

A discriminación da muller no mercado de traballo e os seus efectos sobre a pobreza



O obxectivo deste estudo é recoller, de forma sintética, a evidencia empírica existente relativa aos niveis de discriminación salarial padecidos por diferentes colectivos de mulleres no noso país, e mostrar a súa relación cos niveis de pobreza reais. Abordar o estudo conxunto de ambos os fenómenos (discriminación salarial e pobreza) permítenos avaliar a importancia do fenómeno discriminatorio en relación cos efectos que provoca na distribución da renda dos fogares. Deste xeito, ofrécese unha información absolutamente relevante para o deseño non só de políticas tendentes a reducir as desigualdades económicas entre homes e mulleres, senón daquelas outras destinadas a loitar contra a pobreza e a exclusión social derivadas de situacións de discriminación no mercado laboral.&

& Palabras clave: discriminación salarial, xénero, pobreza, distribución da renda, mercado de traballo

INTRODUCCIÓN

A presenza de actitudes discriminatorias no mercado de traballo significa que os individuos non gozan das mesmas oportunidades, segundo posúan unhas ou outras características, á hora de integrarse no mercado laboral, de incorporarse a determinadas profesións, de acadar a estabilidade e ascender no posto de traballo, ou de percibir retribucións semellantes pola realización de traballos de igual valor. Neste contexto, a identificación co grupo ao que se pertence condiciona as posibilidades laborais do suxeito alén da súa preparación, capacidade ou actitude individual para o posto de traballo, de maneira que os prexuízos sobre o colectivo co que é asociado revélanse como determinantes.

A experiencia das mulleres na súa incorporación ao mercado laboral presenta trazos distintivos que parecen encaixar neste esquema. Un exame desde unha perspectiva de xénero do mercado de traballo no noso país reflicte grandes desigualdades na presenza, colocación e remuneración de homes e mulleres. Amais das baixas taxas de actividade feminina encontramos altos niveis de paro, que chegaron a duplicar os masculinos, nun proceso de retroalimentación que quizais aínda estea a expulsar do mercado laboral moitas mulleres ante as escasas expectativas de encontrar emprego. A maiores, se na entrada hai diferenzas, na carreira profesional os camiños presentan tamén unha marcada dualidade. É un feito, que a segregación ocupacional acada cotas importantes, e por riba é unha das principais causas da desigualdade salarial entre homes e mulleres. Pese a que xa constitúe unha ilegalidade ofrecer diferentes retribucións por realizar un mesmo traballo, os mercados parecen perseverar aínda máis na desigualdade, e reparten as ocupacións por sexos: as mulleres están sobrerrepresentadas nas ocupacións de menor nivel salarial e infrarrepresentadas naquelas en que as remuneracións son máis elevadas.

A existencia dunha menor remuneración das mulleres fronte aos homes non é, con todo, unha especificidade do mercado de traballo español ou galego. Trátase máis ben dunha regularidade empírica contrastada. O proceso para chegar a este resultado é complexo, e nel interveñen factores que actúan tanto polo lado da oferta coma polo da demanda. Xunto aos tradicionais argumentos que destacan as diferenzas de produtividade asociadas ao sexo dos individuos (e que curiosamente sempre parecen utilizarse en contra das mulleres), outras reflexións apuntan cara aos estereotipos sociais que historicamente teñen impedido o acceso da muller á vida pública e á educación, e que aínda hoxe dificultan a súa integración no mercado laboral en igualdade de condicións cos homes. Que parte destas diferenzas salariais non se xustifiquen en termos de produtividade provoca o que se coñece como *discriminación salarial*, un fenómeno que afecta a práctica totalidade dos países en que se ten analizado.¹

O crecente interese académico por estas cuestións constátase no amplo abano de propostas metodolóxicas que se levan desenvolvido ao longo das últimas décadas para cuantificar o mencionado fenómeno. Isto permitiu pór de manifesto, tanto as ineficiencias que a discriminación causa no funcionamento dos mercados de traballo, coma a iniquidade que xera ao acentuar o proceso de exclusión social dos colectivos que a padecen. Por outro lado, o interese político no noso país non é menos destacable, xa que, neste momento a consecución da igualdade entre homes e mulleres aparece na axenda política tanto do Goberno central coma do autonómico. A aprobación da Lei de medidas de protección integral contra a violencia de xénero, da Lei de promoción da autonomía persoal e atención ás persoas en situación de dependencia e da Lei de igualdade entre mulleres e homes, ou o debate recente sobre o pro-

xecto de Lei do traballo en igualdade das mulleres galegas, e da Lei galega para a prevención e o tratamento integral da violencia de xénero, son boa proba diso.

Entrementes, e a pesar do crecente interese por estas cuestións, sabemos moi pouco acerca de como os diferentes grupos de mulleres traballadoras se ven afectados polo fenómeno discriminatorio. Isto obedece a que a metodoloxía clásica, amplamente utilizada na literatura económica, só permite cuantificar a discriminación salarial como a diferenza existente entre o salario promedio dos homes e das mulleres, unha vez descontado o efecto que as diferenzas en dotacións e en características entre ambos os colectivos poidan xerar sobre os salarios percibidos por uns e outras. Non obstante, non hai ningunha garantía de que as mulleres con menores salarios experimenten niveis de discriminación semellantes aos daquelas con salarios elevados, polo que a cuantificación do nivel de discriminación salarial total debería considerar explícitamente como contabilizar as diferenzas existentes. Para iso requírense procedementos que permitan ter en conta as disparidades, en termos de discriminación, que se produzan ao longo da distribución salarial.

O obxectivo deste estudo é recoller, de maneira sintética, a evidencia empírica existente no noso país en relación cos niveis de discriminación salarial padecidos por diferentes colectivos de mulleres para, posteriormente, mostrar a súa relación cos niveis de pobreza existentes. Abordar o estudo conxunto de ambos os fenómenos (discriminación salarial e pobreza) permítenos avaliar a importancia do fenómeno discriminatorio e os efectos que provoca na distribución da renda dos fogares. Desta forma, ofrécese unha información absolutamente relevante para o deseño non só de políticas tendentes a reducir as desigualdades económicas existentes entre homes e mulleres, senón daquelas outras destinadas a loitar contra a pobreza e a exclusión social derivadas de situacións de discriminación no mercado laboral.

1. ALGUNHAS DIFERENZAS POR SEXOS CARACTERÍSTICAS DO MERCADO LABORAL ESPAÑOL

O mercado laboral español amosa algúns trazos básicos que o diferencian dos países do seu contorno cando analizamos por separado a situación dos homes e das mulleres. Para ilustrar esta afirmación, no cadro 1 recóllense as taxas de actividade, emprego e desemprego para o ano 2003, correspondentes a España, a Estados Unidos, á Unión Europea con 15 membros, e á OCDE. Agás nos EUA, no resto dos países a taxa de desemprego feminina supera a masculina, aínda que en España este feito destaca de forma notable. Así, o noso país non só é o que presenta a maior taxa de paro feminino, senón tamén a maior diferenza entre sexos, cun nivel de desemprego entre as mulleres que chega mesmo a duplicar o dos homes.² Ademais, e malia que en España a taxa de actividade masculina se sitúa na media co resto de países, só unha de cada dúas mulleres españolas, entre 16 e 64 anos está incorporada ao mercado laboral.³

Cadro 1. Taxas de actividade, desemprego e emprego por sexos no 2003 (*)

Países	Taxas de actividade	Taxas de actividade	Taxas de	Taxas de	Ratio empre-	Ratio empre-
	homes	mulleres	desemprego	desemprego	go/poboación	go/poboación
			homes	mulleres	homes	mulleres
España	81,1	55,7	8,2	16,0	74,5	46,8
EUA	82,2	69,7	6,4	5,7	76,9	65,7
UE-15	79,2	61,3	7,2	8,6	73,5	56,1
OCDE	80,2	59,6	6,9	7,2	74,7	55,3

(*) Porcentaxes calculadas sobre a poboación de homes ou mulleres de entre 15 e 64 anos.

