

SECCIÓN 2

**MERCADO DE TRABAJO, TRABAJO
DOMÉSTICO Y POLÍTICAS PÚBLICAS
EN LA ERA DE LA GLOBALIZACIÓN**

DIFERENCIAS ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN EL MERCADO DE TRABAJO: DESEMPLEO Y SALARIOS

Coral del Río Otero
y Olga Alonso-Villar
Universidad de Vigo

SUMARIO: 1. Introducción.– 2. Mujeres y hombres en el mercado de trabajo.– 3. Algunas conclusiones básicas a partir de las teorías explicativas.– 3.1 Las preferencias y la cualificación.– 3.2. El papel de los comportamientos discriminatorios en el mercado de trabajo.– 3.3 Mercado de trabajo y concentración de la actividad económica.– 4. Efectos distributivos de la discriminación salarial.– 5. Comentarios finales.– Bibliografía.

RESUMEN

En este capítulo se muestran las diferencias entre mujeres y hombres en el mercado de trabajo español, centrandó el interés en las brechas existentes en términos de salarios y tasas de desempleo, y se ofrece una reflexión desde la teoría económica sobre el porqué de dichas diferencias. Además, se pone de manifiesto el significativo papel que juega la discriminación en contra de las mujeres en la explicación de dichas brechas salariales y los efectos que ello genera en términos de desigualdad y pobreza económica.

1. INTRODUCCIÓN

La igualdad entre mujeres y hombres es ciertamente un derecho fundamental, pero también una premisa imprescindible si se pretende conseguir un mayor nivel de crecimiento económico y de cohesión social. Una sociedad que desa-

N.B.: Se agradece la ayuda financiera del Ministerio de Educación y Ciencia (SEJ2005-07637-C02-01/ECON y SEJ2004-07373-C03-02/ECON), de la Xunta de Galicia (PGIDIT06PXIC300184PN y PGI-DIP05PXIC30001PN) y del FEDER.

provecha el capital humano de buena parte de su población está limitando su potencial, con la consiguiente pérdida de competitividad en una economía cada vez más globalizada. De hecho, en línea con las directrices de la Estrategia de Lisboa sobre crecimiento y empleo, el Consejo Europeo en sus actas de julio de 2005 recomienda a los estados miembros implementar políticas que permitan incrementar la participación y el empleo femenino, y que promuevan reducciones en las brechas salariales entre mujeres y hombres. En concreto, dichas políticas deberían permitir alcanzar una tasa media de empleo femenino de al menos el 60% en 2010. Más recientemente, la hoja de ruta que la Comisión de la Unión Europea (UE) elabora en marzo de 2006 centra el interés en materia de igualdad de género para el periodo 2006-2010 en torno a seis aspectos: “igual independencia económica para mujeres y hombres; conciliación de la vida privada y profesional; igual representación en la toma de decisiones; erradicación de cualquier forma de violencia de género; eliminación de los estereotipos de género; promoción de la igualdad en las políticas externas y de desarrollo”.

El interés político en nuestro país no es menos destacable, y a lo largo de estos últimos años la consecución de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres se ha situado en primer plano en la agenda política. La aprobación de la *Ley de medidas de protección integral contra la violencia de género*, de la *Ley de promoción de la autonomía personal y atención a las personas en situación de dependencia* y de la *Ley para la igualdad efectiva de mujeres y hombres* son buena muestra de ello. Pero el camino para la consecución de estos objetivos no está siendo fácil. Así, aunque los niveles de desempleo se han reducido notablemente, los datos del Instituto Nacional de Estadística (INE) para 2006 siguen corroborando que la tasa de paro femenino casi duplica a la masculina, a la vez que en algunas comunidades autónomas (CCAA) las tasas femeninas siguen manteniéndose extraordinariamente altas. Además, las diferencias entre hombres y mujeres en sus respectivas tasas de actividad y empleo superan también los 20 puntos porcentuales, no pareciendo que éstas se vayan a reducir drásticamente en un futuro próximo, a pesar del buen comportamiento de algunos indicadores laborales femeninos.

Posiblemente el fomento del trabajo a tiempo parcial haya podido contribuir a aumentar el empleo femenino en nuestro país, pues las estadísticas dan muestra de la sobre-representación de las mujeres en este tipo de contratos. Sin embargo, debemos tener presente las luces y sombras que opciones como ésta presentan a la hora de promover la presencia femenina en el mercado de trabajo. Así, en primer lugar, una tercera parte de las personas (tanto mujeres como hombres) que trabajan a tiempo parcial lo hacen por no haber podido encontrar trabajo a jornada completa. En segundo lugar, los estereotipos de género siguen jugando un papel importante en nuestra sociedad y, de hecho, la falta de corresponsabilidad entre hombres y mujeres dentro de los hogares españoles sigue teniendo importantes consecuencias en el funcionamiento de nuestro mercado

de trabajo. Así, según los últimos datos del INE, uno de cada dos hombres ocupados y con hijas/os todavía delega el cuidado de los mismos a sus esposas, con el consiguiente sesgo en la búsqueda de un empleo compatible para muchas de ellas. De ahí que el cuidado de dependientes u otras obligaciones familiares sean las razones por las que algunas mujeres se establecen en empleos a tiempo parcial (éste es el motivo principal para alrededor de un 30% de las mismas), mientras que en el caso de los hombres esta consideración apenas tiene importancia cuantitativa. Y, en tercer lugar, no debemos olvidar que si la brecha salarial entre mujeres y hombres es elevada, las diferencias son todavía más acusadas en este tipo de empleos, lo que puede deberse, en parte, al nivel de segregación existente que hace que el tipo de trabajo a tiempo parcial al que optan unas y otros sea muy diferente. Todo lo cual permite ilustrar la compleja realidad que hay que tener presente a la hora de ofrecer propuestas de actuación en este terreno.

A lo largo de las páginas siguientes se pretende analizar con cierto detalle las diferencias entre mujeres y hombres en el mercado de trabajo español. Así, en la Sección 2 se presentan los datos relativos a las tasas de participación y desempleo, tipos de contratos, actividad desarrollada, nivel salarial, formación, etc., comparando la situación española con la del resto de la UE. Asimismo se muestran las disparidades existentes dentro de nuestro país, centrandó el interés en la distribución territorial del desempleo por CCAA y municipios. En la Sección 3 se ofrece una reflexión sobre esta situación a partir de los argumentos que la teoría económica ha esgrimido para explicar el por qué de dichas diferencias, concediendo una especial atención a las brechas salariales. En la Sección 4 el interés se centra en el estudio empírico de dichas diferencias salariales, poniendo de manifiesto el significativo papel que juega la discriminación en contra de las mujeres y los efectos que ello genera en términos de desigualdad y pobreza económica. Tal vez del debate sobre estas aportaciones podamos extraer conclusiones útiles a la hora de establecer directrices básicas en las que sustentar una política laboral que permita superar las barreras que hoy impiden alcanzar una verdadera igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

2. MUJERES Y HOMBRES EN EL MERCADO DE TRABAJO

Es bien sabido que el mercado laboral español presenta acusadas diferencias en las tasas de actividad y empleo de hombres y mujeres, superando ampliamente las que muestra la Unión Europea en su conjunto (Tabla 1).

TABLA 1
Tasas de desempleo, actividad y empleo en la UE

Año 2005	Tasas de desempleo		Tasas de actividad		Tasas de empleo	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Alemania	11,0	11,5	66,9	80,6	59,6	71,4
Austria	5,5	4,9	65,6	79,3	62,0	75,4
Bélgica	9,0	7,4	59,5	73,1	54,1	67,7
Dinamarca	5,6	4,2	75,1	83,6	78,0	80,1
España	12,2	7,1	59,1	82,2	51,9	76,4
Finlandia	8,7	8,3	72,9	75,7	66,5	69,4
Francia	10,9	9,0	63,8	74,5	56,9	67,8
Grecia	15,3	5,9	54,6	79,2	46,2	74,5
Irlanda	3,8	4,7	60,3	79,9	58,0	76,2
Italia	10,1	6,3	50,4	74,4	45,3	69,7
Luxemburgo	5,9	3,5	57,0	76,0	53,7	73,4
Holanda (2004)	5,1	5,0	68,5	83,0	65,0	78,8
Portugal	9,2	7,1	67,9	79,0	61,7	73,4
Reino Unido	4,1	5,1	69,7	82,9	66,8	78,6
Suecia (2004)	6,2	7,0	76,6	80,7	71,8	75,0
EU-15	9,0	7,6	63,5	79,1	57,8	73,1

Nota: Los datos se refieren a personas de entre 15 ó 16 años y 64 años.

Fuente: OECD (2006).

Así, a pesar de que en España la tasa de actividad masculina alcanza el 82% (valor que incluso sobrepasa la media europea), sólo seis de cada diez mujeres españolas de entre 16 y 64 años están incorporadas al mercado laboral, situación que contrasta con la de los países escandinavos. Por otro lado, aún reconociendo la notable mejoría que en términos de empleo ha experimentado nuestro país en los últimos años, en la actualidad la tasa de desempleo femenino no sólo es la segunda más alta de la UE, sino que además supera en 5 puntos porcentuales a la masculina (cuando la brecha europea media no alcanza los 1,5 puntos).¹ Un comportamiento similar también se detecta en otros países del sur de Europa como Grecia (con una brecha de desempleo de casi 10 puntos) e Italia (con casi 4), mientras que, por el contrario, en los países del norte las diferencias son mucho

¹ Todo ello sin considerar el denominado desempleo "oculto", que probablemente afecte en mayor medida a las mujeres que a los hombres al estar asociado a la no búsqueda de empleo por razones familiares o personales, al efecto desánimo, o a disponer de un contrato a tiempo parcial por no haber encontrado empleo en jornada completa, tal y como han puesto de manifiesto Carrasco y Mayordomo (1997).

más reducidas, llegando incluso a ser menores las tasas de paro femeninas que las masculinas en Irlanda, Reino Unido y Suecia.²

Cuando se analizan las diferencias entre mujeres y hombres en España teniendo en cuenta el grupo de edad al que pertenecen se observa que éstas se acortan notablemente entre la población más joven (véase Tabla 2).

TABLA 2

Tasas de desempleo y empleo en España por grupos de edad

Año 2006 (2º trimestre)	Tasas de desempleo		Tasas de actividad	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
De 16 a 19 años	38,8	25,1	26,3	32,1
De 20 a 24 años	17,3	12,4	63,1	72,4
De 25 a 29 años	13,0	7,7	80,5	90,3
De 30 a 34 años	11,4	6,2	76,8	94,2
De 35 a 39 años	9,6	5,2	72,9	95,8
De 40 a 44 años	10,1	4,5	70,2	93,1
De 45 a 49 años	7,7	3,7	65,7	92,8
De 50 a 54 años	9,4	4,0	55,2	87,5
De 55 a 59 años	8,1	4,9	39,3	76,2
De 60 a 64 años	4,7	5,0	21,2	49,3
De 65 a 69 años	2,5	2,1	3,2	8,2
De 70 y más años	0,0	0,3	0,5	1,7

Nota: Los datos se refieren a personas de 16 años o más.

Fuente: INE, Encuesta de Población Activa.

En cualquier caso, la tasa de actividad femenina no llega nunca a superar el 80,5 %, valor que sólo se alcanza en el grupo de mujeres de entre 25 y 29 años, mientras que la correspondiente tasa masculina es diez puntos superior. En cuanto a las tasas de paro, las menores diferencias por razón de género se producen en el estrato de mayor edad de la población, mientras que en el resto de tramos las tasas femeninas son extraordinariamente superiores.

Si nos detenemos ahora en el ámbito territorial comprobamos que en nuestro país también se detectan fuertes disparidades internas (Tabla 3). Así, la tasa de actividad femenina sólo supera el 50% en cinco CCAA (Baleares, C. de Madrid, Cataluña, Navarra y Canarias), mientras que en tres comunidades dicha tasa apenas alcanza el 40% (Extremadura, Asturias, y Castilla-La Mancha).

