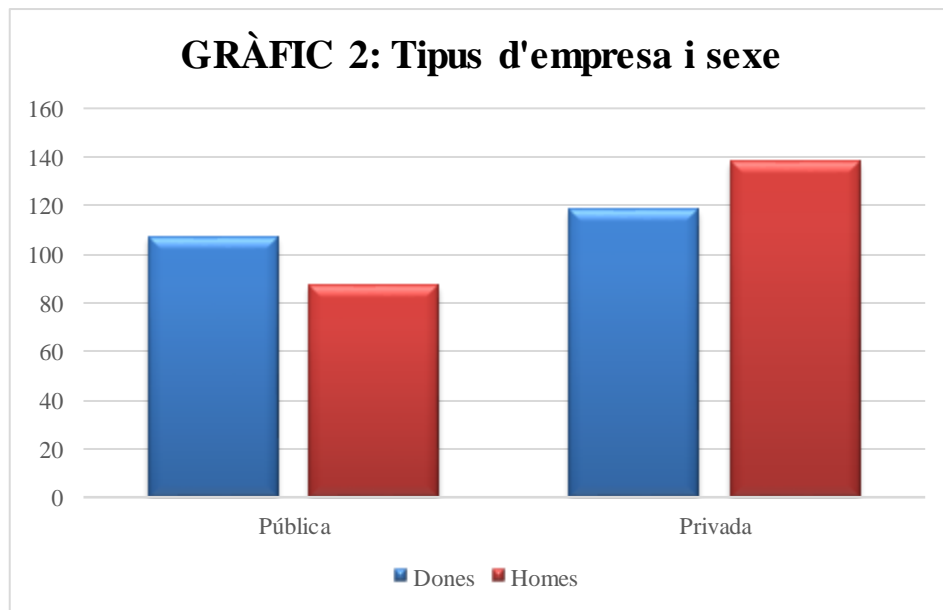


FONT: *Elaboració pròpia a partir dels resultats de l'enquesta.*

D'aquesta manera, podem determinar que el nombre de dones amb un nivell d'estudis superior (graduat, llicenciat o diplomad) o superior especialitzat (màster o doctorat) és més gran que el d'homes, mentre que en termes d'estudis mitjans succeeix a l'inrevés.

D'altra banda, els estudis bàsics tenen una participació similar en ambdós sexes. Així doncs, podem afirmar que el sexe femení posseeix d'un nivell d'estudis superior al masculí segons els resultats obtinguts.

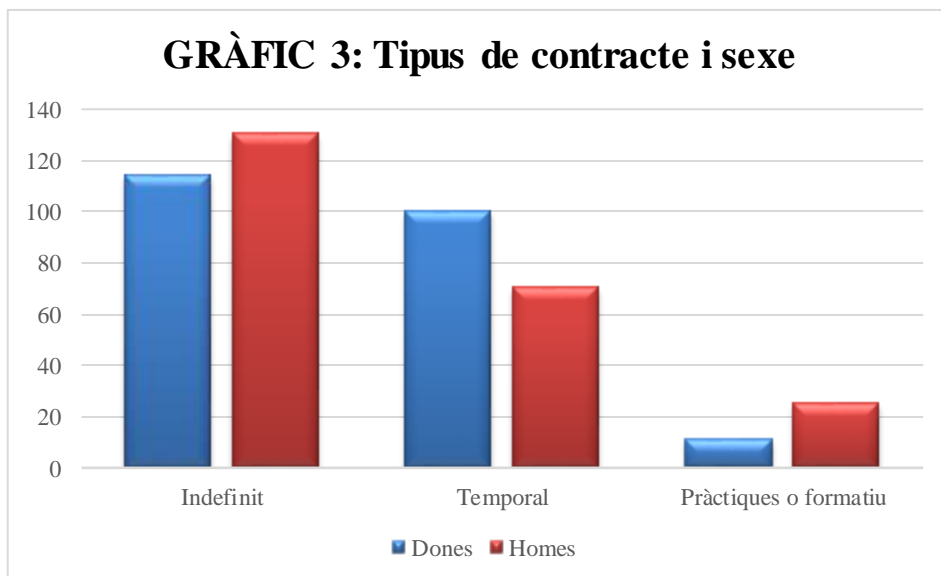
En el gràfic 2 es mostren les empreses en funció de la seva naturalesa i el total d'individus que en formen part.



FONT: *Elaboració pròpia a partir dels resultats de l'enquesta.*

Seguint aquesta línia d'investigació, comprovem que, en termes numèrics, tant dones com homes treballen en empreses d'àmbit privat, tot i que les primeres ho fan amb menys intensitat que els segons (amb una diferència del 7,8%). Així doncs, el sexe femení tendeix a opositar per accedir a l'administració pública, amb una diferència del 10,3% en relació amb els homes que també opten per aquesta sortida laboral.

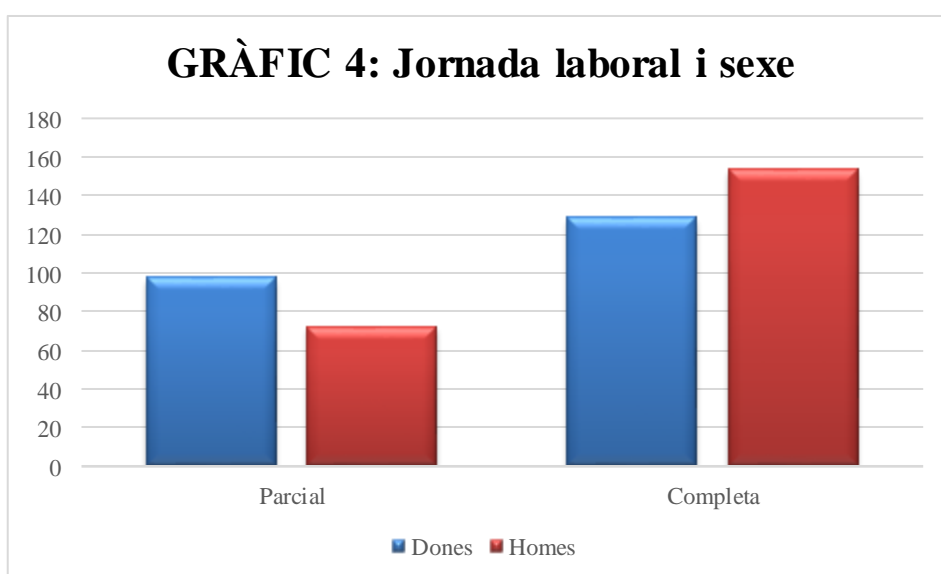
En la següent representació gràfica es mostren el total d'homes i dones i la relació contractual que mantenen amb el seu treball.