Fonte: OCDE (2004).

Desde un punto de vista económico, que a evolución no terreo laboral non teña sido tan intensa coma noutros campos (véxase, por exemplo, o incremento no nivel de estudos das mulleres, a redución nos niveis de fertilidade, ou os cambios acontecidos no modelo de familia tradicional) relacionouse coa existencia de actitudes discriminatorias, e cos atrancos existentes á hora de «conciliar» vida familiar e profesional. Un aspecto, este, que parece seguir recaendo case en exclusiva nas mulleres, visto que como afirma Tobío (2005):

Tanto en España como en outros países hay un fuerte desequilibrio entre la entusiasta incorporación de las mujeres a la actividad laboral y el acceso reticente de los hombres a lo doméstico, así como un avance demasiado lento hacia comportamientos más igualitarios (p. 267).

Talvez a causa haxa que encontrala na ausencia de políticas públicas deseñadas para favorecer a incorporación das mulleres ao mercado de traballo. Así, autores como Ferrari e Villota (1999), e Pazos (2005) mostran a penalización derivada de permitir a tributación conxunta no IRPF español sobre os segundos perceptores de rendas dos fogares (xeralmente mulleres). Por outro lado, que España sexa un dos países da Unión Europea con menor gasto social e de protección á familia (o que se traduce nunha menor oferta de garderías públicas e de coitados para a vellez por habitante), fai que as redes familiares, ou sexa as mulleres, sigan responsabilizándose de tarefas intensivas en tempo, moitas veces incompatibles coa incorporación en igualdade de condicións ao mercado laboral. En calquera caso, como sinalan Carrasco e Mayordomo (1999):

El hecho de que el conflicto se haga visible cuando surge la dificultad de las mujeres para conciliar tiempos y espacios, no significa que previamente no existiera; sólo que desde la teoría se había ocultado el mecanismo de reproducción de la población y, en particular, el de la fuerza de trabajo; marginando y relegando al campo de lo no económico las actividades realizadas en el hogar (p. 159).

De certo, no resto de Europa as políticas públicas non parecen ter sido a causa última da incorporación das mulleres ao mercado laboral, senón que esta, máis ben foi consecuencia directa da crecente demanda de forza de traballo na segunda metade do século XX. En calquera caso, como apunta Tobío (2005), malia que:

la presencia del Estado ha sido con frecuencia escasa en las primeras fases de la incorporación de las madres al empleo, tal y como ocurre hoy en España, en muchos casos ello se ha compensado con una importante actividad pública en esta materia unha vez que se alcanza un punto en el que ser a la vez madre y trabajadora se convierte en una pauta generalizada. Cuando no es así, la inacción del Estado produce efectos negativos, bien sobre las características del empleo femenino, como en Gran Bretaña, donde suele ser a tiempo parcial, secuencial y precario, bien sobre otros factores como la fecundidad que, tal como ocurre hoy en España o en Italia, se reduce para adaptarse a lo que las familias pueden soportar (p. 270).⁴

Por outro lado, observamos que o mercado de traballo español mantén elevados niveis de segmentación entre homes e mulleres, tanto por sectores (onde o sector servizos é o máis feminizado) coma pola tipoloxía dos contratos. Así, dentro dos contratos a tempo parcial, que representan arredor dun dez por cento do total, un 72% corresponde ás mulleres que de media perciben un salario-hora un 35% inferior ao dos homes con similar contrato (INE, 2004). A isto hai que engadir a frecuente falta de voluntariedade nesta elección, xa que, como apuntan Carrasco e Mayordomo (1997) utilizando datos da *Enquisa de poboación activa* (EPA), as razóns familiares non parecen ser o principal argumento á hora de aceptar este tipo de empregos. Así mesmo, os niveis de segregación ocupacional por sexo son elevados segundo todos os estudos empíricos, e son a causa dunha significativa porcentaxe da fenda salarial existente entre homes e mulleres.⁵ En calquera caso, mesmo descontando o efecto provocado polas diferenzas na ocupación, os estudos realizados seguen constatando a presenza dun diferencial salarial medio en prol do home que cabe atribuír á existencia de actitudes discriminatorias no mercado de traballo.⁶

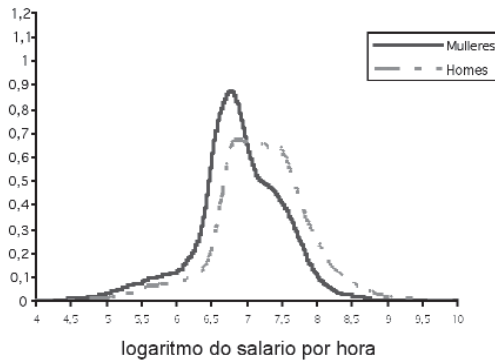
Se queremos afondar nas distintas vertentes que se agochan detrás destas cifras non temos máis remedio que retroceder algo no tempo para traballar coa mellor fonte de microdatos sobre salarios dispoñible no momento de iniciar este estudo: a *Encuesta de estructura salarial* (EES), elaborada polo Instituto Nacional de Estadística (INE) en 1995. Esta enquisa ofrece información polo miúdo sobre as características das/os asalariadas/os e das empresas nas que se encontran, aínda que o seu deseño exclúe a poboación agraria, as Administracións Públicas, os sectores da educación e a sanidade, e a todos os asalariados das pequenas empresas (menos de 10 traballadores). Por todo isto, os resultados que aquí presentemos non son directamente extrapolables a todo o colectivo feminino, aínda que si a un amplo subconxunto das traballadoras ligadas ao sector non-agrario privado.

De acordo con esta enquisa, e se nos referimos ao colectivo mencionado, en España en 1995 a ganancia media por hora das mulleres situábase ao redor do setenta por cento da ganancia media dos homes. É dicir, de promedio eles gañaban case un trinta por cento máis que elas. Un exame exhaustivo destas desigualdades, non obstante, permite comprobar que a fenda salarial non é sempre a mesma, presentando notables diferenzas segundo os grupos de traballadores/as que esteamos a considerar. As diferenzas salariais entre homes e mulleres aumentan co nivel de ingresos, resultado este que tamén presentan outros países do ámbito europeo. Así, se dentro do colectivo dos que teñen un nivel de estudos equivalente á primaria, os homes perciben de promedio unha remuneración un 27% maior que as mulleres, esta porcentaxe ascende ata o 39% no caso de comparar a homes e mulleres que alcanzaran estudos superiores. É por isto que, aínda que a estrutura salarial de ambos os sexos é bastante semellante,⁷ cando analizamos a dispersión salarial existente en cada un deles, por separado, os homes presentan uns niveis de desigualdade notablemente superiores, precisamente por ocupar traballos de alta cualificación mellor retribuídos que os das mulleres de perfil educativo equivalente.