² Como consecuencia de todo ello, la brecha en tasas de empleo entre hombres y mujeres en España se sitúa en los 24 puntos porcentuales (con una tasa masculina del 76% frente a una tasa femenina del 52%).

TABLA 3

Tasas de desempleo, actividad y empleo en España por CC. AA.

Año 2005 (2º trimestre)	Tasas de desempleo		Tasas de actividad		Tasas de empleo	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Andalucía	17,81	9,26	43,25	67,64	35,55	61,38
Aragón	8,26	4,03	45,23	68,28	41,49	65,53
Asturias	11,03	5,96	40,05	60,98	35,63	57,35
Baleares	8,51	5,20	56,86	74,91	52,02	71,01
Canarias	14,73	9,04	50,50	71,80	43,06	65,31
Cantabria	10,42	3,96	45,05	65,41	40,36	62,82
Castilla y León	12,86	5,30	42,22	63,88	36,79	60,50
Castilla-La Mancha	14,93	5,44	40,59	69,06	34,53	65,30
Cataluña	8,29	5,10	52,65	72,01	48,28	68,34
C. Valenciana	10,53	5,88	48,90	70,42	43,76	66,28
Extremadura	18,88	10,44	39,05	63,99	31,68	57,31
Galicia	11,83	6,03	45,11	62,01	39,78	58,27
C. de Madrid	9,09	5,26	54,99	72,96	49,99	69,12
Murcia	10,74	6,06	47,40	71,50	42,31	67,17
Navarra	6,22	5,07	50,55	70,07	47,41	66,52
País Vasco	8,75	5,84	48,89	67,74	44,61	63,78
La Rioja	7,35	5,22	48,94	69,76	45,34	66,12
España	11,53	6,36	47,93	69,09	42,41	64,69

Nota: Los datos se refieren a personas de 16 años o más.

Fuente: INE, *Encuesta de Población Activa*.

Si analizamos las tasas de empleo observamos que sólo en Baleares la tasa femenina supera el 50% y, además, las tasas de Extremadura, Asturias, las dos Castillas y Andalucía se encuentran muy por debajo del 40%. Como consecuencia de las bajas tasas de empleo femenino, en algunas CCAA las tasas de desempleo de las mujeres alcanzan el 18%, como ocurre en Andalucía y Extremadura. En estas dos CCAA, y en Castilla-La Mancha, las tasas de desempleo femenino llegan a exceder en más de 8 puntos a la tasa masculina, mientras que en La Rioja y el País Vasco la diferencia no alcanza los 3 puntos y en Navarra apenas supera 1 punto porcentual.

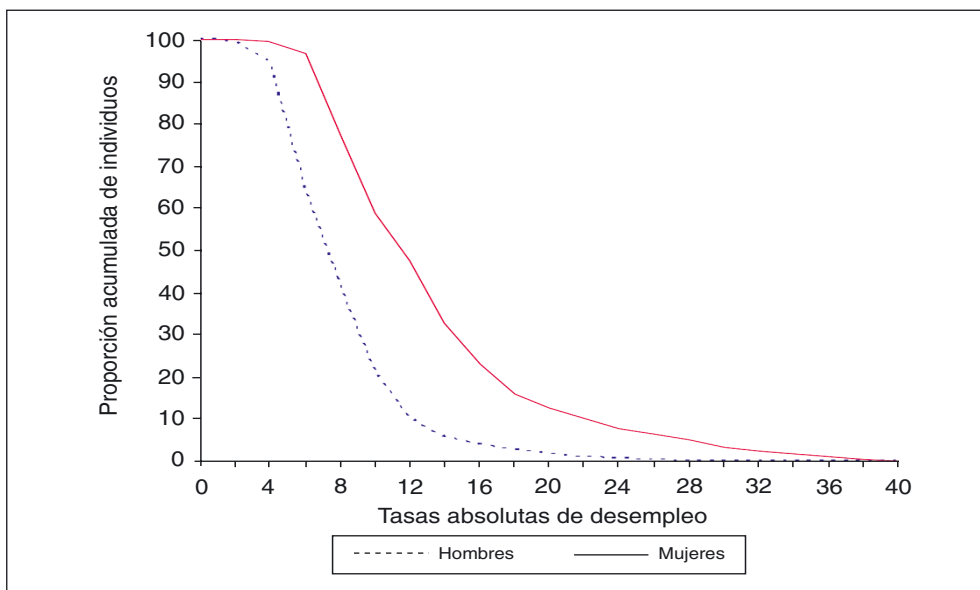
Menos conocidas son, sin embargo, las diferencias por razón de género existentes en nuestro país a nivel municipal. Para abordar esta cuestión no podemos utilizar la información recogida en la Encuesta de Población Activa (EPA), habitualmente empleada en las comparaciones internacionales, puesto que no ofrece información tan desagregada geográficamente. Es por ello que necesitamos

acudir a registros de tipo administrativo, como los proporcionados por el Servicio Público de Empleo Estatal (SPEE, anteriormente denominado Instituto Nacional de Empleo, INEM), que permiten identificar el municipio de residencia de la totalidad de la población parada en España. Dado que no se dispone de información de la población activa para todos los municipios españoles, no podemos calcular, con este nivel de desagregación, las tasas de desempleo habituales, pero sí las tasas absolutas de desempleo, que se definen como el cociente entre la población parada y la población en edad de trabajar.

En la Figura 1 se muestran las curvas de perfil de concentración del desempleo para mujeres y hombres a partir de los datos correspondientes a enero de 2005.³ Estas curvas nos informan de la proporción de individuos parados que residen en municipios con tasas absolutas de desempleo que superan un determinado umbral. Observamos que alrededor del 23% de las desempleadas reside en municipios con tasas absolutas de desempleo superiores al 16% (casi seis puntos por encima de la tasa femenina media), mientras que solo el 10% de los desempleados se encuentra en una situación similar (es decir, residiendo en municipios con

FIGURA 1

Curvas de perfil de concentración



Fuente: Alonso-Villar y Del Río (2007).

³ La noción de paro utilizada es la de demandantes de empleo no ocupados (DENOs), concepto que viene utilizándose desde 1998 como referente en los Planes Nacionales de Acción para el Empleo (Toharia, 2005).

tasas masculinas superiores al 12%, seis puntos por encima de su media nacional). Además, el 10% de las desempleadas se encuentra en municipios con tasas absolutas de desempleo femenino que superan el 22% (valor que dobla su media), mientras que apenas hay desempleados que residan en municipios con tasas masculinas tan elevadas. Esto parece indicar que las desempleadas tienden a estar más concentradas geográficamente que los desempleados, ya que un porcentaje importante de las mismas se encuentra en municipios donde las tasas absolutas de desempleo femeninas son extraordinariamente altas.

Si agrupamos los distintos municipios españoles en función del tamaño de su población en edad de trabajar, observamos que dentro del colectivo masculino apenas se perciben diferencias entre las tasas absolutas de desempleo de los distintos grupos municipales (Tabla 4). Sin embargo, dentro del colectivo femenino sí se constatan divergencias importantes entre los municipios grandes (con más de 100.000 individuos en edad de trabajar) y el resto, siendo la tasa absoluta de desempleo femenino de los primeros notablemente inferior a la del resto. Esto puede indicar que las ventajas derivadas de la aglomeración no afectan a ambos colectivos por igual. Un estudio pormenorizado de estas diferencias puede encontrarse en Alonso-Villar y Del Río (2007), donde se muestra que el tamaño del municipio de residencia es una variable más relevante a la hora de analizar el desempleo femenino que el masculino. La explicación a este fenómeno no parece sencilla, ya que son muchos los factores que pueden estar incidiendo simultáneamente, por lo que serán discutidos en detalle en la sección siguiente.

TABLA 4

Tasas absolutas de desempleo por grupos de municipios según su tamaño

<i>Enero 2005</i>	<i>Tasas absolutas de desempleo</i>			<i>Número de municipios⁴</i>	<i>Población en edad de trabajar (%)</i>
	<i>Total</i>	<i>Hombres</i>	<i>Mujeres</i>		
Municipios con menos de 2.000 individuos en edad de trabajar	8,6	6,6	10,8	6.417	9,07
[2.000, 10.000)	9,2	6,7	11,8	1.170	17,74
[10.000, 50.000)	8,8	6,6	11,1	400	27,05
[50.000, 100.000)	9,2	7,1	11,2	40	9,21
Municipios con más de 100.000 individuos en edad de trabajar	8,0	6,6	9,4	43	36,93
Total	8,6	6,7	10,6	8.070	100

Fuente: Alonso-Villar y Del Río (2007).

⁴ De los 8.109 municipios españoles existentes se han estudiado 8.070, ya que se eliminaron aquellos con menos de 10 individuos en edad de trabajar.

Para poder indagar en las causas de las diferencias detectadas por razón de género en el mercado de trabajo parece imprescindible detenernos a analizar los niveles de capital humano acumulados por los hombres y las mujeres en edad de trabajar. Las Tablas 5 y 6 recogen los datos relativos a los niveles educativos de ambos sexos. En primer lugar, observamos que el nivel educativo medio en nuestro país se muestra notablemente inferior al de otros países de nuestro entorno, al poseer tasas de abandono escolar temprano más altas y menores porcentajes de individuos con niveles medios y altos de educación. En segundo lugar, constatamos que en España el porcentaje de hombres jóvenes que abandonan relativamente pronto sus estudios es mayor que el de mujeres (36,4% frente al 25%), aunque en la actualidad el porcentaje de individuos que estando en edad de trabajar ha completado al menos la educación secundaria es todavía similar en ambos sexos. A la vista de los datos, sin embargo, es probable que en el futuro sí aparezcan diferencias entre hombres y mujeres en cuanto al porcentaje de los mismos que alcancen un nivel educativo medio-alto, ya que la incorporación de chicas y chicos a dicho estrato académico presenta notables sesgos a favor de las primeras, dadas las actuales diferencias en tasas de abandono escolar temprano.

TABLA 5

**Tasas de abandono escolar temprano
y niveles de estudios medio-altos**

Año 2005	Abandono escolar temprano ⁵ %		Nivel medio-alto de estudios ⁶ %	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
España	36,4	48,5	48,4	
UE (27 países)	13,6	17,6	67,4	71,2
UE (15 países)	14,9	19,6	64,3	68,0

Fuente: Eurostat, *Population and Social Conditions*.

⁵ Hace referencia a las personas de entre 18 y 24 años (distinguiendo entre el colectivo femenino y el masculino) que han superado como mucho la educación secundaria y no continúan su formación.

⁶ Hace referencia a las personas de entre 25 y 64 años (distinguiendo entre el colectivo femenino y el masculino) que han completado por lo menos su educación secundaria.

TABLA 6

Porcentaje de mujeres que se gradúan por ámbitos científicos⁷

Año 2004	Graduadas por cada 100 hombres graduados	% de Graduadas en "CC de la Educación"	% de Graduadas en "Humanidades y Arte"	% de Graduadas "CC Sociales y Jurídicas"	% de Graduadas en "Ciencias, Matemáticas e Informática"	% de Graduadas en "Ingenierías y afines"	% de Graduadas en "CC de la Salud"
España	136,5	81,4	63,0	64,2	37,2	25,8	79,0
UE (27 países)	142,0	77,3	69,0	61,6	40,3	24,3	76,7
UE (zona euro)	131,7	78,4	70,8	60,0	40,5	23,0	75,3

Fuente: Eurostat, *Population and Social Conditions*.

En relación a los estudios universitarios alcanzados por mujeres y hombres, en España se observa un comportamiento análogo al del resto de Europa, de tal forma que es mayor el número de mujeres que anualmente se gradúan, y ellas tienen una sobre-representación en carreras de Ciencias de la Educación, de la Salud, en el ámbito Jurídico-Social, y en las Humanidades y las Artes, mientras que se produce una infra-representación femenina en los estudios más técnicos, relacionados con las Ingenierías y la Informática. Por otro lado, los datos de la EPA para 2005 indican que en nuestro país el número de mujeres con estudios universitarios ya es ligeramente superior al de hombres (aunque éstos posean, en media, mayor antigüedad en el empleo).