FONT: *Elaboració pròpia a partir dels resultats de l'enquesta.*

Així doncs, el total de dones amb un contracte indefinit és menor al d'homes (amb una diferència percentual del 6,6%), mentre que el contracte temporal el lidera àmpliament la dona amb un 58,8% respecte el total d'oficis temporals i el de pràctiques o formatiu l'encapçala el sexe masculí amb un 69,4% enfront el 30,6% del sexe femení. Per tant, podem afirmar que la dona disposa d'unes relacions contractuals menys estables que el home, donat que una gran part de les seves ocupacions tenen un termini de finalització fixat i, en termes generals, proper.

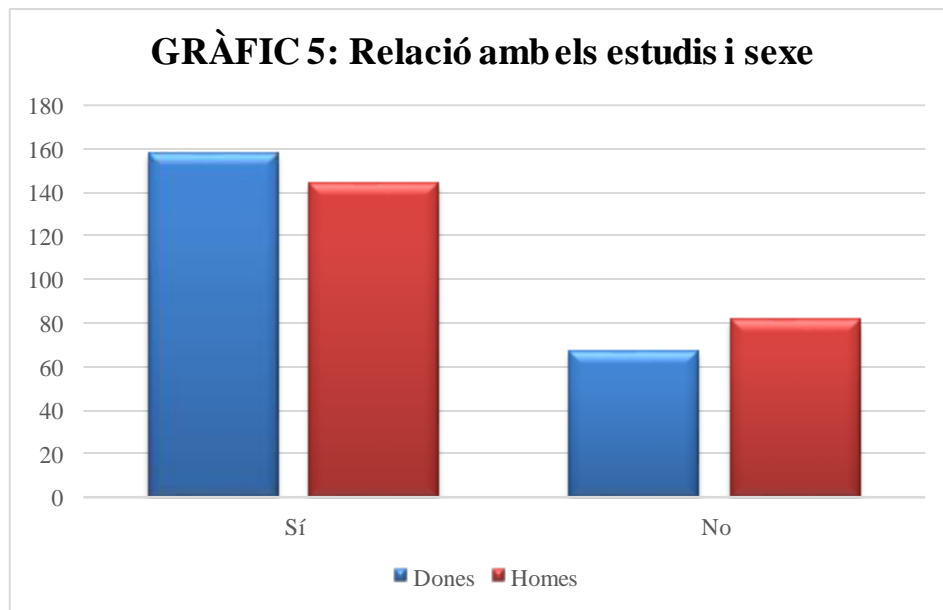
Pel que fa al següent gràfic, es comparen les variables sexe i tipus de jornada laboral i s'obtenen els següents resultats.



FONT: *Elaboració pròpia a partir dels resultats de l'enquesta.*

Analitzant el dibuix, observem que el sexe femení es troba més vinculat a la jornada parcial que a la completa, amb una diferència positiva del 14,8% respecte als homes en la primera, mentre que en la jornada a temps complet la diferència esdevé negativa i és igual al 8,9%. Per aquest motiu, podem afirmar que les dones treballen menys hores que els homes, dedicant la resta de temps en d'altres tasques no remunerades.

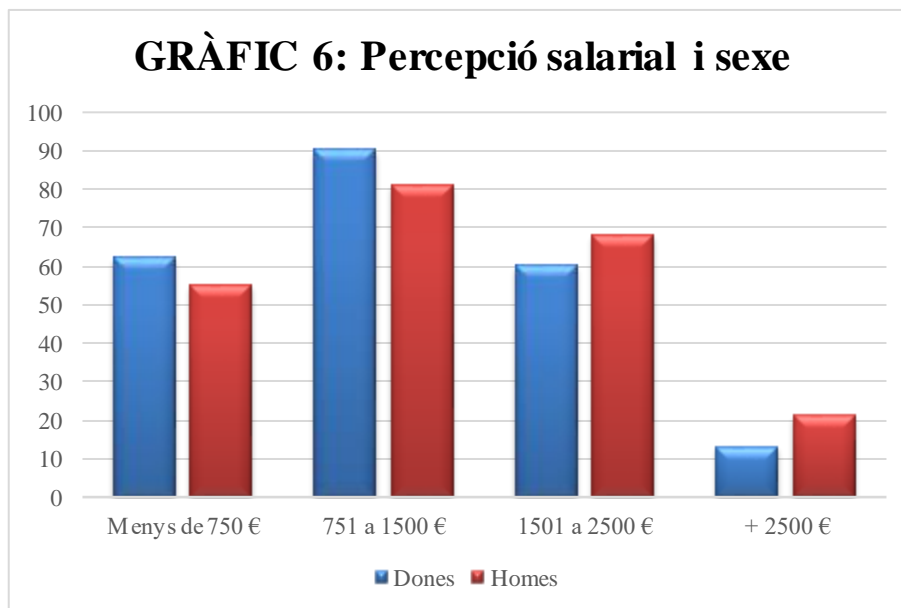
A continuació, es compara quants homes i dones, en termes numèrics, treballen en feines que tinguin relació amb la formació rebuda.



FONT: *Elaboració pròpia a partir dels resultats de l'enquesta.*

D'aquesta manera es pot observar que, generalment, tant homes com dones treballen en feines relacionades amb els seus estudis, encara que elles ho fan més que ells (diferència del 4,6% a favor d'elles, tenint en compte la variable Sí).

Finalment, realitzarem també una comparativa entre el salari mensual net dels individus segons el seu sexe.