Para mostrar o alcance destas diferenzas estimamos as respectivas funcións de densidade salarial, utilizando a técnica non-paramétrica coñecida como *kernels*, que nos permite evitar calquera imposición a priori acerca da forma funcional das mesmas. A figura 1 presenta as funcións de densidade do logaritmo dos salarios estimadas de forma separada para homes e para mulleres en España.

Figura 1: Distribución do logaritmo do salario

Figura 1. Distribución do logaritmo do salario



Fonte: elaboración propia a partir da EES-1995 (INE).

Como era de esperar, o maior nivel salarial dos homes fronte ás mulleres significa que a densidade destas está, no seu conxunto, desprazada cara á esquerda. Pero como demostra este gráfico, as diferenzas entre ambos non se limitan só a discrepancias nos seus niveis medios, xa que a distribución salarial feminina presenta un grao de concentración en torno á moda moi superior ao dos homes. As distintas distribucións corresponden, en consecuencia, aos distintos graos de desigualdade salarial. A estimación do coeficiente de Gini e a familia de índices xeneralizados de Theil⁸ sobre ambas as distribucións salariais permite confirmar a nosa hipótese: a desigualdade salarial é inferior na mostra das mulleres en comparación coa dos homes, independentemente do índice utilizado, tal e como se mostra na táboa 1. Así mesmo tamén se comproba que estas diferenzas se amplían a medida que o índice utilizado presenta unha maior sensibilidade á cola alta da distribución, indicando así que é aí onde principalmente se xera a maior desigualdade masculina.

Táboa 1. Desigualdade salarial en España

	Theil (-1)	Theil (0)	Theil (1)	Theil (2)	Gini
España					
Ambos os sexos	0,282	0,209	0,209	0,277	0,344
Homes	0,275	0,205	0,205	0,272	0,341
Mulleres	0,247	0,182	0,175	0,210	0,320
Mulleres/Homes (%)	89,6	88,8	85,2	77,2	93,7
Desigualdade entre sexos	0,010	0,009	0,008	0,008	
% sobre total	3,4	4,3	4,0	2,9	

Fonte: elaboración propia a partir da EES-1995 (INE).

2. A DISCRIMINACIÓN SALARIAL PROMEDIO EN ESPAÑA

Para poder falar de discriminación, non obstante, temos que ter garantías de que estas diferenzas por sexos non están a ocultar características diferentes dos individuos que as expliquen en termos de produtividade. De maneira que, talvez as mulleres españolas con estudos superiores gañen de promedio menos que os homes con idéntico nivel educativo porque tamén de promedio sexan máis novas e teñan menos experiencia no posto de traballo. Esta non é unha hipótese atolada se temos en conta o extraordinario incremento no nivel educativo medio que se leva experimentado no noso país nos últimos vinte e cinco anos, sobre todo no caso das mulleres, que acadaron xa unha presenza maioritaria entre o alumnado da universidade española. Contrastar a veracidade deste tipo de hipóteses é enormemente relevante xa que se, por exemplo, a variable da idade explicase unha porcentaxe importante das desigualdades observadas, o tempo acabaría solucionando a discriminación, e non serían necesarias intervencións públicas correctoras. É por iso que resulta razoable empregar ferramentas econométricas que nos permitan ter en conta conxuntamente un amplo abano de características observables dos individuos, e poder realizar así comparacións entre *iguais*. Desta forma achegarémonos a unha medición máis precisa do que entendemos por discriminación salarial.

A principal vantaxe de utilizar a *Encuesta de estructura salarial* neste tipo de estudos reside en que, xunto coa información relativa ao salario/hora, permítenos coñecer toda unha serie de variables relacionadas coas características do traballador/a e do seu contrato. Dado que a fenda salarial entre homes e mulleres é posible que teña a súa xustificación na diferenza de dotacións nas características que para o mercado de traballo son relevantes no nivel de produtividade acadado, dispor de información sobre a antigüidade do asalariado no seu posto de traballo, a súa experiencia acumulada, o seu nivel educativo, o tipo de contrato, a ocupación desempeñada, o tamaño da empresa en que traballa, o tipo de convenio colectivo polo que se rexe o seu salario, o tipo de mercado ao que vai dirixido a produción ou se é de propiedade pública ou privada son cuestións enormemente relevantes. Abofé que, estas non son as únicas variables que poderían incidir na retribución acadada por un individuo no mercado laboral pero constitúen as máis importantes, polo menos entre as características que son observables pola persoa que investiga.

Mediante a estimación das ecuacións salariais para homes e mulleres podemos coñecer como o mercado retribúe cada unha destas características, cando controlamos polo resto, en cada un destes grupos humanos. Así, estimamos o modelo de ecuacións *mincerianas*:

$$\begin{aligned} \ln(y_{hi}) &= Z'_{hi}\beta_h + u_{hi} \\ \ln(y_{mi}) &= Z'_{mi}\beta_m + u_{mi} \end{aligned} \quad (1),$$

onde o subíndice *h* fai referencia ao home e o *m* á muller e, se omitimos o subíndice do sexo, y_i representa o salario por hora do *i*-ésimo traballador, Z'_i é un vector de características individuais que consideramos relevantes para explicar as diferenzas salariais, e u_i é o correspondente termo de erro.⁹

A variable dependente é o logaritmo do salario por hora, e entre as características explicativas deste (Z'_i), incluiremos a maioría das mencionadas na literatura e que están dispoñibles na nosa base de datos, coma os anos de antigüidade na mesma empresa e a experiencia potencial,¹⁰ (que para ter en conta posibles non-linealidades nos seus efectos introducimos tamén o cadrado), o nivel educativo, o tipo de duración do contrato (indefinido ou temporal), a ocupación segundo a CNO-94 a un dígito,¹¹ o tamaño da empresa, o tipo de convenio, a forma de propiedade da empresa e o mercado ao que se dirixe principalmente.

Non é posible ter en conta, porén, algunhas características persoais dos individuos que en certos estudos se teñen utilizado como variables de control.¹² A base de datos utilizada tampouco nos permite tomar en consideración o coñecido *nesgo de selección*. Este nesgo xorde do feito de que só observamos o salario das persoas que efectivamente traballan, e estas poderían non ser unha mostra representativa do conxunto da poboación.

Unha vez estimado o modelo, podemos contrastar en que medida as diferenzas salariais soamente reflicten dotacións diferentes nas características relevantes ou se, polo contrario, existe unha diferenza que estas non son capaces de explicar. Esta diferenza denomínase habitualmente na literatura *discriminación salarial* por razón de sexo. A partir das estimacións das ecuacións salariais recollidas no (1), e asumindo que a estrutura salarial masculina é a que non xera discriminación (e que, por tanto, son as mulleres as que padecen unha desvantaxe no mercado), podemos aplicar a coñecida descomposición de Oaxaca (1973) e Blinder (1973) do seguinte modo:

$$\overline{\ln(y_h)} - \overline{\ln(y_m)} = (\overline{Z'_h} - \overline{Z'_m}) \beta_h + \overline{Z'_m}(\beta_h - \beta_m)$$

Á esquerda da igualdade encontramos a diferenza entre a media dos logaritmos dos salarios dos homes e das mulleres. Esta fenda salarial, que é a que observamos, podemos descompoñela en dous elementos de acordo coa expresión anterior. O primeiro deles indícanos cal sería a diferenza salarial que observaríamos na ausencia de discriminación, isto é, se as características de homes e mulleres se remunerasen segundo os coeficientes estimados para os homes (que asumimos como a retribución non-discriminatoria). Esta diferenza deberíase, así, exclusivamente ás distintas características promedio nos homes e nas mulleres (*efecto dotación* ou *características*).¹³ O segundo termo indica a perda de salario á que se enfrontan as mulleres en relación cos homes por ter un esquema retributivo diferente (*efecto discriminación* ou *prezo*).