Por lo tanto, a priori no se detectan diferencias en el nivel educativo alcanzado por mujeres y hombres que puedan justificar el importante diferencial existente en tasas de desempleo a favor de los segundos. Más aún, si tenemos en cuenta el nivel de formación de la población, aunque la brecha en tasas de desempleo se reduce con el nivel educativo, el diferencial por razón de género en España es mucho más acusado que el que presenta la UE en su conjunto. Además, incluso en el nivel educativo superior la tasa de desempleo femenino casi duplica a la masculina (Tabla 7). Por otro lado, si analizamos el nivel educativo de la población parada a partir de la información suministrada por el SPEE para enero de 2005 podemos constatar que el nivel de formación de las desempleadas es superior al de los desempleados. De hecho, el 27% de las desempleadas han cursado bachillerato o poseen una titulación universitaria, mientras que en el caso de los varones el porcentaje cae al 21%.

⁷ Incluye los grados y postgrados.

TABLA 7

Tasas de desempleo por nivel educativo⁸

Año 2006 (2º trimestre)	Pre-primaria, primaria, y secundaria Tasas de desempleo		Secundaria superior y post-secundaria Tasas de desempleo		Grados y postgrados Tasas de desempleo	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
España	13,7	6,4	9,7	4,8	6,9	3,9
UE (27 países)	11,5	8,9	7,9	6,7	4,4	3,7
UE (15 países)	11,0	8,1	7,3	6,1	4,6	3,8

Fuente: Eurostat, *Population and Social Conditions*.

Adentrándonos ahora en el colectivo de las personas ocupadas, nos proponemos analizar las diferencias por ocupación y tipo de contrato entre unas y otros. La Tabla 8 muestra que, tanto a nivel europeo como español, los contratos a tiempo parcial son una característica fundamentalmente asociada al empleo femenino, mientras que en los contratos de trabajo temporal las diferencias por razón de género son menos acusadas (siendo, en este caso, las cifras españolas muy superiores a las europeas).

TABLA 8

Porcentajes de individuos con contratos a tiempo parcial o temporales

Año 2005	Porcentajes de individuos con un contrato a tiempo parcial		Porcentajes de individuos con un contrato temporal	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
España	24,2	4,5	35,7	31,7
UE (27 países)	31,0	7,4	14,4	13,5
UE (15 países)	36,3	7,7	15,0	13,6

Fuente: Eurostat, *Population and Social Conditions*.

Además, las mujeres tienen una sobre-representación en los empleos administrativos (65,7%), en los servicios de restauración, personales y ventas (62,4%), y en trabajos no cualificados (53,7%), lo que apunta hacia la existencia de un elevado nivel de segregación ocupacional en nuestro país (véase Tabla 9). También

⁸ La población considerada se sitúa entre los 25 y los 64 años.

destaca el peso que representan las mujeres en puestos de elevada cualificación relacionados con la investigación, con tasas que superan notablemente la tasa media de ocupación femenina.

TABLA 9

Porcentaje de mujeres ocupadas por tipos de ocupación

<i>Año 2006 (2º Trimestre)</i>	<i>Mujeres ocupadas respecto al total de población ocupada por tipo de ocupación %</i>
Dirección de empresas y Administración pública	32,0
Técnicas profesionales científicas e intelectuales	51,0
Técnicas y profesionales de apoyo	44,2
Empleadas de tipo administrativo	65,7
Trabajadoras de servicios de restauración, personales, protección y vendedoras	62,4
Trabajadoras cualificadas en agricultura y pesca	21,8
Arteras y trabajadoras cualificadas de industrias manufactureras, construcción y minería	6,8
Operadoras de instalaciones y maquinaria, montadoras	12,5
Trabajadoras no cualificadas	53,7
Fuerzas armadas	11,1
TOTAL	40,6

Fuente: Instituto de la Mujer, *Mujeres en cifras* (a partir de datos de la EPA).

Sin embargo, las mujeres sólo representan el 22,7% de los puestos de dirección de empresas medianas y grandes, y de la Administración Pública, mientras que el porcentaje asciende al 47,5% si se trata de puestos de gerencia en pequeños negocios (especialmente comercios) sin personal contratado (Tabla 10).

TABLA 10

**Porcentaje de mujeres ocupadas en la dirección de empresas
y de la administración pública**

<i>Año 2006 (2º Trimestre)</i>	<i>Mujeres ocupadas respecto al total de población ocupada por tipo de ocupación %</i>
Dirección de la Administración Pública y empresas de 10 ó más asalariadas/os	22,7
– Poder ejecutivo y legislativo; Dirección de organización	36,8
– Dirección de empresas con 10 ó más trabajadoras/es	21,7
Gerencia de empresas con menos de 10 trabajadoras/es	27,7
– Comercio	41,4
– Hostelería	31,7
– Otras empresas	18,5
Gerencia de empresas sin asalariadas/os	47,5
– Comercio	55,3
– Hostelería	42,0
– Otras empresas	26,5
TOTAL: Dirección de empresas y Administración pública	32,0

Fuente: Instituto de la Mujer, *Mujeres en cifras* (a partir de datos de la EPA).

Dentro de la Universidad también es bien conocida la brecha existente entre sexos en cuanto a la categoría profesional alcanzada, de tal forma que la presencia de mujeres disminuye notablemente a medida que se asciende en la jerarquía académica. Así, el porcentaje de catedráticas de universidad en España no alcanza el 14% del total del cuerpo docente (Tabla 11). Además, la situación no parece que vaya a experimentar cambios drásticos en el futuro inmediato a tenor de la reciente evolución experimentada por las tasas de incorporación de hombres y mujeres a los estratos superiores del funcionariado académico. Así, y a pesar del enorme crecimiento experimentado por la universidad española a lo largo de los últimos 30 años, la diferencia entre el número de catedráticos y catedráticas ha aumentado en términos absolutos, lo que significa que siguen siendo

los hombres los que se incorporan mayoritariamente a estos puestos. Según estimaciones de García (2002), en 1990 había 318 catedráticas frente a 4.007 varones catedráticos, mientras que diez años después esas cifras ascendían a 827 y 6.444, respectivamente. Los últimos datos ofrecidos por el Ministerio de Educación y Ciencia, relativos al curso 2004-05, indican que el número de catedráticas es de 1.225 y el de catedráticos 7.650 (véase Tabla 11), con lo que la tendencia parece mantenerse. Más aún, según el documento elaborado por el *Observatori de Bioètica i Dret* en 2004, un 14% de las áreas de conocimiento no tienen ninguna catedrática de universidad en España, y todavía existen 79 áreas en las que el número de catedráticas es inferior a 3.

TABLA 11

Porcentaje de mujeres y hombres por cuerpos docentes universitarios

<i>Curso 2004-2005</i>	<i>Profesorado de los cuerpos docentes universitarios</i>		
	<i>Total</i>	<i>Mujeres (%)</i>	<i>Hombres (%)</i>
Universidades Públicas	90.309	34,9	65,1
– Funcionariado	52.238	33,5	66,5
– Catedráticas/os de Universidad	8.875	13,8	86,2
– Titulares de Universidad	28.371	36,3	63,7
– Catedráticas/os de Escuela Universitaria	2.509	33,1	66,9
– Titulares de Escuela Universitaria	12.238	41,3	58,7
– Otros	245	25,7	74,3
– Contratados	38.071	36,8	63,2
Universidades Privadas y de la Iglesia	8.401	39,3	60,7
TODAS LAS UNIVERSIDADES	98.710	35,3	64,7

Fuente: Ministerio de Educación y Ciencia (2007).

Por último, y para finalizar este breve repaso a los rasgos más distintivos de nuestro mercado laboral, mostramos las brechas salariales por razón de género existentes en España y en los países de nuestro entorno. Dado que el número promedio de horas trabajadas en el mercado laboral difiere entre hombres y mujeres, en la Tabla 12 sólo se recogen las diferencias salariales a partir del sala-

rio/hora percibido.⁹ Atendiendo a esta variable, España se sitúa en la brecha salarial media europea, de tal forma que el salario medio femenino sólo alcanza el 75% del masculino. El diferencial salarial se reduce en algunos países vecinos, como Francia, Portugal e Italia, así como en los países escandinavos, pero en cualquier caso los salarios femeninos nunca llegan a superar, en media, el 85% del de sus compañeros varones.

TABLA 12

Porcentaje medio del salario/hora femenino respecto del masculino y horas medias trabajadas según sexo

	<i>Salario/hora femenino respecto al masculino, 2002 (%)</i>	<i>Horas trabajadas/semana por trabajadoras/es a tiempo completo, 2005</i>	
		<i>Mujeres</i>	<i>Hombres</i>
Alemania	74	39	41
Austria	74	41	43
Bélgica	83	38	40
Dinamarca	80	38	40
España	75	40	42
Finlandia	82	38	40
Francia	83	38	40
Grecia	75	40	42
Irlanda	74
Italia	81	37	41
Luxemburgo	81	40	40
Holanda	76	38	39
Portugal	80	39	41
Reino Unido	70	40	44
Suecia	85	40	40
UE (25 países)	75	39	41

Fuente: Eurostat (2007).

⁹ Para recoger las diferencias en el tiempo diario asignado a las distintas actividades por hombres y mujeres, en la Tabla 13 se muestra que éstas dedican en media 2 horas 37 minutos más por día a tareas relacionadas con el hogar y la familia, mientras ellos dedican aproximadamente 1 hora más a Deportes, aficiones y vida social, y 1 hora 31 minutos más al trabajo remunerado.

TABLA 13

Duración media diaria dedicada a las actividades cotidianas por sexo

<i>2002-2003</i>	<i>Mujeres</i>	<i>Hombres</i>	<i>Diferencias: Mujeres- Hombres</i>
Cuidados personales	11h 21 min	11h 24 min	- 3 min
Trabajo remunerado	6h 51 min	8h 22 min	- 1h 31 min
Estudios	5h 09 min	5h 18 min	- 9 min
Hogar y familia	4h 45min	2h 08 min	+ 2h 37 min
Trabajo voluntario y reuniones	1h 46 min	1h 54 min	- 8 min
Vida social y diversión	2h 09min	2h 18 min	- 9 min
Deportes y actividades al aire libre	1h 43 min	2h 12 min	- 29 min
Aficiones y juegos	1h 35min	1h 59 min	- 24 min
Medios de comunicación	2h 28min	2h 48 min	- 20 min
Trayectos y empleo del tiempo no especificado	1h 21 min	1h 27 min	- 6 min

Fuente: INE-Instituto de la Mujer (2006).

Por otro lado, es interesante destacar que en España la brecha salarial entre sexos se incrementa considerablemente si diferenciamos entre jornada completa y parcial. Así, la diferencia porcentual entre el salario/hora de hombres y mujeres es del 17,8% en los contratos a jornada completa, mientras que alcanza el 33,8% en los contratos a tiempo parcial (según estimaciones del INE a partir de la *Encuesta de Estructura Salarial*, 2002). Lo cual tal vez esté reflejando, una vez más, una marcada segregación ocupacional por sexos también presente dentro del abanico de contratos a tiempo parcial a los que parecen acceder mujeres y hombres. De hecho, según estimaciones realizadas por Recio (2006) a partir de los datos de la encuesta anterior, mientras el 90% de las trabajadoras a tiempo parcial tienen salarios bajos (inferiores al 70% del salario medio), el porcentaje cae al 75% en el caso de los varones.

Buena parte de las diferencias salariales entre mujeres y hombres están provocadas por la segregación ocupacional existente, que hace que las mujeres se concentren en sectores donde los salarios son más bajos, como ocurre en el caso de la hostelería, el comercio, los servicios personales y domésticos (Recio, 2006). Sin embargo, como se discutirá más adelante, ésta no es la única razón de dichas diferencias. La discriminación en contra de las mujeres todavía juega un papel importante en la explicación de las brechas salariales existentes en nuestro país.