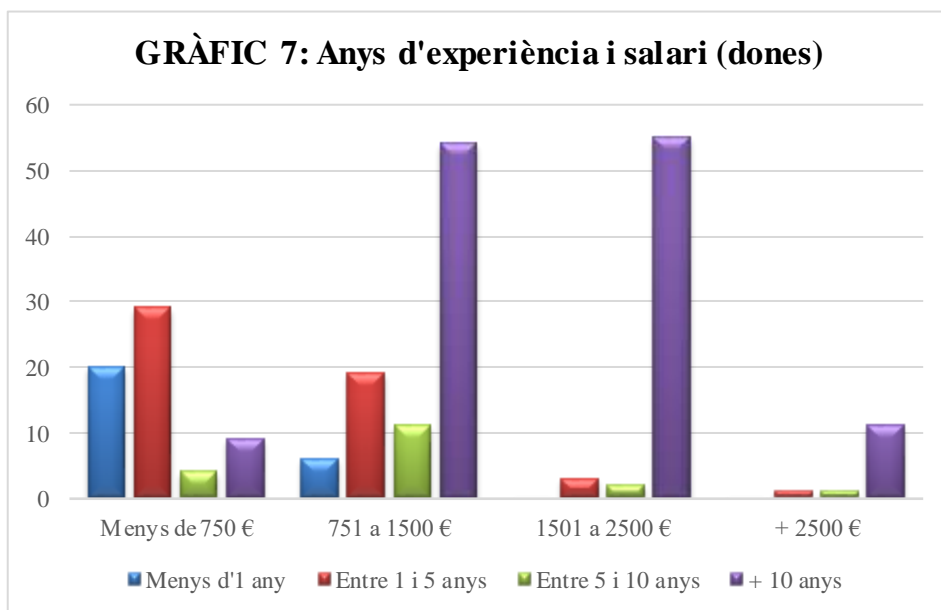
FONT: *Elaboració pròpia a partir dels resultats de l'enquesta.*

Així doncs, observem que les dones superen significativament als homes en la franja de salaris compresa entre menys de 750 € i de 751 a 1500 €, amb una diferència percentual positiva del 6% i el 5,3%, respectivament. No obstant això, la balança es capgira quan ens situem a les franges de salari més altes, on el sexe masculí manté la posició capdavantera pel que fa als sous compresos entre 1501 a 2500 € i + 2500€. Per tot això, podem afirmar que la dona disposa d'un nivell salarial inferior a l'home, raó per la qual hem d'esbrinar si aquesta diferència és prou significativa com per parlar de desigualtat salarial.

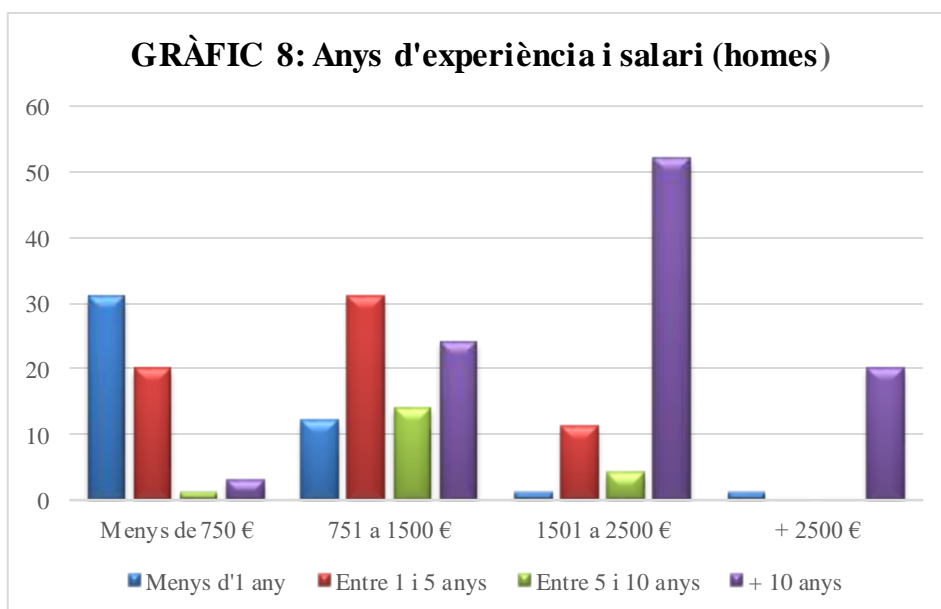
## **5.2. Comparativa del salari en funció dels anys d'experiència laboral i el nivell d'educació**

Per tal d'investigar més sobre el tema, a continuació es mostren un seguit de gràfics de barres on es compara el salari que perceben homes i dones en funció dels anys d'experiència i el nivell d'educació. Així doncs, podrem descobrir si més anys d'experiència o educació equivalen a un salari superior i si aquesta relació es dona en ambdós sexes per igual, és a dir, si hi ha un sexe que requereixi de més anys d'experiència laboral o d'un nivell formatiu extens per tal d'aconseguir un sou més elevat.

El primer d'ells compara el rang salarial amb els anys d'experiència i el sexe:



FONT: *Elaboració pròpia a partir dels resultats de l'enquesta.*



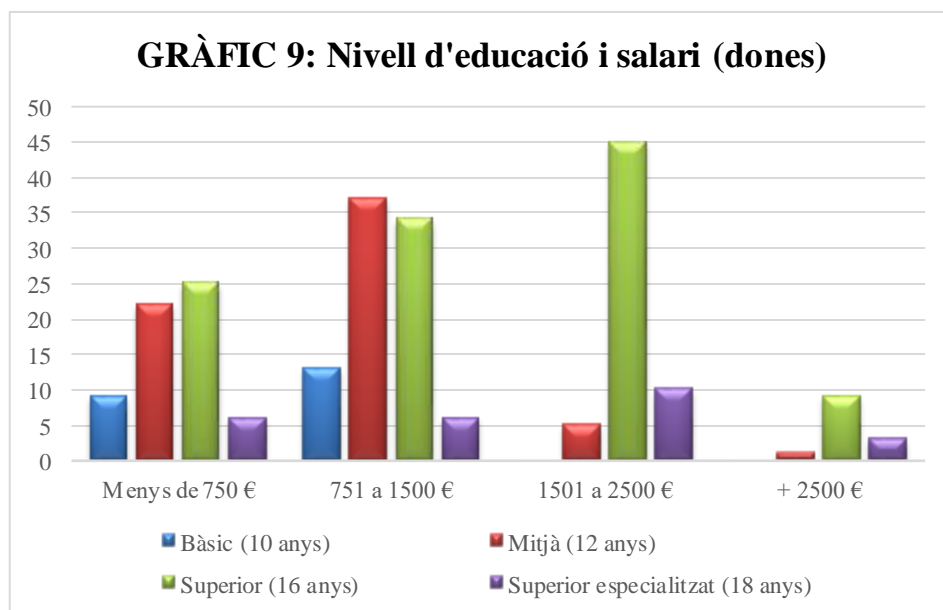
FONT: *Elaboració pròpia a partir dels resultats de l'enquesta.*

A través d'aquestes representacions gràfiques podem comprovar que tant homes com dones amb menys experiència professional s'ubiquen, majoritàriament, a la franja de menys de 750 € mensuals nets, encara que també hi ha un percentatge d'individus d'ambdós sexes que es situa a la franja salarial d'entre 751 a 1500 €, essent inferior en elles que en ells (amb una diferència negativa del 33,3%). D'altra banda, cal destacar l'existència d'una part de la mostra masculina que, amb menys d'un any d'experiència, ha declarat cobrar més de 1500 €, fet que no s'atribueix a les dones. Pel que fa al sector femení que disposa d'entre 1 a 5 anys d'experiència, es distribueix de manera desigual en

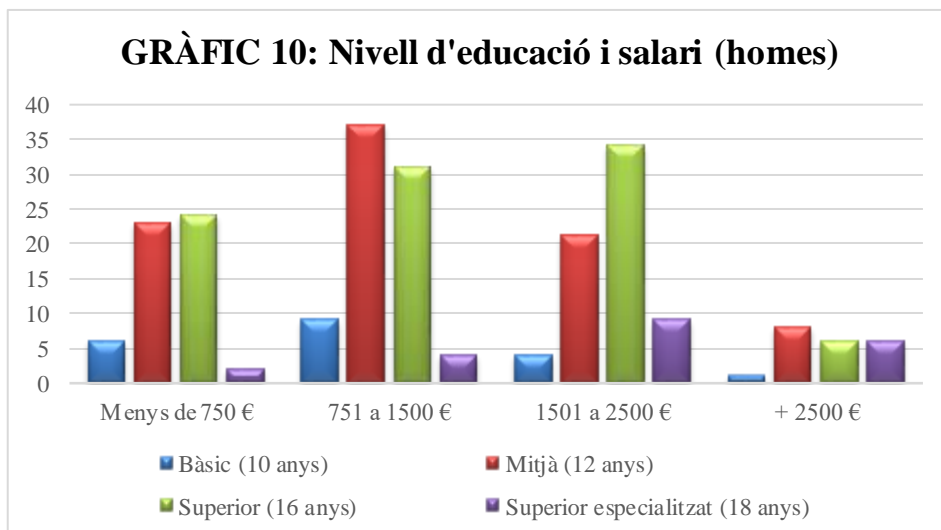
totes les franges salarials, així com també ho fa en el sector masculí, tot i que la seva incidència varia en funció dels sous: hi ha més homes que dones ubicats en rangs salarials entre 751 a 1500 € i 1501 a 2500 €, mentre que en sous més baixos de 750 € succeeix a l'inrevés.

Seguint aquesta línia, l'interval d'entre 5 i 10 anys de treball segueix una repartició similar en les dones, mentre que esdevé irregular en els homes. Tot i això, es repeteix la tendència anterior, on la presència del sexe masculí és superior a la del femení en intervals salarials superiors, tot i que destaca el fet que dues dones hagin declarat percebre més de 2500 € amb una experiència laboral inferior als 10 anys. Finalment, quan les dones disposen de més de 10 anys d'experiència a la feina, el seu rang salarial es veu notòriament incrementat, on la presència femenina en els intervals situats entre 751 a 1500 € i 1501 a 2500 € és superior a la masculina. Tot i això, els homes superen a les dones en la franja salarial més elevada, +2500 €, mentre que aquestes continuen essent capdavanteres en la franja de menys 750 €.

El segon d'ells relaciona els intervals salarials amb el nivell formatiu assolit i el sexe:



FONT: *Elaboració pròpia a partir dels resultats de l'enquesta.*



FONT: *Elaboració pròpia a partir dels resultats de l'enquesta.*

En els anteriors gràfics podem observar que el sou de les dones amb un nivell d'educació bàsic es situa entre 0 i 1500 €, mentre que en els homes és molt més ampli i irregular, on fins i tot un individu masculí ha declarat percebre més de 2500 € havent finalitzat només l'ESO. Pel que fa als individus amb un nivell d'educació mitjà, el sexe masculí es situa en una posició capdavantera respecte al sexe femení en els intervals salarials més alts (de 1500 a 2500 € i +2500 €), amb una diferència percentual positiva del 61,5% i 77,8%, respectivament, mentre que en els intervals inferiors els valors són els mateixos o similars.

A continuació, tenint en compte el nombre d'homes i dones que presenten un nivell d'educació superior, equivalent a una diplomatura, llicenciatura o grau universitari, els resultats difereixen en relació amb l'anterior cas. Si bé en els rangs salarials inferiors els valors mostrats per homes i dones són gairebé iguals, en els intervals situats entre 1501 a 2500 € i +2500 €, el sexe femení esdevé capdavanter enfront al masculí, amb una diferència percentual positiva del 13,9% i el 20%, respectivament. Per acabar, pel que fa a la part de la població que disposa d'uns estudis superiors especialitzats, hem de recalcar que la tendència torna a alterar-se, però de manera menys important, on el sexe masculí ocupa una posició dominant en els rangs salarials més elevats respecte a les dones, fet que succeeix a la inversa en els intervals que presenten els sous més baixos.