Nos cálculos que deseguido se presentan ofrécese estimacións da descomposición da fenda salarial media a partir de diferentes estruturas non-discriminatorias tomadas como referencia, e de diferentes modelos econométricos segundo decidamos ou non incluír a ocupación dos individuos, e con que grao de desagregación. Na táboa 2 amósanse os resultados de utilizar tres posibles descomposicións da fenda salarial: os dous casos extremos de Oaxaca-Blinder cando asumimos respectivamente como estrutura salarial non-discriminatoria a do

Táboa 2. Descomposición da fenda salarial con diferentes estruturas non-discriminatorias e segundo como se inclúa a ocupación

Diferenza salarial $\overline{\ln(y_h)} - \overline{\ln(y_m)} = 0,311$ (*)		Sen Ocupación		Ocupación (1 dígito)		Ocupación (2 díxitos)	
Estrutura salarial non-discriminatoria	Descomposición	Efecto	% (*)	Efecto	% (*)	Efecto	% (*)
Home							
[Oaxaca-Blinder]	- Dotación	0,052	16,7	0,073	23,5	0,093	29,8
	- Discriminación	0,259	83,3	0,238	76,5	0,218	70,2
Muller							
[Oaxaca-Blinder]	- Dotación	0,032	10,2	0,023	7,3	0,112	35,9
	- Discriminación	0,279	89,8	0,288	92,7	0,199	64,1
Mixta							
[Oaxaca-Ransom]	- Dotación	0,066	21,2	0,101	32,4	0,145	46,7
	- Discriminación:	0,245	78,8	0,210	67,6	0,166	53,3
	- Vantaxe home	0,052	16,7	0,044	14,1	0,035	11,2
	- Desvantaxe muller	0,193	62,2	0,166	53,4	0,131	42,0

Fonte: elaboración propia a partir da EES-1995 (INE).

home e a da muller, e que conxuntamente definen un intervalo que abarca todas as posibles combinacións convexas de ambas, así como a proposta por Oaxaca e Ransom (1994) que consideramos de máis interese polo seu vínculo coa teoría da discriminación.

En primeiro lugar tomaremos como referencia o caso intermedio en que incluímos a ocupación a un dígito (columnas 3 e 4). Observamos que cando consideramos como non-discriminatoria a estrutura salarial de un dos sexos, as dotacións en características das mulleres da mostra fan que estas deberan obter un salario por hora menor que o do home en ausencia de discriminación, de forma que esta desvantaxe explicaría entre o 7% e o 23% da vantaxe salarial da que arestora goza o home. Mentres que no caso de que contemplemos como estrutura salarial non-discriminatoria a mixta proposta por Oaxaca e Ransom (1994) a partir da teoría da discriminación de Neumark (1988), as diferenzas en dotacións das características contempladas contribúen a explicar un 32% da fenda salarial observada na realidade. O restante 68% debe ser atribuído á discriminación, de maneira que o reparto quedaría así: un 14% é a vantaxe da que goza o home pola existencia desta discriminación, namentres que o outro 54% representa a desvantaxe que padece a muller polo mesmo motivo. En conclusión, as diferentes características atopadas nos homes e nas mulleres só contribúen a explicar (no mellor dos casos) un 32 por 100 da fenda salarial observada no mercado laboral. Desta forma o 68 por 100 restante non pode ser atribuído a diferenzas en dotacións relacionadas co nivel educativo, experiencia no posto de traballo, idade, ocupación (a un nivel de desagregación de 1 dígito), ou tipo de contrato. Isto significa que máis das dúas terceiras partes das diferenzas salariais antes cuantificadas non parecen ter relación (cando menos aparente) coas diferenzas na produtividade dos individuos, co que a discriminación semella unha hipótese plausible á hora de explicar por que se producen.

A comparación dos resultados anteriores cos outros dous casos (sen ocupación e ocupación a dous díxitos) mostran os efectos que sobre a fenda salarial ocasiona o feito de que as mulleres se concentren en determinados empregos. En conclusión podemos dicir que en España, a segregación ocupacional ten un importante impacto sobre a diferenza salarial entre homes e mulleres. Así, no caso da descomposición de Oaxaca-Ransom, podemos comprobar que, se en vez de utilizar un nivel de desagregación pequeno na definición das distintas ocupacións considerásemos un maior grao de detalle cando diferenciamos unhas ocupacións doutras (a un nivel de desagregación de 2 díxitos), a porcentaxe da fenda non-explicada polas variables consideradas diminúe do 68%, antes mencionado, ata o 53%.

Obsérvase que a decisión de utilizar un maior ou menor grao de desagregación non é unha cuestión sen importancia, senón que está íntimamente unida á noción que teñamos de discriminación, e polo tanto ao tipo de discriminación que acabemos cuantificando. Buscamos, en última instancia, identificar qué individuos son *iguais* para deseguido comparar as súas retribucións. Utilizar unha clasificación moi exhaustiva das ocupacións permite definir como *iguais* a homes e mulleres, coas mesmas dotacións e que ademais estean empregados en postos de traballo moi similares, xa que a maior desagregación, maior precisión á hora de comparar ocupacións. De igual forma, unha muller e un home da mesma idade, cualificación, e experiencia, pero cuxas ocupacións sexan parcialmente diferentes non serán considerados *iguais*, polo que parte das súas diferenzas retributivas virán asociadas ás diferenzas salariais propias das súas ocupacións. É por isto que non se computarán como discriminación, senón que se explicarán polo feito de traballar en ocupacións que son distintas e que por tanto poden caracterizarse por posuír tamén distintas produtividades do factor traballo, co que os salarios son un mero reflexo destas diferenzas. Isto significa descartar a priori a discriminación como causa explicativa da parte da fenda salarial interocupacional. Neste sentido, utilizar unha clasificación a 2 díxitos é lóxico que aumente a porcentaxe de desigualdade salarial explicada polo modelo, xa que agora as diferenzas salariais nos postos de traballo poden recoller unha maior parte da fenda existente.

Aínda que tamén poderíamos razoar á inversa e considerar que a segregación ocupacional é unha forma de discriminación salarial que habería que considerar e engadir á discriminación salarial pura, é dicir, a aquela que só pode ser identificada en situacións excepcionais (dado precisamente o grao de segregación existente) en que se producen diferenzas salariais entre homes e mulleres que realizan traballos idénticos. Adoptar esta noción ampliada de discriminación supón, no modelo anterior, non considerar a variable ocupación cando caractericemos os individuos e por tanto definir como *iguais* as persoas que o son no resto das variables, obviando a categoría profesional do seu posto de traballo concreto. Neste caso, a porcentaxe da fenda salarial existente entre homes e mulleres non explicada por razóns obxectivas no modelo mixto de Oaxaca-Ransom, elévase ao 79 por 100.