3. ALGUNAS CONCLUSIONES BÁSICAS A PARTIR DE LAS TEORÍAS EXPLICATIVAS

La teoría económica ofrece distintos argumentos para intentar explicar las diferencias entre mujeres y hombres existentes en el mercado de trabajo, diferencias que como se ha mostrado en la sección anterior se producen en términos de tasas de participación y desempleo, tipos de contratos, actividad desarrollada, nivel salarial, etc. (véase Altonji y Blank, 1999, para una revisión de esta literatura). Un primer grupo de argumentos explica las diferencias existentes a partir del comportamiento de las mujeres en el mercado laboral, destacando las peculiaridades de la oferta de trabajo femenina. Así, algunos sostienen que las diferencias por razón de género en términos de salarios y ocupaciones son la consecuencia de diferencias en niveles de cualificación y preferencias. Un segundo grupo, por el contrario, examina cómo se construye la demanda de trabajo femenina por parte del mercado a partir del comportamiento de empresas y trabajadores, fundamentalmente. Estas teorías sostienen que la discriminación en contra de las mujeres juega un papel importante a la hora de explicar dichas diferencias. Discriminación que adquiere una doble vertiente, al poder afectar a las mujeres antes y después de su entrada en el mercado de trabajo.

3.1. Las preferencias y la cualificación

Muchos economistas sostienen que un número importante de decisiones racional y libremente adoptadas por las mujeres explican su posición secundaria en el mercado de trabajo. En este sentido el deseo de compaginar de la mejor forma posible la vida familiar y la profesional restringiría su campo de elección en el mercado laboral al obtener mayor utilidad de poder ejercer *dignamente* el papel de esposas y madres que desean desempeñar o que la sociedad espera que desempeñen. Esto se traduciría, según estas teorías, en:

- a) mayores tasas de abandono e intermitencia en el puesto de trabajo que los hombres (con la pérdida de productividad que eso conlleva por el deterioro de su capital humano);
- b) una preferencia por desempeñar ocupaciones con jornada a tiempo parcial u horarios flexibles rechazando aquéllas que supongan mayores responsabilidades y exigencias (con la consiguiente pérdida de salario y segregación ocupacional al abandonar voluntariamente determinadas actividades);
- c) una menor inversión en capital humano que los hombres, al prever una menor dedicación profesional que haría racional dedicar menos tiempo y dinero a su educación (lo que nuevamente llevaría a una menor productividad);
- d) una oferta de trabajo caracterizada por una menor movilidad geográfica y ocupacional que los hombres, lo que también significa menores oportunidades de empleo.

Becker (1985) va más allá y propone un modelo basado en la división (*natural?*) del trabajo dentro del hogar en el cual las mujeres realizan un menor esfuerzo en el puesto de trabajo que los hombres debido a sus mayores responsabilidades en el cuidado de hijas/os y demás tareas domésticas, lo que explicaría que perciban salarios inferiores y ocupen puestos de menor responsabilidad. Otros autores defienden que esto se concreta en mayores niveles de absentismo laboral (fundamentalmente asociado al cuidado de personas dependientes) y menor productividad (al tener que ocuparse de la intendencia del hogar lo que provoca una pérdida de concentración y energías). Como los salarios que pagan las empresas no sólo dependen del tiempo trabajado sino también del esfuerzo realizado, una parte de las mayores ganancias de los varones se debería a que trabajan más horas y a que su productividad es mayor. Además, generalmente son ellos los que realizan los trabajos más peligrosos o que requieren de mayor esfuerzo físico, por lo que eso también acabaría reflejándose en las retribuciones de unos y otras. Todo ello provocaría que hombres y mujeres, aún teniendo igual preparación, no sean sustitutos perfectos en el mercado de trabajo, de forma que las diferencias observadas no sean más que el resultado de esta realidad.

Parece difícil sustraerse a estos argumentos. De hecho, como hemos visto en la sección anterior, las encuestas de usos del tiempo dentro del hogar reflejan que las mujeres siguen desempeñando mayoritariamente las tareas domésticas. Asimismo, trabajos como el de Jimeno y Toharia (1996) indican que las mujeres presentan un mayor grado de absentismo laboral que los hombres. Por otro lado, la presencia femenina es mayoritaria en trabajos con contratos a tiempo parcial, y por el contrario minoritaria entre la población que cursa estudios técnicos. Además, su papel en puestos de responsabilidad es exiguo, siendo su presencia en los consejos de administración de las empresas del IBEX 35 inferior a un 3% (INE-Instituto de la Mujer, 2006). Por último, los varones tienen en media más fuerza física y suelen realizar aquellos trabajos que requieren en mayor medida de esta característica.

Sin embargo estos datos tampoco son concluyentes. En primer lugar, algunas de las diferencias observadas en cuanto a años trabajados, experiencia en el puesto de trabajo, nivel educativo, tipo de contrato, etc. ya son tenidas en cuenta y descontadas en los estudios que se han preocupado de cuantificar la discriminación salarial por razón de género. Así, aunque hombres y mujeres adoptasen las mismas decisiones sobre qué estudiar o cuánto trabajar parece que seguiría existiendo un diferencial salarial que no podríamos explicar a partir de características observables de los individuos, de las empresas en las que trabajan o del mercado donde éstas actúan. Los argumentos anteriores, por tanto, sólo podrían ayudarnos a la hora de analizar la segregación ocupacional existente, y la parte de la desigualdad salarial directamente asociada a la misma, pero aun así con muchos matices. Pretender explicar las bajas tasas de matriculación de mujeres en carreras técnicas porque son carreras exigentes y porque a largo plazo no les permitirán obtener unos ingresos tan elevados como los de los hombres debido

a la menor dedicación profesional por parte de éstas, parece un argumento menor frente a las enormes trabas sociales y laborales que todavía hoy padecen aquellas mujeres que eligen esta opción. Trabas que van desde la existencia de unas mayores dificultades de inserción laboral una vez acabados los estudios, a las presiones familiares para encaminar su profesión hacia carreras menos *masculinas*. De hecho las conclusiones extraídas del programa DONA, implantado en la Universidad Politécnica de Cataluña para fomentar la presencia de mujeres en sus aulas, subrayan los prejuicios culturales y familiares que todavía hoy existen en este terreno.¹⁰

En segundo lugar, aunque la escasa presencia de mujeres en puestos de responsabilidad dentro de las empresas es una realidad palpable, también debe señalarse que en la UE una de cada tres nuevas empresas las crean mujeres (siendo éste un terreno tradicionalmente *masculino*). Esto pone en entredicho que las mujeres, por decisión propia, prefieran profesiones con menores responsabilidades. Tal vez lo que refleje sea, por un lado, una actitud prejuiciosa por parte de los que deciden la composición de las cúpulas directivas de las empresas y, por otro lado, un mayor interés de las mujeres por compaginar vida laboral y familiar que el que históricamente han mostrado los varones. De hecho, hasta ahora los horarios de la *producción* no parecen haber necesitado coordinarse con los de la *reproducción* de la fuerza de trabajo, expulsando así a aquellos individuos que no estaban dispuestos a realizar los “sacrificios necesarios”.¹¹ Interpretar la baja presencia de mujeres en puestos de alta responsabilidad como una decisión libre y voluntaria por parte de las mujeres parece, cuando menos, simplificador.

Lo mismo podría decirse de la mayor presencia femenina en trabajos a tiempo parcial. Los resultados de diversos trabajos empíricos internacionales sugieren que la distribución del empleo femenino en ocupaciones a tiempo completo o parcial no está necesariamente correlacionada con las mayores o menores necesidades de tiempo por parte de las trabajadoras. En esta línea, Petrongolo (2004) muestra evidencia de que en España (así como en otros países del sur de Europa) existe una sobre-representación femenina en los trabajos a tiempo parcial y temporales que no se justifica ni por diferencias en preferencias ni en productividades, y apunta hacia una actitud discriminatoria por razón de género en estos países. Asimismo, Carrasco y Mayordomo (1997) sugieren que en las últimas décadas el empleo a tiempo parcial en España es más el resultado de una decisión forzada por parte de las trabajadoras, ante la escasez de ofertas a tiempo completo, que una opción personal libremente adoptada. Un fenómeno bien distin-

¹⁰ Prejuicios que se extienden a toda la sociedad pero que aumentan significativamente cuando el nivel educativo de los individuos es menor. Así, mientras su alumnado masculino proviene de una amplia gama de estratos sociales, el femenino está mucho más *infra-representado* entre los hogares con menor nivel de estudios.

¹¹ Sin despreciar el enorme peso que las pautas culturales siguen teniendo en el papel que hombres y mujeres desean representar en el mundo laboral, ya que la asunción de mayores responsabilidades profesionales por parte de ellos sigue viéndose natural, incluso por muchas mujeres.

to al que se detecta en el norte de Europa, donde los trabajos a tiempo parcial parecen ser deseados por las mujeres debido a razones familiares. Tal vez una explicación a las diferencias en el comportamiento de los países del norte y sur de Europa pueda deberse a las diferencias también existentes en cuanto a la “calidad” de dichos contratos en unos y otros mercados laborales.

En tercer lugar debemos hacer mención a la supuesta existencia de diferencias en términos de productividad entre hombres y mujeres. Diferencias que no serían observables por los investigadores en sus estimaciones de la brecha salarial pero sí perceptibles por parte de las empresas, con su lógica influencia en las retribuciones alcanzadas por ambos. Así, por ejemplo, se afirma la existencia de una menor productividad de las mujeres asociada a su mayor nivel de absentismo laboral. Si efectivamente la productividad de las mujeres fuese menor que la de los varones por dicha causa, éste podría ser el origen de sus menores salarios, lo que ayudaría a explicar las diferencias retributivas existentes sin tener que recurrir a actitudes discriminatorias en el mercado de trabajo. Sin embargo, los estudios existentes no son concluyentes y, aunque las trabajadoras son las que efectivamente están soportando las mayores cargas familiares, de eso no se desprende necesariamente que su productividad sea menor que la de sus compañeros varones. En este sentido, el trabajo de Álvarez (2000) concluye que si bien el absentismo laboral en España por *Razones Familiares* es significativamente mayor en las mujeres, las ausencias en el puesto trabajo por *Otras razones* (sin concretar) son por el contrario significativamente mayores entre los varones.¹²

En cuarto y último lugar, se afirma que las mujeres se especializan en ocupaciones menos desagradables y que requieren una menor fuerza física, lo que justificaría sus menores salarios. También este argumento debería ser matizado. Podríamos admitir que las mujeres tienen, en promedio, una mayor aversión que los hombres a realizar este tipo de actividades, pero igualmente habría que reconocer que cuando intentan incorporarse a estas ocupaciones reciben muchas objeciones relativas a su incapacidad para ocupar esos puestos de trabajo o a la existencia de derechos adquiridos por los hombres sobre ocupaciones que siempre han sido masculinas.¹³ Por otro lado, resulta instructivo seguir el argumento

¹² Este trabajo se realizó a partir de la Encuesta de Situación Laboral y Usos del Tiempo elaborada por el Instituto de la Mujer en 1991. Esta encuesta tiene la peculiaridad de que analiza el absentismo de hombres y mujeres sólo en sectores en los que la presencia de ambos es relativamente similar, para evitar el sesgo de selección existente en aquellos otros en los que la mayoritaria presencia de alguno de los sexos puede estar escondiendo características que podrían alterar los resultados. En concreto intentaban demostrar que el absentismo depende más de las particulares condiciones de trabajo de los individuos que del género.