D'aquesta manera, tenint en compte només els resultats de l'enquesta, podem afirmar que les dones necessiten disposar, en termes generals, d'un nivell educatiu i d'experiència professional més elevat que el dels homes per tal d'accedir a uns sous més alts, condició que no esdevé imprescindible en el cas masculí.



A mode de conclusió, tal i com hem vist al llarg de l'estudi, resumirem aquells trets on el sexe femení presenta uns valors superiors al masculí. Així doncs, la dona es caracteritza per disposar d'uns alts nivells educatius, ja sigui superiors o especialitzats. A més, moltes d'elles tenen preferència per treballar en empreses públiques, alhora que la seva jornada és parcial i amb un règim contractual temporal. D'altra banda, però, cal destacar el fet que treballin en feines relacionades amb els estudis que han cursat, així com que el seu sou mensual net s'ubiqui en l'interval de menys de 750 € i entre 751 a 1500 €. Finalment, hem de recalcar que aquestes afirmacions les fem tenint en compte aquelles variables on el sector femení superi al masculí en termes numèrics i, per aquest motiu, no implica que sigui l'opció que presenti el valor més gran.

## 6. ESTUDI ECONOMÈTRIC

Un cop fet l'estudi descriptiu de les variables mostrals, el nostre objectiu és determinar una funció del salari en funció del sexe, el temps d'educació invertit o la relació del treball amb els estudis. És a dir, volem saber com pot afectar a un individu, en termes salarials, si és home o dona, si ha estudiat més o menys anys o si la seva feina es troba vinculada amb els estudis que ha cursat.

En base a l'estudi realitzat per Card, exposat en la revisió de la literatura, hem proposat l'estimació d'un model economètric a partir de les variables emprades en l'enquesta. D'aquesta manera, podem mesurar l'impacte que poden exercir a l'hora de predir el salari d'una població que presenti unes determinades característiques, encara que no sigui una mostra suficientment representativa de tota la societat. Podem diferenciar les variables en dos tipus: exògenes, el valor de les quals es determina a partir de variables externes al model econòmic, i endògenes, que s'expliquen a partir de la seva relació amb d'altres variables incloses en el model. Per això, podem considerar els anys d'educació i el temps d'experiència laboral com a endògenes, considerant que cada individu presenta unes característiques individuals que no es poden controlar i que poden condicionar el temps que estudiïn o els anys d'experiència laboral que disposin, mentre que podríem qualificar el sexe i la relació del treball amb els estudis cursats com a exògenes. Hem de tenir en compte que quan una variable independent és endògena en un model de regressió i no es corregeix, els estimadors resultants esdevenen esbiaixats e inconsistents, fet que ens pot portar a conclusions errònies i equívokes que volem evitar.

Seguint aquesta línia d'estudi, hem de recalcar que el model s'estimarà mitjançant el mètode de MQ2E, donada la presència de les variables endògenes que ens poden portar problemes d'endogeneïtat. Així doncs, utilitzarem com a instruments l'edat i les fictícies del lloc de residència, la relació del treball amb els estudis cursats o el sexe, donat que ens trobem davant d'un seguit de variables qualitatives (*dummies*) que quantificarem amb un 0 o un 1. D'altra banda, no utilitzarem les dades com el tipus de contracte, d'empresa o de jornada, ja que després d'haver fet l'estimació per MQO incloent aquestes variables els resultats obtinguts eren inconsistents i no explicaven bé el model. A més a més, hem de tenir en compte que hi ha elements que es troben en intervals i, per tant, hem introduït el valor mig de cadascun d'ells per tal d'efectuar l'estudi amb la precisió i concisió necessàries, tals com són l'edat, el temps d'experiència laboral o el salari. Finalment, cal

esmentar que també s'han codificat els anys d'estudi en funció del màxim nivell formatiu assolit pels individus. D'aquesta manera, l'equació que pretenem estimar és la següent:

$$\mathbf{log\ salari = \beta_0 + \beta_1\ sexe + \beta_2\ si + \beta_3\ anys\ d'\ estudi + \beta_4\ temps\ d'\ experiència + \beta_5\ temps\ d'\ experiència^2 + \epsilon_i}$$

on, el *log (salari)* representa la variable dependent, el coeficient  $\beta_0$  és el terme constant i les variables independents són: el sexe, la fictícia de la relació amb els estudis (el *si* en aquest cas), els anys d'educació, el temps d'experiència i la seva variant quadràtica, així com el terme d'error. En el sexe, el masculí equival a 1 i el femení a 0, mentre que en el lloc de residència el Vallès Occidental té un valor d'1 i el Segrià de 0. Finalment, pel que fa a la relació del treball amb els estudis cursats, el sí posseeix un valor igual a 1, mentre que el 0 recau en el no. A més, el temps d'educació és dividit de la següent manera: 10 anys, equivalent a l'ESO, 12 anys, per aquells que han finalitzat un Cicle Formatiu o Batxillerat, 16 anys, pels llicenciats, graduats o diplomats i 18 anys per aquells individus que s'han especialitzat a través d'un màster i/o doctorat

D'aquesta manera, utilitzant Gretl, fem la següent estimació:

```

Modelo 1: MC2E, usando las observaciones 1-450
Variable dependiente: LogSalari
Mediante Instrumentos: Sexe Anysestudi Tempsdexperiencia Tempsdexperiencia2100

Instrumentos: const Femeni Si Segria Edat Edat2100
Desviaciones típicas robustas ante heterocedasticidad, variante HCL

-----
                Coeficiente  Desv. Típica  Estadístico t  valor p
-----
const           2.74493      14.5417      0.1888        0.8504
Sexe            -0.189996      0.410645    -0.4627        0.6438
Si              -0.834567      2.98883     -0.2792        0.7802
Anysestudi      0.397017      1.28420     0.3092        0.7573
Tempsdexperiencia -0.224974      0.925536    -0.2431        0.8081
Tempsdexperiencia~ 2.39608      8.40292     0.2851        0.7757

Media de la vble. dep.  7.465648  D.T. de la vble. dep.  0.308965
Suma de cuad. residuos  357.2075  D.T. de la regresión  0.896951
R-cuadrado          0.054404  R-cuadrado corregido  0.043756
F(5, 444)          1.724566  Valor p (de F)        0.127543
Log-verosimilitud   8639.370  Criterio de Akaike    -17266.74
Criterio de Schwarz -17242.08  Crit. de Hannan-Quinn -17257.02

Log-verosimilitud para SalarimigGRETl = -3424.44

Contraste de Hausman -
Hipótesis nula: Los estimadores de MCO son consistentes
Estadístico de contraste asintótico: Chi-cuadrado(3) = 13.2392
con valor p = 0.00414683