A conclusión inmediata que se tira de todo isto é que a segregación ocupacional exerce un significativo impacto nas diferenzas salariais existentes. Así, vemos que segundo como a incorporemos á noción de discriminación salarial, esta pasaría de representar o 79 por 100, ao 68 e finalmente ao 53 por 100 das diferenzas observadas.¹⁴ Por todo iso podemos concluir que unha parte importante das diferenzas salariais entre homes e mulleres teñen a súa explicación no feito de que con características semellantes os homes e as mulleres desempeñan traballos diferentes. Polo que, a pesar de non dispoñer da información, é doado maxi-

nar que un maior grao de detalle respecto do posto de traballo desempeñado reduciría aínda máis o compoñente discriminatorio dos soldos.

En calquera caso, é aínda no escenario máis favorable, aínda queda un 53 por 100 da fenda salarial que non podemos explicar, nin sequera pola segregación ocupacional máis evidente. A razón atopámola nas diferentes formas en que o mercado de traballo valora as características dos individuos, segundo sexan homes ou mulleres.

Estudos recentes ofrecen unha aproximación á evolución deste fenómeno a partir dos primeiros resultados extraídos da comparación das enquisas de estrutura salarial de 1995 e de 2002 (recentemente dispoñible). O máis destacable é que a segregación non só non parece terse reducido, senón que é nunha boa medida responsable do maior illamento das mulleres en establecementos de baixos salarios. Segundo Simón, Ramos e Sanromá (2005), esta é a razón que explica que só se teña producido unha lixeira melloría nos salarios relativos das mulleres respecto dos salarios dos homes, a pesar de que a estrutura salarial española experimentou cambios que favorecen a contracción das diferenzas salariais entre sexos (debido á redución da dispersión salarial e aos cambios na remuneración do capital humano). Na mesma liña, Amuelo-Dorantes e De la Rica (2005) constatan que a segregación das mulleres en ocupacións, establecementos e industrias con baixos salarios explica cada vez en maior medida o diferencial salarial existente entre mulleres e homes.

3. O ENFOQUE DISTRIBUTIVO NA ANÁLISE DA DISCRIMINACIÓN SALARIAL

Os resultados acadados na epígrafe anterior permítennos avaliar a importancia do fenómeno discriminatorio no mercado de traballo español, tendo en conta o salario medio dos homes e as mulleres. Así mesmo, podemos afirmar que máis da metade da diferenza existente entre o salario medio masculino e o feminino non pode ser explicada segundo as variables dispoñibles que a literatura teórica relaciona coa produtividade e o salario percibido polo traballador. No entanto, nada sabemos sobre a representatividade deste resultado. Isto é, descoñecemos se esta discriminación promedio se encontra próxima á situación de discriminación experimentada pola maioría das traballadoras, ou se, polo contrario, é o resultado de engadir niveis de discriminación moi diferentes experimentados polas mulleres en función do seu nivel salarial ou educativo, ou en función do tipo de sector ou de ocupación. Do mesmo xeito que o produto interior bruto (PIB) per cápita nos permite achegarnos á riqueza media dun país, pero nada nos informa da desigualdade no repartimento deses recursos entre a cidadanía, estimar a discriminación media ofrécenos información relevante sobre a magnitude do problema, pero nada nos di acerca da desigualdade no repartimento deste fenómeno.

Recentemente, diversos traballos utilizan técnicas econométricas alternativas co obxectivo de incorporar aspectos distributivos na análise da comparación de distribucións salariais. Así, García, Hernández e López-Nicolás (2001), Gardeazábal e Ugidos (2005), e De la Rica, Dolado e Llorens (2005) aplicaron regresións cuantílicas para descompoñer a fenda salarial en diferentes puntos da distribución. A regresión cuantílica permite obter unha estimación máis precisa da experiencia discriminatoria. Non obstante, estas aproximacións presentan limitacións, xa que renuncian a incorporar xuízos de valor á hora de agregar, baixo un parau-gas normativo, as diferentes experiencias discriminatorias detectadas ao longo da distribución salarial. Así, ofrecer un conxunto de medidas puntuais de discriminación en diferentes

cuantís sen un criterio que as agregue, supón resolver a cuestión dos xuízos de valor por omisión: non agregar para desta maneira non ter que incorporalos.

Pola contra, o enfoque proposto por Jenkins (1994) e desenvolvido recentemente por Del Río, Gradín e Cantó (2006a) avanza nesa dirección ao propoñer medidas que permiten agregar a discriminación existente na distribución salarial. Unhas herdan as propiedades do criterio de Lorenz no ámbito da desigualdade e trasládanas a este campo, e outras permiten ordenacións completas en termos do nivel de discriminación a partir dun conxunto de xuízos de valor máis extenso, pero explícito, que garante a comparación entre distribucións salariais segundo o nivel de discriminación existente. Asemade, algunhas destas medidas completas tamén herdan certas propiedades de descompoñibilidade que permiten afondar na análise da discriminación ao abranguer máis dimensións que a puramente salarial.

A posta en práctica deste enfoque require, en primeiro lugar, da estimación da discriminación soportada por cada traballadora, calculada individualmente e non en promedio como ocorría na metodoloxía clásica. Isto non é excesivamente complicado se temos en conta que unha vez estimado o modelo salarial (1), estamos en condicións de predicir o salario estimado para cada muller traballadora, \hat{y}_{mi} , e tamén o salario que percibiría se as súas características fosen retribuídas coma as dun home, \hat{r}_{mi} , de forma que:

$$\begin{aligned}\hat{y}_{mi} &= \exp(Z'_{mi} \hat{\beta}_m + \hat{\sigma}_m^2 / 2) \\ \hat{r}_{mi} &= \exp(Z'_{mi} \hat{\beta}_m + \hat{\sigma}_m^2 / 2)\end{aligned}$$

onde $\hat{\sigma}_m^2$ é a varianza estimada de u_m .¹⁵ A diferenza salarial $\hat{r}_{mi} - \hat{y}_{mi}$ representa así a estimación que o modelo proporciona da discriminación salarial sufrida pola traballadora i .

Deseguido, debemos asumir a necesidade de agregar estas experiencias individuais, o que esixe incorporar xuízos de valor necesariamente subxectivos. Isto non ten por que ser empobrecedor se aceptamos que a discriminación é un *mal* que comparte con outros, coma a pobreza ou a duración do desemprego, as súas características básicas. Seguindo a Del Río, Gradín e Cantó (2006a) utilizaremos dous tipos de medidas propostas por estes autores: a curva de discriminación e as familias de índices de discriminación, d_α e de discriminación relativa, dr_α .

Sexa $x_m = (\hat{r}_{m_1} - \hat{y}_{m_1}, \hat{r}_{m_2} - \hat{y}_{m_2}, \dots, \hat{r}_{m_n} - \hat{y}_{m_n})$ o vector de fendas salariais para unha poboación de n traballadoras. A familia de índices de discriminación absoluta, d_α , defínese como:

$$d_\alpha(x_m) = \frac{1}{n} \sum_{i=1}^{k^*} (x_{m_i})^\alpha, \alpha > 1$$

onde k^* representa o número de mulleres discriminadas, e α o parámetro de aversión á discriminación.