¹³ Recordemos los argumentos utilizados por empresa, sindicatos, y también presentes en alguna sentencia judicial, cuando algunas mujeres pretendieron entrar en las minas asturianas, a principios de los años noventa. La peligrosidad del trabajo o la existencia de mineros varones en paro se presentaron como razones “fundadas” para justificar el rechazo a su incorporación. Del mismo modo, recordemos la negativa de la Comunidad de Pescadores de El Palmar, en Valencia, a ejecutar la sentencia de 5 de octubre de 1998 por la que se le obligaba a admitir como miembros de pleno derecho a 5 mujeres que cumplían todos los requisitos exigidos en su normativa salvo el ser varón.

que asocia fuerza física con mayor valor del trabajo. Este aspecto es muy importante porque ha sido y es frecuentemente utilizado en convenios colectivos para justificar salarios diferentes en ocupaciones típicamente *masculinas* y *femeninas*, siendo una de las principales causas de las desigualdades salariales asociadas a la segregación ocupacional, en lo que se ha denominado *segregación horizontal*.¹⁴ Campos (1999) nos ofrece evidencia en este sentido al comentar varias sentencias recientes del Tribunal Constitucional (TC). En la sentencia STC 145/91, “las recurrentes en amparo son un conjunto de mujeres que realizan las tareas de limpieza en un hospital público. Estas mujeres pedían que se les retribuyera con el mismo salario que al conjunto de varones que en el mismo centro de trabajo realizaban tareas de peón. Las recurrentes basaban su petición en que limpiadoras y peones llevaban realizando *el mismo trabajo* y el único motivo para percibir un menor salario es que en el convenio colectivo se otorgaba un determinado sueldo a los peones y un sueldo menor a las limpiadoras”. En este caso el TC otorgó el amparo a las recurrentes reflexionando sobre si no estábamos ante un caso evidente de infravaloración social y económica del trabajo *femenino*. Curiosamente, en la sentencia STC 286/94 el Tribunal no resuelve en el mismo sentido una situación parecida. En este caso las recurrentes son un grupo de mujeres que se dedicaban a labores de envasado en una fábrica de galletas y cuyos salarios eran inferiores a los de sus compañeros varones, que se dedicaban a las tareas de producción (manipulación de materias primas y elaboración del producto). “En este caso el Tribunal considera que aunque se admita el principio comunitario de igual retribución por trabajos de igual valor, considera que tiene más valor la producción del producto que su envasado, empaquetado y acabado, ya que requiere de una mayor responsabilidad, hecho que justifica una mejor retribución”. Lo que no queda claro en la sentencia es el porqué de la mayor responsabilidad en una tarea u otra.¹⁵

Si nos remontamos a diversas noticias aparecidas en la prensa en el verano de 1991 encontramos un caso ilustrativo curiosamente similar. En esas fechas el colectivo de trabajadoras eventuales del puerto de Vigo, que sólo podían desempeñar el trabajo de *clasificadoras de pescado*, promovió que se las incluyera en las listas de rotación por tipos de trabajo en las que únicamente participaban los eventuales varones, y que incluían puestos de trabajo mejor retribuidos. Una vez conseguido esto, según acuerdo de la comisión ejecutiva provincial del INEM, se dejaron oír enérgicas voces de protesta ante el hecho de que mujeres ejercieran de *estibadoras* y varones de *clasificadores del pescado*, sin tener la suficiente

¹⁴ La otra fuente importante de desigualdad salarial es la *segregación vertical*, asociada a la escasa presencia de mujeres en ocupaciones con elevado nivel salarial (empresarias, directivas, empleos que requieren alta cualificación, etc.) y a su *sobre-representación* en ocupaciones o sectores con salarios más bajos.

¹⁵ Curiosamente la sentencia también reconoce explícitamente que “es muy probable que en la génesis de la segregación profesional de los trabajos [...] estuviera una vez más la idea preconcebida de la menor fortaleza física y de cierta debilidad de la mujer en relación con el varón”.

preparación. Lo curioso es que entre los argumentos esgrimidos por la Cooperativa de Armadores de Pesca del Puerto de Vigo para oponerse a esta medida, uno de los más utilizados hacía referencia a que el 60% del valor de una marea lo proporcionaba una adecuada clasificación. Según afirmaban, si las especies de mayor interés comercial no se separaban adecuadamente por lotes se acababa perdiendo mucho dinero en el proceso de venta. De hecho un documento de la cooperativa, hecho público un mes después de que se autorizase el turno de rotaciones mixto, afirmaba que los precios habían caído en picado “como consecuencia de la utilización de personal sin experiencia ni conocimientos en la clasificación”.¹⁶ Evidentemente, y al margen de otras consideraciones, todo parece indicar que el trabajo de las mujeres clasificadoras no se estaba valorando salarialmente en su justa medida, teniendo en cuenta que una de sus principales reivindicaciones a la hora de querer entrar en los turnos de rotación era el poder alcanzar puestos mejor retribuidos. Sólo cuando *su* trabajo lo empezaron a realizar varones sin experiencia y se redujeron los beneficios se reconoció públicamente su importancia. Por desgracia, estas declaraciones no tenían por objeto proponer subidas salariales acordes con el valor del trabajo realizado por las mujeres, sino garantizar que éstas permanecieran en sus ocupaciones tradicionales.

La existencia de diferencias notables en la valoración del trabajo femenino y masculino en el mercado laboral de nuestro país no es algo reciente sino que puede rastrearse a lo largo de los siglos, tal y como han hecho diferentes historiadoras económicas. Así por ejemplo, como señala Muñoz (2001), a lo largo del siglo XIX y principios del XX, cuando la industria conservera gallega empezó a contratar importantes cantidades de mujeres, la cualificación femenina fue negada por los empresarios al no ser adquirida por canales institucionales reconocidos sino a través del aprendizaje directo de las hijas con sus madres. Esto dio lugar a clasificar como trabajo cualificado categorías típicamente masculinas (como la de los soldados), a la vez que se valoró como trabajo poco cualificado a las categorías femeninas (como la de las empacadoras). Así, es un hecho reconocido que la propia definición de cualificación está afectada por construcciones ideológicas y sociales, derivadas del poder de negociación de cada grupo, y que el género interviene en la delimitación de lo que es cualificación y formación, y lo que no.¹⁷

En cualquier caso, los datos mostrados en la sección anterior indican que en la actualidad los niveles de formación de las mujeres en España no resultan inferiores a los de los hombres, por lo que el nivel educativo no parece estar en el

¹⁶ Véase la Voz de Galicia del 21 y 22 de agosto de 1991.

¹⁷ Para una amplia crítica al concepto de cualificación en el caso español véase los artículos recogidos en Sarasúa y Gálvez (2003). Asimismo, en Borderías, Carrasco y Alemany (1994) se discute, entre otras muchas cuestiones de interés, la presencia a partir de la segunda mitad del siglo XIX de acuerdos entre sindicatos y patronal para la determinación del “salario familiar”, y las consecuencias que ello tuvo en la determinación de los salarios femeninos.

origen de las importantes diferencias por razón de género existentes. Otra cuestión sería, sin embargo, analizar si la progresiva feminización de determinados tipos de estudios hace que pierdan valoración social a medida que pierden, simultáneamente, presencia masculina.

3.2. El papel de los comportamientos discriminatorios en el mercado de trabajo

Visto lo anterior no parece que los argumentos centrados en las características de la oferta de trabajo femenina puedan explicar, al menos por sí solos, las importantes diferencias observadas en el mercado de trabajo español. Es evidente, pues, que necesitamos acudir a teorías explicativas que incorporen la existencia de actitudes discriminatorias por parte de los agentes económicos si queremos profundizar en la explicación de estos fenómenos. La teoría económica efectivamente así lo ha entendido, y en su interior coexisten diferentes formas de aproximarse a la desigualdad salarial a partir de estas premisas. Repasemos brevemente algunas de las que han tenido una mayor difusión.

Uno de los trabajos pioneros en este campo es el libro de Gary Becker, *La Economía de la Discriminación*, publicado en 1957. Simplificando sus argumentos, dicho estudio propone la existencia de “preferencias o gustos discriminatorios” por parte de algunos empresarios. Estos empresarios prefieren no trabajar con mujeres aunque dicha actitud les ocasione una pérdida de eficiencia y unos menores beneficios. Prefieren discriminarlas a tener que sufrir los costes subjetivos o psicológicos de tenerlas como empleadas.¹⁸ De esta forma, sólo si los salarios de las mujeres son inferiores a los de los varones en una cuantía suficiente se decidirán a incorporarlas a su empresa. No es el momento de profundizar en sus argumentos, pero a modo de resumen digamos que según sus predicciones este comportamiento supone incurrir en unos costes mayores que los que tendrán los empresarios no discriminadores, de forma que en un mercado perfectamente competitivo estas empresas discriminadoras no podrían sobrevivir a largo plazo. La recomendación de política económica que se desprende de este modelo es sencilla y marcadamente conservadora: no actuar, no intervenir. El tiempo y la competencia entre empresas pondrán las cosas en su sitio y la discriminación desaparecerá. Sin embargo en este caso, como en tantos otros, el tiempo no parece resolver por sí solo las diferencias salariales, y 50 años después de la publicación de este libro las diferencias salariales siguen patentes. Las críticas que se le han hecho son muchas, desde aquéllas que con una óptica más general cuestionan que se pueda seguir

¹⁸ En este sentido el modelo es perfectamente extensible a otros colectivos. No se trata de una característica específica de ciertos empresarios, sino que en la sociedad en su conjunto se podría dar este tipo de preferencias: trabajadores varones que no quieren trabajar con mujeres o consumidores (se supone que mayoritariamente varones) que no quieren adquirir productos de empresas no discriminadoras.

analizando el mercado de trabajo bajo la improbable hipótesis de que las empresas compitan en condiciones perfectas, a las que consideran que incluso en mercados competitivos la discriminación puede prevalecer a largo plazo.

Un segundo modelo explicativo basa su argumentación en el poder de mercado con el que cuentan las empresas a la hora de hacer ofertas salariales en la contratación de mano de obra. Ese poder de negociación hace que le resulte beneficioso practicar la discriminación salarial. La empresa espera que las mujeres acepten salarios menores a los ofrecidos a los varones ya que sabe que su capacidad para encontrar otro empleo es menor. Las razones habría que buscarlas en su menor movilidad geográfica (asociada a la tradicionalmente mayor “dependencia” del trabajo de su cónyuge que la experimentada por los varones) y su menor movilidad ocupacional (derivada de la segregación existente que hace que sus alternativas de empleo sean menores). La capacidad explicativa de esta teoría depende crucialmente de este supuesto. El problema es que no tiene en cuenta un factor añadido que actuaría en sentido contrario: dada la tradicional división sexual del trabajo en los hogares con menores, una bajada en los salarios tal vez se traduzca en un mayor abandono del mercado laboral por parte de las mujeres que de los hombres, con lo que el efecto anterior podría ser en parte compensado. Ésta es una cuestión empírica que habría que contrastar en cada caso. Lo interesante de este modelo es que, a diferencia del anterior, aquí las empresas no discriminan por prejuicios sino porque les resulta rentable, hasta tal punto que no hacerlo supone situarse en desventaja frente a sus competidores. En consecuencia, no existiría ninguna razón para que las fuerzas del mercado redujeran los niveles de discriminación, siendo necesaria la intervención pública para hacer frente a este problema.