```

No obstant això, comprovem que l'estimació del model presenta alguns problemes que ens poden fer dubtar sobre la seva fiabilitat i precisió, com pot ser la multicol·linealitat, tal i com ens mostra Gretl:

```

Factores de inflación de varianza (VIF)

Mínimo valor posible = 1.0
Valores mayores que 10.0 pueden indicar un problema de colinealidad

           Sexe      1.029
           Si       1.266
    Anysdestudi    1.245
    Tempsdexperien 53.117
    Tempsdexperien 53.030
    cia2100

VIF(j) = 1/(1 - R(j)^2), donde R(j) es el coeficiente de correlación múltiple
entre la variable j y las demás variables independientes

Propiedades de la matriz X'X:

norma-1 = 161245.5
Determinante = 1.1871406e+014
Número de condición recíproca = 8.1001851e-006

```

D'aquesta manera, apreciem un problema de multicolinealitat en les variables temps d'experiència i la seva variant quadràtica, donat que presenten uns valors molt superiors a 10. Aquest fenomen es pot produir a causa de múltiples factors, però el més probable, en el nostre cas particular, es deuria a la poca variabilitat existent entre aquestes dades, de manera que es produeix una forta correlació entre aquestes dues variables.

Tanmateix, ara ens fixarem amb el contrast de Hausman, estadístic que segueix una txi-quadrat, a través del qual podem determinar si els MQO són consistents o no. Donat que el p-valor és menor a 0,05 (0,00414683), determinem que la hipòtesi és rebutjada i, per tant, hem de tornar a elaborar el model o bé triar aquell estimador que sigui considerat consistent en tot moment. Si ho apliquem al nostre cas, podem afirmar que la hipòtesi d'exogeneïtat dels regressos és rebutjada, fet que ens permet justificar l'ús de variables instrumentals en l'estimació del model com l'única alternativa satisfactòria, tal i com ja ens avançava Card en el seu article.

Per aquests motius, estimem de nou el model, eliminant la variant quadràtica del temps d'experiència laboral per tal de solucionar l'excés de correlació entre variables, obtenint els següents resultats:

```

Modelo 2 : MC2E, usando las observaciones 1-450
Variable dependiente: LogSalari
Mediante Instrumentos: Sexe Si Anysdestudi Tempsdexperincia
Instrumentos: const Femeni RelaciAambelsestudis Segria Edat
Desviaciones típicas robustas ante heterocedasticidad, variante HCl

```

	Coefficiente	Desv. Típica	z	Valor p
const	5.27521	2.97417	1.774	0.0761 *
Sexe	-0.118735	0.0910879	-1.304	0.1924
Si	-0.282080	0.558936	-0.5047	0.6138
Anysdestudi	0.157513	0.235908	0.6677	0.5043
Tempsdexperincia	0.0468486	0.0166113	2.820	0.0048 ***
Media de la vble. dep.	7.465648	D.T. de la vble. dep.	0.308965	
Suma de cuad. residuos	76.89241	D.T. de la regresión	0.415682	
R-cuadrado	0.094200	R-cuadrado corregido	0.086058	
F(4, 445)	10.21081	Valor p (de F)	6.45e-08	
Log-verosimilitud	24415.36	Criterio de Akaike	-48820.73	
Criterio de Schwarz	-48800.18	Crit. de Hannan-Quinn	-48812.63	

Log-verosimilitud para SalarimigGRETl = -3428.19

Contraste de Hausman -  
Hipótesis nula: Los estimadores de MCO son consistentes  
Estadístico de contraste asintótico: Chi-cuadrado(2) = 9.29439  
con valor p = 0.00958846

D'aquesta manera, apreciem que la diferència percentual entre els sous que cobrarien les dones respecte als homes patiria un descens de fins al 11,9%. Seguint la mateixa línia, el fet de treballar en una feina relacionada amb els estudis reduiria el seu sou en un 28,2%, percentatge inferior a l'obtingut amb el mètode anterior, mentre que el fet d'estudiar un any més repercutiria positivament en el salari femení en un 15%. Per acabar, el temps d'experiència laboral també incrementaria la seva remuneració en un 0,05%, aproximadament, per any treballat.

A mode de conclusió, podem determinar que el segon model ens ofereix uns resultats més plausibles, atenent a les problemàtiques que ens presentava el primer envers la multicol·linealitat, i, en certa mesura, alguns d'ells són fins i tot semblants als oferts per Card en el seu estudi, com el coeficient dels anys d'educació, fet que corrobora novament l'ús d'aquest model.

## 7. CONCLUSIONS

Un cop efectuat el nostre estudi, hem comprovat que hi ha diverses variables que tenen una notable incidència en la percepció salarial dels individus enquestats. Tal i com es pot observar en els resultats de l'estimació economètrica, comprovem que els anys d'estudi o el temps d'experiència laboral esdevenen variables clau a l'hora de veure incrementat el sou d'una dona, posant especial èmfasi en la seva formació acadèmica, on hem obtingut uns resultats similars als proporcionats per Card en la seva investigació.

D'altra banda, també observem certa diferenciació salarial entre homes i dones, fet que corrobora l'existència de la ja coneguda bretxa salarial en ambdós territoris estudiats, així com la d'una correlació negativa entre la relació dels estudis cursats amb el lloc de treball ocupat i la remuneració obtinguda. Tanmateix, les representacions gràfiques extretes de la mostra poblacional enquestada ens mostren que el nivell salarial de la dona pateix un increment progressiu a mesura que augmenta la seva experiència professional, així com també ho fa en els anys d'estudi, tot i que arriba un punt en què s'estabilitza la tendència i ja no puja més.