Outra posibilidade á hora de cuantificar a discriminación é relativizar a medición, isto é, normalizar a fenda salarial de cada traballadora dividíndoa polo salario que percibiría en ausencia de discriminación:

$$v_{m_i} = \frac{\hat{r}_{m_i} - \hat{y}_{m_i}}{\hat{r}_{m_i}}$$

Deste xeito, na normalización da fenda salarial o relevante é a discriminación máxima que podería sufrir cada traballadora dada a súa situación laboral. Así, v_{mi} cuantifica a proporción que representa a fenda salarial da traballadora i respecto da peor situación posible á que se enfrenta (é dicir, cando o seu salario fose igual a 0). Neste caso a familia de índices de discriminación relativa queda definida como:

$$dr_{\alpha}(v_m) = \left(\frac{1}{n} \sum_{i=1}^{k^*} (v_{m_i})^{\alpha} \right)^{\frac{1}{\alpha}}, \alpha > 1$$

Tanto d_{α} coma dr_{α} son aditivamente descompoñibles, de forma que a discriminación total medida por estes índices é igual á suma ponderada dos niveis de discriminación existentes en cada un dos subgrupos de mulleres en que se desexe partir a poboación de traballadoras obxecto de estudo. Ademais, ambas as familias de índices cuantifican o nivel agregado de discriminación salarial, absoluta ou relativa, respectivamente, de forma que o seu valor aumenta cando o fai a porcentaxe de mulleres afectadas (incidencia), a intensidade do fenómeno e/ou a desigualdade no repartimento da discriminación entre o colectivo de traballadoras.

Doutra banda, sexa $g(x_m)$ o vector de discriminación salarial asociado a x_m , definido como:

$$g_i(x_m) = \max \{(\hat{r}_{m_i} - \hat{y}_{m_i}), 0\}$$

E sexa, $\Gamma(v_m)$, o vector de discriminación salarial relativa asociado a v_m , tal que:

$$\Gamma_i(v_m) = \max \{(v_{m_i}), 0\}$$

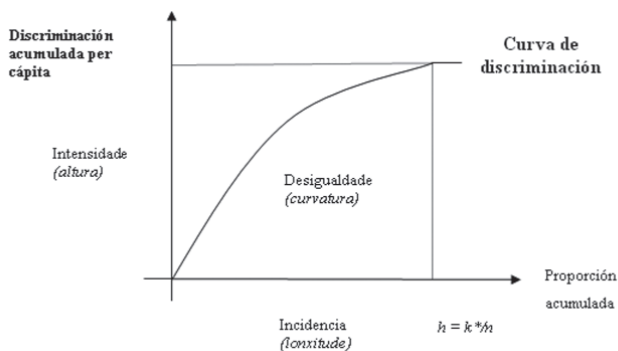
de forma que ás traballadoras con fendas salariais negativas se lles asigna o valor cero para evitar que a súa situación vantaxosa poida compensar a discriminación soportada polas mulleres con fendas salariais positivas.

Para cada valor de p , con $0 \leq p \leq 1$, a curva de Discriminación de $g(x_m)$ defínese coma a suma do primeiro 100^*p por cento de valores de $g(x_m)$ dividido polo número total de traballadoras, n , unha vez que estas foron ordenadas de maior a menor discriminación salarial. Deste xeito, verifícase que, $g_1 \geq g_2 \geq \dots \geq g_n$, e para cada valor de $p = k/n$ a curva calcularíase como:

$$D(g; p) = \sum_{i=1}^{k^*} \frac{g_i}{n}$$

onde k é calquera enteiro tal que $k \leq n$. Así, $D(g;p)$ acumula per cápita os niveis individuais de discriminación en orde decrecente a partir das traballadoras máis discriminadas. Como se amosa no gráfico 1, trátase dunha función positiva, crecente e cóncava, en que $D(g;0) = 0$, $D(g;1) = \bar{g}$, e que se fai horizontal a partir do valor de p que incorpora á última muller que padece discriminación, k^* .

Gráfico 1. Curva de discriminación



A súa forma reflicte a *incidencia* do fenómeno, posto que identifica a porcentaxe de mulleres discriminadas co percentil en que a curva se fai horizontal, $h=k^*/n$; infórmanos da súa *intensidade*, ao coincidir a súa altura máxima co *gap* salarial total per cápita acumulado; e atende a *desigualdade* no repartimento da discriminación segundo sexa maior ou menor a concavidade do seu tramo crecente.

A curva de discriminación normalizada, $D(\Gamma; p)$, que conserva as mesmas propiedades gráficas que $D(g; p)$, calcularíase como:

$$D(\Gamma; p) = \sum_{i=1}^{k^*} \frac{\Gamma_i}{n}$$

unha vez que os elementos de Γ foron ordenados de maior a menor discriminación salarial relativa: $\Gamma_1 \geq \Gamma_2 \geq \dots \geq \Gamma_n$

Os teoremas desenvolvidos en Del Río, Gradín e Cantó (2006a) permiten asegurar que un maior nivel nas curvas de discriminación absolutas [normalizadas] se corresponde, sen ambigüidade, cun maior nivel de discriminación segundo todos os índices pertencentes á familia d_α [dr_α], respectivamente. Isto provoca que estas curvas, e os seus criterios de dominancia asociados, sexan potentes instrumentos de medida da discriminación, dado que permiten identificar situacións empíricas en que a ordenación das distribucións salariais segundo o seu maior ou menor grao de discriminación é independente do índice elixido.

4. «CHANS PEGAÑENTOS» E «TEITOS DE CRISTAL» NO MERCADO DE TRABALLO ESPAÑOL

A utilización destas ferramentas permitiu afondar no estudo da discriminación no noso país. Así, hoxe sabemos que a discriminación absoluta aumenta a medida que aumenta o nivel salarial das mulleres, tal e como se comproba cando comparamos as curvas de discriminación absolutas estimadas para cada decila salarial das traballadoras, a partir da *Encuesta de estructura salarial* de 1995.¹⁶ Decila a decila as sucesivas curvas de discriminación sitúanse por enriba da anterior, e reflicten maiores niveis de discriminación. Co cal o dez por cento das mulleres con maiores salarios son as que máis se afastan das retribucións acadadas polos homes con similares características laborais. E ao revés, as mulleres que perciben salarios máis baixos son as que máis se achegan aos niveis salariais dos seus compañeiros homes.

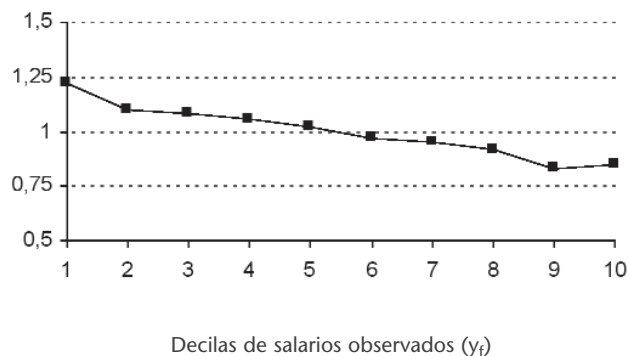
Se queremos medir a discriminación en termos relativos, isto é, en relación co salario que percibiría cada traballadora na ausencia de discriminación, o resultado non é unívoco decila a decila, posto que se produce un importante número de cruzamentos entre as curvas de discriminación normalizadas. Para poder chegar a unha conclusión máis explícita (aínda que condicionada polo índice empregado) debemos acudir aos índices completos relativos, dr_α . Na figura 2 preséntase a discriminación relativa para cada decila de traballadoras utilizando o índice dr_2 . Para construír esta figura dividiuse a discriminación relativa estimada para cada decila entre a discriminación relativa total. Isto supón que aquelas decilas que presentan un nivel superior á unidade soportan niveis de discriminación por enriba da media, e viceversa.