La tercera teoría explicativa se basa en lo que se conoce como *discriminación estadística*. Decimos que existe discriminación estadística siempre que se juzga a una persona en función de las características medias del grupo al que pertenece y no en función de sus características individuales. Podemos considerar que estos juicios son acertados en el sentido de que el grupo tiene, efectivamente, las características que se le atribuye, pero son incorrectos con respecto a algunos individuos que aun perteneciendo al grupo se alejan de su comportamiento medio. Siendo esto así, y dado que las empresas desean seleccionar a su personal de la forma más barata posible, probablemente utilicen el sexo, la raza o la edad del aspirante como aproximación “promedio” a la hora de valorar sus características y productividad. En principio no tendría por qué haber una conducta necesariamente maliciosa por parte de la empresa, ya que ésta simplemente se fija en el comportamiento promedio dentro de cada grupo. Por supuesto se puede equivocar en la contratación de algunos individuos que se alejan del comportamiento promedio de su grupo, pero en general este proceso de selección le permitirá ahorrar costes y competir en mejores condiciones. De esta forma, no habría ninguna razón objetiva por la que la discriminación estadística tuviese que disminuir con el paso del tiempo, a menos que las características de

los grupos vayan convergiendo. En nuestra opinión esta teoría probablemente tendría una mayor capacidad explicativa si incorporase en el conjunto de características que la empresa asocia a cada colectivo los prejuicios existentes en la sociedad hacia el trabajo de los mismos. Ante la evidencia de una infravaloración social del trabajo femenino, y al revés, de una sobrevaloración del de los varones, tal como parece deducirse del epígrafe anterior, no parece descabellado pensar que junto a razones objetivas se encuentren juicios de valor y estereotipos como los anteriormente mencionados que estén viciando la supuesta neutralidad en la toma de decisiones empresariales.¹⁹

Por último, otras teorías entienden que la desigualdad salarial entre hombres y mujeres es básicamente una consecuencia de la segregación ocupacional. Así, los menores salarios de las mujeres serían producto de su confinamiento en unas pocas actividades, con una consiguiente oferta de trabajo femenino muy superior a la demanda por parte de las empresas para esas ocupaciones. Los hombres, sin embargo, no se enfrentarían a este problema al ser su abanico de posibilidades laborales mucho más amplio. El resultado final para la sociedad no sólo refleja una situación poco equitativa en el reparto del trabajo y de las rentas salariales, sino que también conlleva una pérdida de eficiencia económica.

Diferentes autores han propuesto argumentos diversos a la hora de entender el porqué de esta realidad segregadora. Como hemos visto anteriormente, tradicionalmente se ha hecho hincapié en el papel de las mujeres en todo este proceso. La segregación vendría así en buena medida explicada por su deseo de abandonar voluntariamente determinados sectores, ya sea por sus condiciones más penosas, sus horarios menos flexibles, o por estar identificados con una cultura *masculina* de la que se sienten excluidas. En los dos primeros casos la segregación sería consecuencia de preferencias marcadamente diferentes en hombres y mujeres (aunque habría que indagar si esas condiciones y esos horarios no se mantienen precisamente así para obstaculizar la entrada de mujeres en esas profesiones). En el tercer caso, el propio ambiente cultural y laboral es el que discrimina en función del sexo, dificultando la presencia femenina.

Por otro lado, este comportamiento podría ser la respuesta dada por las empresas a las dificultades de agrupar a hombres y mujeres a la hora de traba-

¹⁹ En esta línea podemos recoger las declaraciones del rector del Instituto Tecnológico de Massachusetts (MIT), uno de los centros universitarios más elitistas del mundo, en las que reconocía que había habido prejuicios “involuntarios” contra las mujeres en la política desarrollada por dicha institución referente a la contratación, promoción y remuneración de sus trabajadoras. Los datos, revelados a partir de informes internos hechos públicos recientemente, reflejan que de los 52 catedráticos existentes sólo 2 son mujeres, y éstas únicamente constituyen el 18% del profesorado (mientras las estudiantes son el 40%); los salarios femeninos son un 16% inferiores a los de los varones; y mientras ellos ascienden en promedio cada tres años, a ellas les cuesta un mínimo de cinco (véase El País, 20 de abril de 2002). Si en un centro universitario de estas características, identificado con el *rigor* y la *capacidad intelectual* de sus miembros, se ha acabado reconociendo abiertamente estos niveles de discriminación podemos suponer que este tipo de comportamiento no constituye una excepción en el mundo laboral.

jar en equipo. Tal vez algunos varones tengan dificultades a la hora de compartir tareas con mujeres o incluso se muestren reacios a tenerlas como supervisoras directas, por lo que los empresarios decidirían separarlos por actividades y sexos. Es más, dado que la mayoría de las empresas están dirigidas por varones, éstos también pueden tener prejuicios sobre el papel de la mujer en el ámbito laboral, lo que se traduciría en su reclusión en actividades consideradas de menor valor. Recientemente Goldin (2002) ha desarrollado la denominada “teoría de la contaminación” para explicar algunos de estos comportamientos. Según su hipótesis, los hombres pierden *status* cuando las mujeres se incorporan a sus ocupaciones ya que el que éstas puedan desarrollarlas con normalidad revelaría una menor exigencia o dificultad del puesto de trabajo. Así, la discriminación contra las mujeres estaría motivada, al menos en parte, por el deseo de los hombres de proteger su *status* ocupacional. De hecho es curioso comprobar la reducción en el nivel salarial experimentado por algunas profesiones a medida que se han ido *feminizando*.²⁰

Atendiendo a muchos de estos argumentos y añadiendo consideraciones psicológicas, Akerlof y Kranton (2000) proponen un modelo explicativo basado en los conflictos de identidad ocasionados por la interacción entre hombres y mujeres al compartir ocupaciones. En este modelo, el bienestar del individuo depende, por un lado, de la ausencia de conflictos personales con lo que la sociedad espera de él, y por otro, de las actitudes que en este terreno adopten los demás. Ocupar un puesto que socialmente es *masculino*, si se es mujer, no sólo provocará costes directos asociados a su propia *pérdida de identidad femenina*, sino también indirectos (que no necesariamente menores) si la identidad de los compañeros varones se ve afectada por su presencia y actúan en su contra para “fortalecerla”. Según estos autores, la interacción de estos factores acabará contribuyendo a que hombres y mujeres permanezcan separados en el ámbito laboral, con los costes que esto conlleva.

Es probable que las fuerzas que históricamente han originado la segregación en el mercado de trabajo español, y que hoy siguen manteniéndola en niveles elevados, combinen elementos presentes en varias de estas teorías. En cualquier caso, los países no son estructuras homogéneas, y en general éstos suelen presentar importantes diferencias internas en el funcionamiento de sus mercados de trabajo. No vamos a detenernos aquí en la descripción de las disparidades regionales, pero sí nos parece útil discutir en qué medida la densidad de actividad económica puede condicionar las brechas entre mujeres y hombres en salarios, participación y desempleo.

²⁰ Quedaría por saber si esto ha sido la causa o la consecuencia. Así, ¿la progresiva presencia de un mayor número de mujeres ha hecho que estas profesiones pierdan valor para la sociedad?, o ha sucedido al revés ¿los hombres han ido abandonando estas profesiones a medida que los salarios han ido disminuyendo, dejando así espacio para la entrada de mujeres?

3.3. Mercado de trabajo y concentración de la actividad económica

Una línea de investigación reciente dentro de la economía urbana analiza los efectos que la aglomeración de la población y de la actividad económica provoca en el funcionamiento del mercado de trabajo. En este sentido, Wheaton y Lewis (2002) encuentran evidencia, para la economía estadounidense, del pago de unos mayores salarios por parte de las empresas ubicadas en áreas urbanas como consecuencia de ventajas derivadas de la proximidad entre empresas que pertenecen a un mismo sector de actividad. Ahondando en esta cuestión, Glaeser y Maré (2001) justifican dicha prima salarial urbana en base a las externalidades del conocimiento derivadas de la acumulación de capital humano que experimentan las ciudades; mientras que Yankow (2006) y Andersson, Burgess y Lane (2007) enfatizan, por el contrario, la mayor coordinación entre individuos y empresas. De acuerdo con esta última teoría, las posibilidades de empleo aumentarían en las ciudades debido a su mayor capacidad de creación de empleo (lo que aumenta la probabilidad de encontrar una oferta aceptable) y a los menores costes de búsqueda derivados de una mayor densidad de empleo.

Hasta el momento, sin embargo, pocos estudios se han ocupado de analizar si la aglomeración repercute por igual en las oportunidades laborales de hombres y mujeres. Una excepción la podemos encontrar en Phimister (2005), que explora las diferencias por razón de género en las primas urbanas salariales y de participación para el Reino Unido. Las razones de dichas diferencias pueden ser varias. En primer lugar, los mercados urbanos pueden favorecer la coordinación entre demandantes y oferentes de empleo con baja movilidad geográfica y sendas laborales intermitentes, como ocurre en mayor medida en el caso de las mujeres. En segundo lugar, en general las áreas urbanas ofrecen la posibilidad de una mayor provisión de servicios infantiles y de transporte, lo que puede incrementar notablemente la tasa de participación femenina. De hecho, el estudio de Phimister ofrece evidencia de la existencia de una prima urbana significativa en tasas de participación para las mujeres (especialmente para aquellas casadas o que viven en pareja), pero no para los hombres, aunque la razón de dicha prima no queda determinada.²¹ En términos salariales también muestra diferencias de género en la forma en que la aglomeración premia a mujeres y hombres, siendo mayor la prima urbana para ellas que para ellos. Además, sugiere que la teoría de la coordinación puede haber jugado un papel más importante en la remuneración de las mujeres que residen en áreas urbanas que la teoría del capital humano.

Recientemente, Alonso-Villar y Del Río (2007) analizan si la aglomeración puede afectar también a las tasas de desempleo, y encuentran que en España las

²¹ Di Addario (2006) también encuentra evidencia para Italia de que la aglomeración afecta especialmente a las mujeres, aumentando en mayor medida sus posibilidades de encontrar trabajo.

ventajas de vivir en las ciudades no afectan a hombres y mujeres de la misma manera: las prerrogativas que ofrecen las ciudades grandes en términos de empleo, en relación a los municipios de menor tamaño, son mucho mayores para ellas que para ellos; lo que apuntaría hacia la existencia de una prima urbana en términos de empleo mayor para las mujeres.

La explicación de este fenómeno no parece sencilla. Hasta el momento la literatura teórica que ha analizado las brechas en tasas de desempleo entre hombres y mujeres es escasa y, hasta donde sabemos, nada se ha dicho todavía sobre cómo la aglomeración puede afectar dichas brechas. Es posible que las diferencias culturales entre la sociedad rural y la urbana puedan jugar su papel en este asunto, pero seguramente los mecanismos a través de los cuales la aglomeración afecta a las brechas salariales y de participación también puedan ayudarnos a explicar lo que ocurre en términos de empleo. En primer lugar, la teoría de la coordinación también podría ocupar un lugar destacado en este contexto, al ser mayores las oportunidades de encontrar empleo para individuos de reducida movilidad geográfica y elevadas tasas de entrada y salida del mercado de trabajo. En segundo lugar, otra explicación la podríamos encontrar en las diferencias en los servicios de guarderías entre las áreas rurales y urbanas. Sin embargo, no está claro si este tipo de servicio afecta a la tasa de desempleo propiamente dicha o a los niveles de participación. Como ponen de manifiesto Azmat, Güell y Manning (2006) en su estudio para países de la OCDE, las responsabilidades domésticas no parecen representar un papel importante en las transiciones del empleo al desempleo cuando se trabaja con datos agregados a nivel nacional, puesto que las mujeres con menores a su cargo suelen dejar el empleo por la inactividad. Sin embargo, resulta razonable suponer que las mujeres con cargas familiares tengan menos posibilidades de encontrar un empleo compatible con “sus responsabilidades” domésticas en zonas rurales, lo cual sí podría explicar sus mayores tasas de desempleo femenino. Por otro lado, es posible que las oportunidades de encontrar empleo para las mujeres aumenten mayormente en las ciudades grandes debido a un patrón detectado anteriormente, como es la sobre-representación de este colectivo en el trabajo a tiempo parcial y en el sector servicios, si este tipo de empleos se encuentra en mayor proporción en las áreas más grandes. Finalmente, no debemos olvidar que la discriminación en contra de las mujeres juega un papel importante en los mercados de trabajo de los países del sur de Europa (como documentan Azmat, Güell y Manning, 2006; y Petrongolo, 2004). Sería interesante explorar si dicha discriminación presenta un carácter marcadamente diferente en las zonas urbanas, dado que las actitudes sociales acerca de si los hombres son más merecedores de un empleo que las mujeres pueden diferir entre unos lugares y otros, especialmente en un país como España en el que la incorporación de la mujer al mercado de trabajo es un fenómeno relativamente reciente.