D'aquesta manera, encara que el sexe femení presenta un nivell de formació superior al masculí, tenint en compte els resultats de l'enquesta, no tots els cops es veu degudament recompensat en termes salarials, fet que evidencia novament un grau de discriminació entorn a la seva figura en el món laboral. Així doncs, la dona, generalment, s'ha de veure obligada a incrementar la seva formació acadèmica per tal d'accedir als rangs salarials més alts, tret que no és indispensable en el cas de l'home, així com també el seu temps d'experiència en el mercat laboral. A més a més, a aquests fets se li suma un de nou: les dificultats que té la dona de promocionar-se internament i d'ocupar els càrrecs directius de les empreses, és a dir, els que requereixen de més responsabilitat i atenció, fet que també perjudica negativament a la seva retribució.

Finalment, altres raons que poden explicar el perquè d'aquesta discriminació són les ja comentades anteriorment: la major implicació i dedicació en tasques no remunerades, una presència superior en contractes de duració determinada, així com també en els treballs de jornada parcial, o l'escassa protecció sindical d'aquelles que es troben en una situació de vulnerabilitat laboral, entre d'altres.

A mode de conclusió, tot contestant la hipòtesi inicialment plantejada, podem afirmar que existeix una bretxa salarial entre homes i dones, tot i que les característiques individuals de cadascú poden influir positivament o negativament, segons quin sigui el cas, a l'hora de percebre un salari més alt o més baix. De totes maneres, tal i com s'ha explicat en la introducció, el govern hauria d'introduir els mecanismes o eines reglamentàries pertinents per tal d'erradicar aquesta situació i solucionar un problema que, no només afecta a les dones, sinó al conjunt de la societat. La resposta ciutadana, però, ha revifat en els últims anys, a través de la convocatòria de manifestacions i protestes feministes amb l'objectiu de reivindicar i demanar el que persegueix aquest moviment social: la igualtat real entre els dos sexes.

## 8. BIBLIOGRAFIA

ALBERT, C., GARCÍA-SERRANO, C., HERNANZ, V. 2010. On-the-job training in Europe: Determinants and wage returns. *International Labour Review*. Vol. 149, N°3, pp. 316-341.

CARD, D. 1993. Using Geographic Variation in College Proximity to Estimate the Return to Schooling. National Bureau of Economic Research. Cambridge, MA.

DEL RÍO, C., GRADÍN, C., CANTÓ, O. 2008. Pobreza y discriminación salarial por razón de género en España. *Institutos de Estudios Fiscales. Hacienda Pública Española, Revista de Economía Pública*. Vol. 184, N°1, pp. 67-98.

FOLGUERA, P. 1988. El feminismo en la era del cambio. *Historia 16*. Vol. 1, N°145, pp. 91-99.

HERNÁNDEZ MARTÍNEZ, P. J. 1995. Análisis empírico de la discriminación salarial de la mujer en España. *Investigaciones Económicas*. Vol. XIX, N°2, pp. 195-215.

MANNING, A. The Determinants of Wage Pressure: Some Implications of a Dynamic Model. 1991. *Economica. New Series*. Vol. 58, N°231, pp. 325-339.

MARTÍNEZ GONZÁLEZ, M. 2008. El movimiento feminista en la España contemporánea. *Avances de una tesis en proceso de construcción*.

MINCER, J. 1975. Education, Experience and the Distribution of Earnings and Employment: An Overview. *NBER, Education, Income and Human Behaviour*, pp. 71-94.

MURILLO HUERTAS, I. P., SIMÓN, H. 2014. La Gran Recesión y el diferencial salarial por género en España. *Institutos de Estudios Fiscales. Hacienda Pública Española, Revista de Economía Pública*. Vol. 208, N°1, pp. 39-76.

SANDALINAS, L., GÁLVEZ, S., GARCÍA, A. CCOO. Generalitat de Catalunya. 2018. Informe brexa salarial.

TENA ARTIGAS, J. 1981. Analfabetismo en España, hoy. *Revista de educación*. Vol. 1, N°268, pp. 291-297.



TOPEL, T. H. 1994. Regional Labour Markets and the Determinants of Wage Inequality. The American Economic Review. Papers and Proceedings of the Hundred and Sixth Annual Meeting of the American Economic Association. Vol. 84, N°2, pp.17-22.

WOOLDRIDGE, J.M. Introducción a la econometría: un enfoque moderno. Michigan State University. 4a. edición. CENGAGE Learning. Análisis de regresión múltiple con información cualitativa: variables binarias (o *dummy*), pp. 225-263. Estimación con variables instrumentales y mínimos cuadrados en dos etapas, pp. 506-545.

## ANNEX

### Model de l'enquesta

#### 1. Sexe

- a) Masculí
- b) Femení

#### 2. Edat

- a) 16 a 25 anys
- b) 26 a 35 anys
- c) 36 a 45 anys
- d) + 45 anys

#### 3. Lloc de residència

- a) Segrià (pla de Lleida)
- b) Vallès Occidental (àrea metropolitana de Barcelona)

#### 4. Nivell d'estudis

- a) Bàsic (ESO – 10 anys)
- b) Mitjà (Batxillerat, CFGM o CFGS – 12 anys)
- c) Superior (Graduat, Diplomata o Llicenciat – 16 anys)
- d) Superior especialitzat (Màster o Doctorat – 18 anys)