No noso caso detéctase unha diminución nos niveis de discriminación a medida que aumentamos o nivel salarial das mulleres, cun pequeno repunte na última decila, mentres que claramente a primeira decila é a que presenta os maiores niveis de discriminación relativa. Seguindo a De la Rica, Dolado e Llorens (2005) preguntámonos se o nivel educativo aca-

dado polas asalariadas podería axudar a explicar este resultado. Por iso, nas figuras 3 e 4 sepárase ás mulleres con estudos universitarios do resto, e para cada un dos dous grupos analízase de novo o nivel de discriminación relativa en cada unha das súas propias decilas. Dado que o grupo de non-universitarias representa a inmensa maioría das mulleres, o seu comportamento non presenta diferenzas destacables en relación coa partición por decilas na poboación total (agás se nos fixamos na última decila que agora xa non rompe a tendencia decrecente mencionada). Emporiso, entre as mulleres con titulación universitaria o nivel de discriminación relativa aumenta progresivamente a medida que ascendemos salarialmente. Deste xeito, entre as traballadoras máis cualificadas, aquelas cos salarios máis elevados soportan os maiores niveis de discriminación relativa. En calquera caso, a súa discriminación acada niveis claramente inferiores aos existentes no outro extremo da distribución, no que se atopan as mulleres sen estudos e con menores salarios.

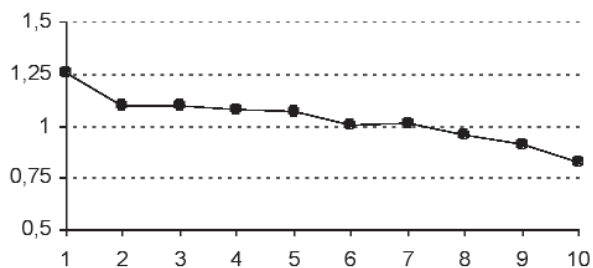
De todo o anterior podemos concluír que, mentres parece identificarse un fenómeno de *chans peñañentos* entre un numeroso grupo de mulleres con menor nivel educativo e menores salarios, tamén parecen detectarse problemáticas asociadas ao coñecido *teito de cristal* entre o minoritario grupo de mulleres con estudos universitarios e maiores niveis salariais. De la Rica, Dolado e Llorens (2005) obtiveron un resultado semellante descompoñendo a fenda salarial en diferentes cuantís da distribución de salarios, utilizando regresións cuantílicas. A vantaxe de empregar os nosos índices de discriminación é que como son descompoñibles permiten cuantificar e, por tanto, comparar ambos os fenómenos co obxecto de valorar a súa importancia na sociedade. Para iso calculamos a achega da discriminación experimentada por cada grupo de mulleres á discriminación total existente. Os resultados preséntanse na táboa 3.

Figura 2. Discriminación relativa por decilas ($dr_{\alpha=2}$)
Total de mulleres asalariadas
(valores normalizados coa discriminación media)



Fonte: Del Río, Gradín e Cantó (2006a).

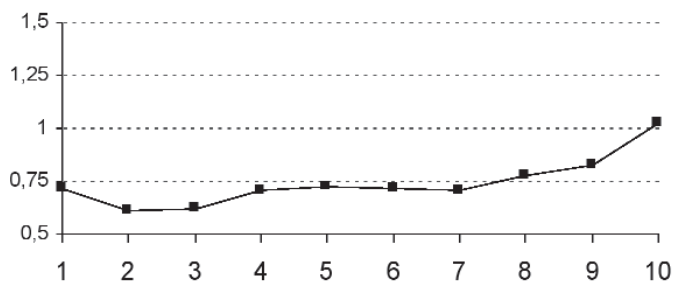
Figura 3. Discriminación relativa por decilas ($dr_{\alpha=2}$)
Mulleres sen estudos universitarios
(valores normalizados coa discriminación media total)



Decilas de salarios observados (y_i)

Fonte: Del Río, Gradín e Cantó (2006a).

Figura 4. Discriminación relativa por decilas ($dr_{\alpha=2}$)
Mulleres con estudos universitarios
(valores normalizados coa discriminación media total)



Decilas de salarios observados (y_i)

Fonte: Del Río, Gradín e Cantó (2006a).

A primeira columna informa do peso demográfico de cada subgrupo de traballadoras respecto do total; na segunda aparecen os niveis de discriminación internos de cada un deles; e nas columnas terceira e cuarta detállase a contribución de cada subgrupo á discriminación total, tanto en termos absolutos coma en termos porcentuais.

Como acabamos de ver, entre as mulleres cun grao universitario as que perciben un salario maior enfróntanse a maiores niveis de discriminación: 0,050 fronte a 0,035 de compararmos a súa última e súa primeira decila, respectivamente. Non obstante, a súa achega á discriminación total (1,2%) só se sitúa 1 punto decimal por enriba do seu peso demográfico (1,1%). Pola contra, o 8,9% das traballadoras sen grao universitario e con menores niveis salariais soporta o 11,2% da discriminación total. Isto significa que aínda que o fenómeno dos *teitos de cristal* ten unha importancia cualitativa innegable, a súa relevancia en termos cuantitativos é relativamente pequena se a comparamos co fenómeno dos *chans pegañentos*.¹⁷

Táboa 3. Discriminación relativa por nivel salarial e educativo

Grupos	Poboación % / total	Discriminación do grupo $dr_{\alpha=2}^j$	Contribución á discriminación total	
			Absoluto	%
Non-universitarias	88,6	0,050	0,044	91,5
<i>por decilas</i>				
1	8,9	0,061	0,0054	11,2
2	8,9	0,053	0,0047	9,7
3	8,9	0,054	0,0047	9,8
4	8,9	0,052	0,0046	9,6
5	8,9	0,052	0,0046	9,5
6	8,9	0,049	0,0043	8,9
7	8,9	0,049	0,0044	9,0
8	8,9	0,046	0,0041	8,5
9	8,9	0,044	0,0039	8,1
10	8,9	0,040	0,0036	7,3
Universitarias	11,4	0,036	0,004	8,5
<i>por decilas</i>				
1	1,1	0,035	0,0004	0,8
2	1,1	0,030	0,0003	0,7
3	1,1	0,030	0,0003	0,7
4	1,1	0,035	0,0004	0,8
5	1,1	0,035	0,0004	0,8
6	1,1	0,035	0,0004	0,8
7	1,1	0,034	0,0004	0,8
8	1,1	0,038	0,0004	0,9
9	1,1	0,040	0,0005	0,9
10	1,1	0,050	0,0006	1,2
Todas as mulleres	100	0,049	0,049	100

Fonte: Del Río, Gradín e Cantó (2006a).

5. CONSECUENCIAS DISTRIBUTIVAS DA DISCRIMINACIÓN SALARIAL EN ESPAÑA

Ata agora, analizamos as fendas salariais por mor do xénero de maneira *illada*, é dicir, sen ter en conta os seus efectos sobre a renda dos fogares aos que pertencen os individuos que as padecen. Pero, parécenos relevante avaliar as consecuencias da fenda salarial sobre a distribución da renda dos fogares. Sobre todo se podemos cuantificar a discriminación salarial existente e a porcentaxe de fogares pobres que poderían deixar de selo se esta «non existise».