4. EFECTOS DISTRIBUTIVOS DE LA DISCRIMINACIÓN SALARIAL

El análisis de las diferencias salariales entre mujeres y hombres ha sido abordado en nuestro país por numerosos estudios empíricos durante los últimos años. Entre otros podemos mencionar a Aláez y Ullibarri (2000), García, Hernández y López-Nicolás (2001), Gardeazábal y Ugidos (2005), De la Rica, Dolado y Llorens (2005) y Del Río, Gradín y Cantó (2006a). Todos ellos, independientemente de las técnicas y las bases de datos utilizadas, llegan a una conclusión común: un porcentaje importante de la brecha salarial existente no puede ser explicado por diferencias en las características observables de hombres y mujeres. Los resultados obtenidos a partir de la información recogida en las encuestas laborales relativa al nivel de estudios y la experiencia laboral de los individuos, al tipo de ocupación y a las características básicas de la empresa, o a la comunidad autónoma en la que se encuentran, dejan abierta la puerta a la presencia de comportamientos discriminatorios en el mercado de trabajo español, y atribuyen a éstos el origen de una parte significativa de las diferencias salariales detectadas.

Ciertamente, la mayor o menor importancia que los estudios otorgan a este fenómeno como causa explicativa depende de la noción misma de discriminación que utilicen. Dado el importante nivel de segregación ocupacional existente en nuestro mercado laboral, y la mayor concentración de las mujeres en sectores y establecimientos con menores niveles retributivos,²² el que consideremos como discriminación o no las diferencias salariales derivadas de la mayor presencia femenina en puestos de trabajo de baja remuneración, con relación a sus compañeros varones con similares niveles de capital humano, hace que los resultados difieran a la hora de cuantificar el fenómeno. En este sentido, la utilización en el análisis econométrico de una clasificación exhaustiva de las ocupaciones conduce a identificar como *distintos* a mujeres y hombres con la misma edad, cualificación, y experiencia, pero cuyas ocupaciones son parcialmente diferentes, por lo que parte de sus diferencias retributivas se interpretarán asociadas a las diferencias salariales propias de sus ocupaciones. Esto significa descartar *a priori* la discriminación como causa explicativa de la parte de la brecha salarial inter-ocupacional.

Según los resultados obtenidos por Del Río, Gradín y Cantó (2007), a partir de la información recogida en la Encuesta de Estructura Salarial (EES) de 1995, la discriminación salarial podría explicar entre un 79% y un 53% de las diferencias salariales observadas, según cómo se incorporen los efectos de la segregación en su medición.²³ De esto se deduce que una parte importante de las brechas salariales se explican por el hecho de que, aunque con características observables similares, los hombres y las mujeres desempeñan trabajos diferen-

²² Véase Simón (2006) para un análisis de esta cuestión.

²³ En este estudio se considera un amplio abanico de modelos econométricos clásicos.

tes. En cualquier caso, y aún en el escenario más optimista, todavía quedaría un 53% de la brecha salarial no explicada, ni siquiera por la segregación ocupacional más evidente. La razón probablemente se halle en las diferentes formas en las que el mercado de trabajo valora las características de los individuos, según estos sean hombres o mujeres. Los primeros resultados extraídos de la comparación de las EES de 1995 y 2002 (recientemente disponible) indican que la segregación no sólo no parece haberse reducido, sino que es en buena medida responsable del mayor confinamiento de las mujeres en establecimientos de bajos salarios (véase Simón, Ramos y Sanromá, 2005; y Amuelo-Dorantes y De la Rica, 2005).

Ahora bien, las técnicas clásicas no permiten determinar si los niveles de discriminación sufridos por la mayoría de las trabajadoras son similares al promedio o si, por el contrario, difieren mucho entre unas y otras, dependiendo de su nivel salarial, educativo, o del sector u ocupación desempeñada. En este sentido, y siguiendo técnicas novedosas que permiten cuantificar la brecha salarial experimentada por cada individuo en lugar de considerar simplemente los valores medios, Del Río, Gradín y Cantó (2006a) constatan que, cuando la discriminación se mide en términos absolutos, son las mujeres con mayores salarios las que sufren los mayores niveles de discriminación. Sin embargo, los resultados son más complejos cuando la discriminación es medida en términos relativos, es decir, como proporción del salario percibido por las mujeres. Así, en primer lugar, dichos autores obtienen que los mayores niveles de discriminación relativa los soportan las mujeres con los salarios más bajos. En segundo lugar, las tituladas universitarias con mayores salarios sufren niveles de discriminación relativa más elevados que el resto de mujeres de similar nivel educativo. En otras palabras, aunque las mujeres con mayor formación experimentan un grado de discriminación relativa inferior a la media, la brecha dentro de este colectivo parece aumentar con el nivel de ingresos. Por lo tanto, se constata la existencia tanto de “suelos pegajosos”, como de “techos de cristal” en el mercado de trabajo español (véase también De la Rica, Dolado y Llorens, 2005). El primero de estos fenómenos presenta un fuerte carácter cuantitativo, ya que repercute sobre un amplio colectivo de mujeres con salarios bajos, mientras que la trascendencia del segundo es fundamentalmente cualitativa.

Utilizar un enfoque individualizado en la estimación de la discriminación salarial presenta la ventaja adicional de que permite cuantificar los efectos que la misma provoca en la distribución de ingresos de los hogares y, por tanto, en sus niveles de pobreza y desigualdad. Se trata, en última instancia, de conectar las brechas salariales individuales estimadas para cada trabajadora con la renta del hogar al que pertenece para poder, así, determinar los cambios distributivos que se producirían si el fenómeno discriminatorio no existiese (manteniendo todo lo demás constante). Siguiendo esta metodología, y a partir de la información recogida en la última ola del Panel de Hogares de la Unión Europea (PHOGUE) para 2001, Del Río, Gradín y Cantó (2006b) infieren que, *ceteris paribus*, la eliminación de la discriminación salarial provocaría un incremento en los niveles de desigual-

dad relativa (el índice de Gini pasa de 0,312 a 0,318), y una reducción, también pequeña, de la pobreza absoluta (tal y como se muestra en la Tabla 14, el índice H pasa de 19,9 a 18,8). Sin embargo, los resultados cambiarían significativamente si el universo considerado no fuese la población total, sino la población susceptible de sufrir discriminación por razón de género, es decir, los hogares en los que al menos una mujer trabaja por cuenta ajena. En este caso, se observa que la eliminación de la discriminación salarial sí se traduciría en una reducción importante de los niveles de desigualdad relativa (que pasan del 0,262 al 0,237 según Gini), y, sobre todo, de pobreza absoluta (el índice H pasa de 4,5 a 1,7).

TABLA 14

Pobreza absoluta y discriminación salarial²⁴

Clasificación de los hogares	% Pob	Pobreza con discriminación		Pobreza sin discriminación	
		H	FGT2	H	FGT2
Todos los hogares	100	19,9	1,9	18,8	1,8
Hogares con alguna mujer asalariada	34,0	4,5	0,3	1,7	0,1
Mujeres 16-65 años	32,7	20,8	2,0	19,4	1,9
Niños < 14 años	14,1	27,0	2,8	26,3	2,7
Hogares unipersonales: Mujer < 30 años	0,4	16,9	3,4	11,5	3,3
Hogares unipersonales: Mujer 30-64 años	1,1	27,2	3,4	21,8	3,2
Hogares con 2 adultos –sin niños dependientes– con alguno con 65+ años	9,4	31,1	2,9	31,0	2,9
Otros hogares sin niños dependientes	20,6	7,8	0,5	6,0	0,5
Hogar monoparental con 1+ niños dependientes	1,1	35,4	7,5	25,5	5,3
Hogar con 2 adultos con 1 niño dependiente	6,6	22,0	2,6	20,9	2,5
Hogar con 2 adultos con 2 niños dependientes	15,5	23,2	1,8	22,2	1,7
Hogar con 2 adultos con 3+ niños dependientes	7,5	38,2	4,3	38,2	4,2
Otros hogares con niños dependientes	27,1	12,9	1,3	12,4	1,3

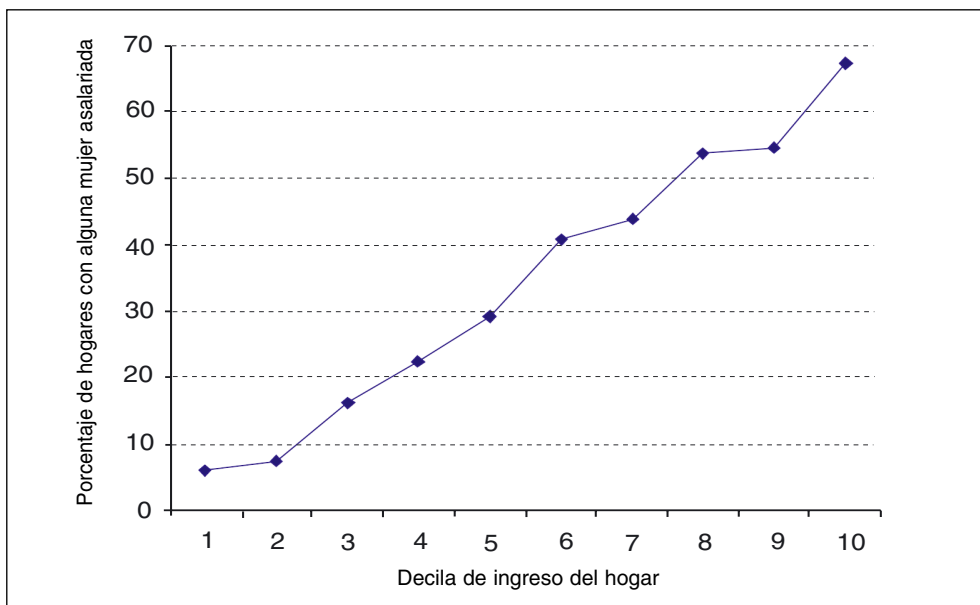
Fuente: Del Río, Gradín y Cantó (2006b).

²⁴ Se considera pobre a todo individuo que resida en un hogar cuya renta no alcance el 60% de la renta mediana de la distribución de la renta observada ajustada. Se utilizan dos índices para cuantificar los niveles de pobreza: 1) la proporción de hogares pobres (*headcount* ratio, H); y 2) el índice de Foster, Greer y Thorbecke (1984) con valor del parámetro de aversión a la pobreza igual a 2 (FGT2), donde los resultados se expresan multiplicados por 100. Para detalles sobre éstos y otros índices habitualmente utilizados en la literatura véase, por ejemplo, Gradín y Del Río (2001).

La explicación a esta diferencia en resultados dependiendo de cuál sea el conjunto de población considerada la podemos encontrar en el peso que representan las asalariadas en las decilas bajas de la distribución de renta. Ya sea por las bajas tasas de participación de este grupo, por sus mayores dificultades para encontrar empleo, o por su mayor presencia en la economía sumergida, los datos indican que la proporción de mujeres asalariadas en las decilas bajas de la distribución de rentas de los hogares españoles es bastante pequeña (véase Figura 2). Los resultados apuntan, por tanto, a que una mayor presencia de estas mujeres en el mercado de trabajo formal permitiría importantes reducciones en los niveles de pobreza existentes.

FIGURA 2

Porcentaje de hogares con alguna mujer asalariada



Fuente: Del Río, Gradín y Cantó (2006b).

Además, del estudio se desprende que un colectivo especialmente vulnerable ante situaciones discriminatorias, como es el de los hogares monoparentales con menores a su cargo, también podría experimentar notables mejoras si el trabajo femenino fuese retribuido como el masculino (fenómeno que también se constata en otros países de la UE, como se recoge en Gradín, Del Río y Cantó, 2006). En este caso, las estimaciones apuntan que hasta un 28% de estos hogares podría salir de la pobreza (al reducir su tasa de pobreza del 35,4 al 25,5 por ciento).