#### 5. Temps d'experiència laboral

- a) Menys d'1 any
- b) Entre 1 i 5 anys
- c) Entre 5 i 10 anys
- d) + 10 anys

#### 6. Està relacionada la teva feina amb els teus estudis?

- a) Sí
- b) No

#### 7. Tipus de contracte

- a) Indefinit
- b) Temporal
- c) Pràctiques o formatiu

**8. Tipus d'empresa**

- a) Pública
- b) Privada

**9. Tipus de jornada**

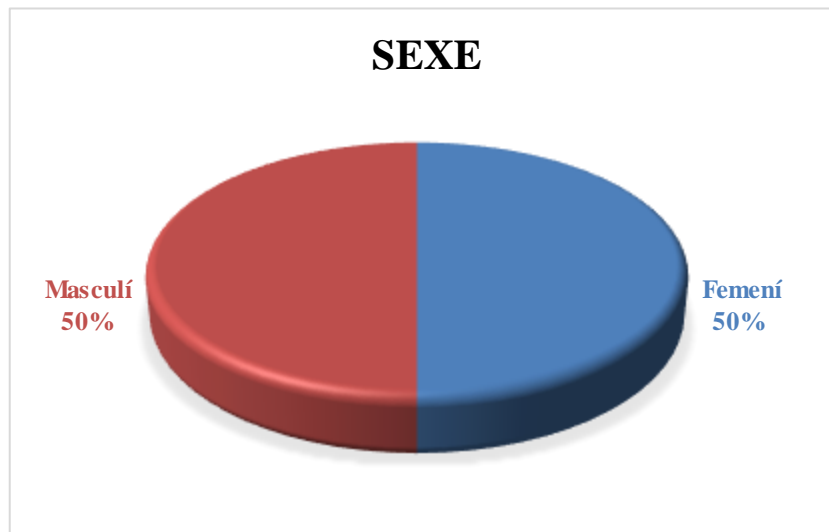
- a) Parcial
- b) Completa

**10. Salari mensual net**

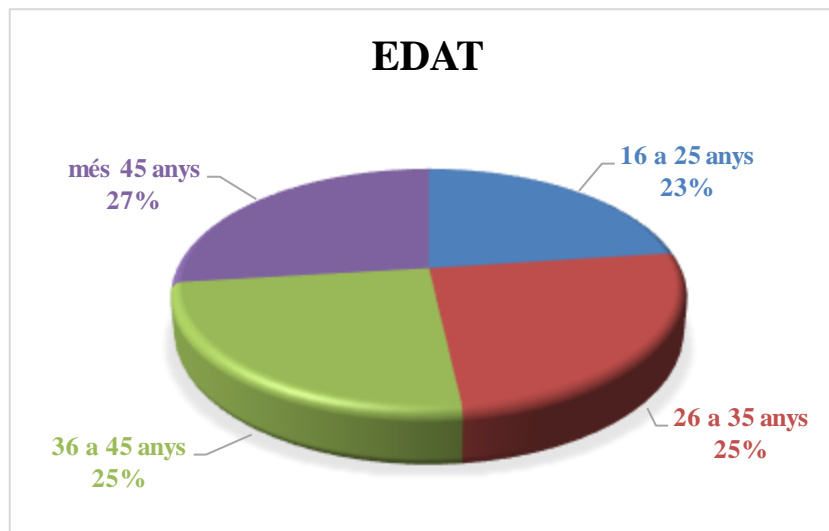
- a) Menys de 750 €
- b) 751 a 1500 €
- c) 1501 a 2500 €
- d) + 2500 €

## Resultats gràfics de l'enquesta

1.



2.



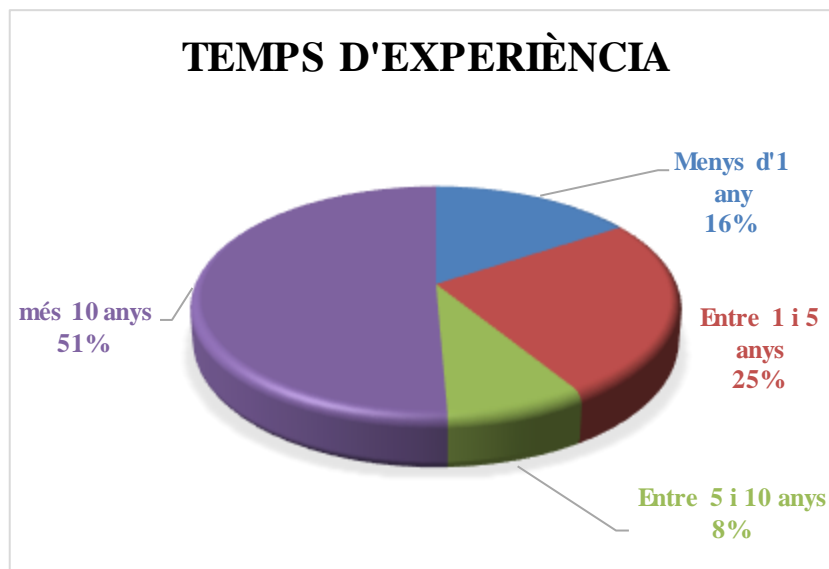
3.



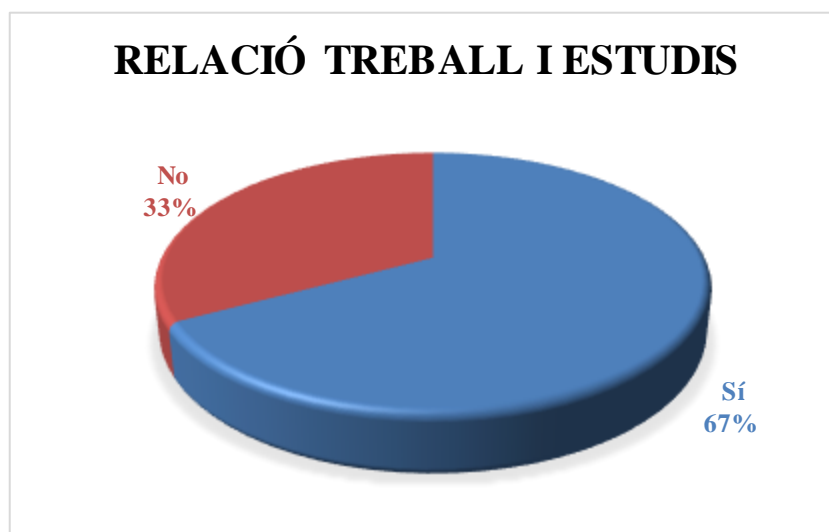
4.



5.



6.



7.



8.



9.



10.