Asimismo, estos autores constatan que los hogares unipersonales constituidos por mujeres en edad de trabajar también podrían experimentar notables disminuciones en sus niveles de pobreza actuales.

5. COMENTARIOS FINALES

Dentro del panorama europeo, las diferencias entre mujeres y hombres en el mercado de trabajo español se distinguen por ser especialmente acusadas. Así, a pesar de la positiva evolución experimentada en los últimos años, en nuestro país las brechas en salarios, tasas de actividad y empleo siguen siendo muy elevadas. Además, la segregación horizontal y vertical en las ocupaciones sigue limitando tanto los salarios de las mujeres como su presencia en puestos de máxima responsabilidad, de tal forma que la sobre-representación femenina en contratos a tiempo parcial mal remunerados y, en general, en ocupaciones con bajos salarios, las sitúan en una posición de clara desventaja económica. La combinación de éstos y otros factores socio-culturales que impregnan y delimitan el conjunto de oportunidades al que cada individuo se enfrenta, hace que las mujeres sigan ocupando a día de hoy una posición secundaria tanto en la esfera pública como en el mercado laboral, a pesar del notable incremento experimentado en su nivel educativo en las tres últimas décadas.

Estas desigualdades explican en buena medida los procesos de pobreza y exclusión social de un porcentaje importante de los hogares españoles. Una decidida intervención pública encaminada a reducir las brechas en participación y empleo entre sexos, incidiendo especialmente en una mayor incorporación al empleo de las mujeres pertenecientes a los hogares con menos recursos, no sólo tendría un impacto positivo en términos de la consecución de mayores cotas de igualdad, sino en términos de un mayor éxito de los programas de lucha contra la pobreza existentes. Además, no debemos olvidar que en nuestra sociedad la obtención de importantes derechos sociales vía prestaciones públicas (desempleo, pensiones, invalidez etc.) está cada vez más vinculada a una presencia regularizada y estable en el mercado laboral. Por otro lado, políticas encaminadas a reducir los niveles de discriminación salarial existentes permitirían, en particular, que los hogares constituidos por mujeres solas redujesen sus elevados niveles de pobreza. En el caso concreto de los hogares monoparentales con menores a su cargo la puesta en práctica de este tipo de medidas parece especialmente urgente, dada la precaria situación de los mismos en el mercado de trabajo. En este sentido, la ampliación de la oferta pública de plazas en centros de educación infantil debería ser también un objetivo prioritario en el futuro inmediato.

Indudablemente, los servicios públicos no deberían restringirse al cuidado de menores, sino de personas dependientes en general. Tradicionalmente nuestro Estado de Bienestar ha sido tacaño en esta materia y por ello acarreamos un

importante déficit. La *ley de dependencia* pretende subsanar esta carencia, pero su mayor o menor grado de éxito dependerá del número de plazas que se acaben ofertando en centros especializados y del nivel de cobertura alcanzado. Por otro lado, hasta el momento nuestra legislación ha considerado la corresponsabilidad dentro el hogar como una cuestión exclusiva del ámbito privado, no promoviendo medidas en esta dirección. En este sentido, la recientemente aprobada *ley de igualdad* ofrece un cambio tímido, pero esperanzador, al ir introduciendo paulatinamente permisos de paternidad de mayor duración sin aumentar simultáneamente los de maternidad. Asimismo, es destacable el papel que dicha ley puede jugar dentro del ámbito empresarial, al promover la elaboración de planes de igualdad e impulsar una mayor presencia de las mujeres dentro de los órganos directivos, en un marco legal que penaliza las actitudes discriminatorias dentro del mercado de trabajo. La implantación de este tipo de medidas encuentra sustento en algunas de las teorías explicativas presentadas anteriormente. La desigualdad entre mujeres y hombres, al igual que ocurre con otras formas de desigualdad económica, difícilmente será superada si no introducimos mecanismos capaces de modificar el comportamiento de los agentes económicos. El mero paso del tiempo no permitirá corregir los desequilibrios existentes mientras las fuerzas del mercado puedan beneficiarse de ellos. Sólo con una decidida actuación pública, encaminada a la erradicación de dichos comportamientos, podremos esperar un cambio de tendencia en el funcionamiento de nuestro mercado laboral.

Bibliografía

- Akerlof, G. A., y Kranton, R. E. (2000), "Economics and Identity", *The Quarterly Journal of Economics*, CXV (3), 715-753.
- Aláez, R. y Ullibarri, M. (2000), "Discriminación salarial por sexo: Un análisis del sector privado y sus diferencias regionales en España", *Información Comercial Española* 789, 117-137.
- Alonso-Villar, O. y Del Río, C. (2007), "The geographical concentration of unemployment: A male-female comparison in Spain", *Regional Studies*, en prensa.
- Álvarez, B. (2000), "Can we indentify fraudulent behaviour? An application to sickness absence in Spain", Documento de trabajo 0011, Departamento de Economía Aplicada, Universidade de Vigo.
- Altonki, J. y Blank, R. (1999), "Race and gender in the labor market", en Ashenfelter O. y Card D. (Eds) *Handbook of Labor Economics*, 3C, 3143-3259. Elsevier, Amsterdam.
- Amuedo-Dorantes, C. y de la Rica, S. (2005), "The Impact of Gender Segregation on Male-Female Wage Differentials: Evidence from Matched Employer-Employee Data for Spain", IZA Discussion Paper Series 1742.
- Anderson, F.; Burguess, S. y Lane, J. (2007), "Cities, matching and the productivity gains of agglomeration", *Journal of Urban Economics*, 61, 112-128.
- Azmat G.; Güell M. y Manning A. (2006), "Gender gaps in unemployment rates in OECD countries", *Journal of Labor Economics*, 24(1), 1-37.
- Becker, G. (1957), *The Economics of Discrimination*, University of Chicago Press, Chicago.
- (1985), "Human Capital, Effort and the Sexual Division of Labor", *Journal of Labor Economics*, 3, S33-S58.
- Borderías, C.; Carrasco, C. y Alemany, C. (comp.) (1994), *Las mujeres y el trabajo. Rupturas conceptuales*, Economía Crítica nº 11, Editorial Icaria, Barcelona.
- Campos, A. (1999), "Construcción de las mujeres en el discurso jurídico: algunas anotaciones sobre el cuerpo", en Díaz, C., Esteban, M.L., Méndez, L. y Mozo, C. (Coord.), *Antropología del género*, VIII Congreso de Antropología, Santiago de Compostela.
- Carrasco, C. y Mayordomo, M. (1997), "La doble segmentación de las mujeres en el mercado laboral español", *Información Comercial Española*, 760, 43-59.
- Commission of the European Communities (2006), *Communication from the Commission to the Council, the European Parliament, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions. A Roadmap for equality between women and men*.
- De la Rica, S.; Dolado, J. J. y Llorens, V. (2005), "Ceiling and Floors: Gender Wage Gaps by Education in Spain", Discussion Paper 1483 (January), Institute for the Study of Labor (IZA).
- Del Río, C.; Gradín, C. y Cantó, O. (2006a), "The measurement of gender wage discrimination: The distributional approach revisited", ECINEQ WP2006-25, February, Society for the Study of Economic Inequality (ECINEQ).

- Del Río, C.; Gradín, C. y Cantó, O. (2006b), “Pobreza y discriminación salarial por razón de género en España”, Documento de Trabajo 0606, Departamento de Economía Aplicada, Universidade de Vigo.
- (2007), “La discriminación de la mujer en el mercado de trabajo y sus efectos sobre la pobreza”, *Administración y Ciudadanía* (Escola Galega de Administración Pública), en prensa.
- Di Addario S. (2006), “Job search in thick markets”, comunicación presentada en el congreso “International Conference on Regional and Urban Modelling” organizado por ECOMOD, Bruselas.
- Eurostat (2007), *Living conditions in Europe. Data 2002-2005*.
- García, M. L. (2002), “Universidad y Género: oasis, desierto y espejismo”, comunicación presentada en el *I Encontro universitario pola educación en igualdade*, Servicio Galego de Igualdade, Xunta de Galicia, Santiago de Compostela.
- García, J.; Hernández, P. J. y López-Nicolás, A. (2001), “How wide is the gap? An investigation using gender differences using quantile regression”, *Empirical Economics*, 26, 149-167.
- Gardeazábal, J. y Ugidos, A. (2005), “Gender wage discrimination at quantiles”, *Journal of Population Economics*, 18(1), 165-179.
- Glaeser, E. y Maré D. (2001), “Cities and skills”, *Journal of Labor Economics*, 19, 316-342.
- Goldin, C. (2002), “A pollution theory of discrimination: male and female differences in occupations and earnings”, Working Paper 8985, NBER.
- Gradín, C. y Del Río, C. (2001), *Desigualdad, pobreza y polarización en la distribución de la renta en Galicia*, Instituto de Estudios Económicos – Fundación Pedro Barrié de la Maza, Colección Renta, nº 11.
- Gradín, C.; Del Río, C. y Cantó, O. (2006), “Poverty and Women’s Labor Market Activity: The Role of Gender Wage Discrimination in the EU”, ECINEQ WP2006–40, May, Society for the Study of Economic Inequality (ECINEQ).
- INE-Instituto de la Mujer (2006), *Mujeres y Hombres en España*.
- Jimeno, J. F. y Toharia, L. (1996), “Effort, Absenteeism and Fixed Term Employment Contracts”, *Revista Española de Economía*, 13 (1), 105-119.
- Ministerio de Educación y Ciencia (2007), *Datos y Cifras del Sistema Universitario. Curso 2006/07*.
- Muñoz, L. (2001), “Los mercados de trabajo en las industrias marítimas: diferencias de género y desigualdad social”, ponencia presentada en el VII Congreso de la Asociación de Historia Económica, Zaragoza.
- Observatori de Bioètica i Dret (2004), *Documento sobre mujeres y ciencia*, Universitat de Barcelona. Accesible on line en la siguiente dirección: http://www.pcb.ub.es/bioeticaidret/archivos/documentos/Mujeres_y_Ciencia.pdf
- OECD (2006), *Employment Outlook, Statistical Annex*.

- Petrongolo, B. (2004), "Gender segregation in employment contracts", *Journal of the European Economic Association Papers and Proceedings*, 2, 331-345.
- Phimister, E. (2005), "Urban effects on participation and wages: Are there gender differences", *Journal of Urban Economics*, 58, 513-536.
- Recio, A. (2006), "¿Trabajar evita la pobreza? Bajos salarios en el mercado laboral español", *Documentación Social. Revista de Estudios Sociales y de Sociología Aplicada*, 143, 33-43.
- Sarasúa, C. y Gálvez, L. (Eds.) (2003), *¿Privilegios o eficiencia? Mujeres y hombres en los mercados de trabajo*, Publicaciones de la Universidad de Alicante, Alicante.
- Simón, H. (2006), "Diferencias salariales entre hombres y mujeres en España: una comparación internacional con datos emparejados empresa-trabajador", *Investigaciones Económicas*, XXX(001), 55-87.
- Simón, H., Ramos, R. y Sanromá, E. (2005), "¿Nadar a favor o contra la corriente? Cambios en la estructura salarial y diferencias salariales por género en España", ponencia presentada en las VI Jornadas de Economía Laboral, Alicante.
- Toharia, L. (2005), "El desempleo en España", en Navarro V. (Ed.) *La Situación Social en España*. Fundación Largo Caballero y Biblioteca Nueva, Madrid-Barcelona.
- Wheaton, W. C. y Lewis, M. J. (2002), "Urban wages and labor market agglomeration", *Journal of Urban Economics*, 51, 542-562.
- Yankow, J. (2006), "Why do cities pay more? An empirical examination of some competing theories of the urban wage premium", *Journal of Urban Economics*, 60, 139-161.