Esta relevante cuestión apenas ten sido analizada na literatura, a pesar de que os salarios son a fonte de ingresos máis importante para a maioría das mulleres traballadoras, e de que a discriminación salarial por causa do xénero é cuantitativamente importante. Só coñecemos os traballos de Gradín, Del Río e Cantó (2006) e Del Río, Gradín e Cantó (2006b) onde se combinan técnicas ligadas á literatura do mercado laboral e da distribución da renda co obxecto de: 1) estimar a distribución contrafactual da renda dos fogares, reempresando os salarios femininos observados polos salarios estimados sen discriminación, e 2) cuantificar os cambios producidos nos niveis de pobreza na distribución do ingreso familiar. Para estimar a discriminación estes autores recorren aos procedementos de identificación e estimación das fendas salariais individuais mostrados anteriormente (o que lles permite cuantificar o salario potencial para cada muller se non existise discriminación). E para cuantificar os efectos distributivos asociados á discriminación salarial empregan diferentes indicadores de pobreza habituais na literatura. Desta maneira, avalían a relevancia do fenómeno da discriminación en termos distributivos e identifican aqueles subgrupos de traballadoras que sofren os maiores efectos discriminatorios nos termos da pobreza asociada a estes.

Para poñer en práctica estes procedementos empíricos recórrese ao Panel de Fogares da Unión Europea (PFOGUE), xa que proporciona información detallada tanto da renda familiar coma dos ingresos e características do posto de traballo de cada un dos seus membros, e cobre todos os sectores de actividade.¹⁸ Así, pois, para obter os resultados que deseguido se presentan, empregáronse os datos transversais para España correspondentes ao ano 2001, último ano en que se elaborou esta enquisa.

Recollendo resultados de Del Río, Gradín e Cantó (2006b), na táboa 4 compáranse os niveis de pobreza das distribucións con e sen discriminación, estimados a partir de dous índices alternativos: 1) a proporción de fogares pobres (*headcount ratio*, H); e 2) o índice de Foster, Greer e Thorbecke (1984) cun valor do parámetro de aversión á pobreza igual a 2 (FGT2).¹⁹ Amais, na figura 5 queda ilustrado o cambio porcentual experimentado polos niveis de pobreza tanto na poboación total coma en cada un dos subgrupos dunha partición demográfica considerada de interese.

O primeiro resultado destacable é que a pobreza diminúe arredor dun 5% na poboación total dos fogares, se pasamos da distribución da renda observada (cun 19,9% de pobres) á estimada sen discriminación (cun 18,8%).²⁰ Esta redución é significativamente distinta de cero, aínda que de contía modesta, xa que os cambios na cola baixa da función de densidade apenas afectan a un pequeno grupo situado moi próximo á liña de pobreza.

O colectivo de fogares con polo menos unha muller asalariada presenta niveis de pobreza notablemente inferiores á media nacional: un 4,5% de pobres fronte a case o 20% da poboación total. Neste caso, non obstante, o efecto da discriminación é importante: aproxi-

madamente 1 de cada 2 pobres superaría a liña de pobreza se descontásemos o efecto da discriminación salarial.

Na táboa 4 tamén se presentan resultados para unha partición de fogares elaborada segundo a clasificación económica do EUROSTAT. Obsérvase a situación dos fogares monoparentais con polo menos un menor dependente (principalmente nais con fillos pequenos ao seu cargo e que presentan elevadas taxas de participación laboral). Aínda que o seu peso demográfico é aínda escaso (apenas un 1,1% da poboación segundo esta enquisa) para o efecto da discriminación sobre os seus elevados niveis de pobreza é importante. Así, neste colectivo, onde a pobreza afecta a un 35% dos seus fogares, esta se reduciría nun 38% se descontásemos a discriminación salarial. Trátase por tanto dun grupo demográfico que, se ben cuantitativamente aínda non é moi importante, posúe unhas características no mercado laboral que o converten en especialmente feble ante os efectos da discriminación salarial.

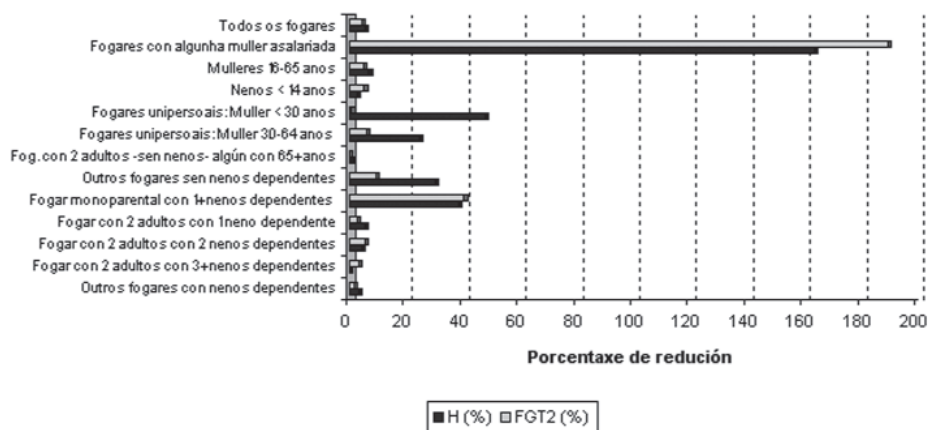
Outro colectivo igualmente afectado é o dos fogares constituídos por mulleres soas entre 30 e 64 anos. Neste caso, a redución que se produciría na porcentaxe de pobres superaría o 20%, en ambos os casos moi significativa. No extremo oposto atópanse os fogares constituídos por 2 adultos con 3 o máis nenos dependentes, que a pesar de representar o 7,5% da poboación da enquisa e de acoller a un 38% dos fogares pobres, apenas ven reducidos os seus niveis de pobreza.

Táboa 4. Indicadores de pobreza*

	% Pob.	Pobreza con discriminación		Pobreza sen discriminación	
		H	FGT2	H	FGT2
Todos os fogares	100	19,9	1,9	18,8	1,8
Fogares con algunha muller asalariada	34,0	4,5	0,3	1,7	0,1
Mulleres 16-65 anos	32,7	20,8	2,0	19,4	1,9
Nenos < 14 anos	14,1	27,0	2,8	26,3	2,7
Fogares unipersoais: muller < 30 anos	0,4	16,9	3,4	11,5	3,3
Fogares unipersoais: muller 30-64 anos	1,1	27,2	3,4	21,8	3,2
Fogares con 2 adultos —sen nenos dependentes— con algún con 65+ anos	9,4	31,1	2,9	31,0	2,9
Outros fogares sen nenos dependentes	20,6	7,8	0,5	6,0	0,5
Fogar monoparental con 1+ nenos dependentes	1,1	35,4	7,5	25,5	5,3
Fogar con 2 adultos con 1 neno dependente	6,6	22,0	2,6	20,9	2,5
Fogar con 2 adultos con 2 nenos dependentes	15,5	23,2	1,8	22,2	1,7
Fogar con 2 adultos con 3+ nenos dependentes	7,5	38,2	4,3	38,2	4,2
Outros fogares con nenos dependentes	27,1	12,9	1,3	12,4	1,3

Fonte: Del Río, Gradín e Cantó (2006b). (*) Valores multiplicados por 100.

Figura 5. Efectos da discriminación sobre a pobreza (en tanto por cento)



Fonte: elaboración propia a partir do PFOGUE (España), 2001.

6. CONCLUSIÓNS

As diferenzas entre homes e mulleres no mercado laboral español reveláronse notables e persistentes ao longo dos anos. As fendas existentes nos salarios e taxas de actividade e emprego por sexos seguen sendo moi elevadas; a segregación horizontal e vertical nas ocupacións limita os salarios das mulleres e a súa presenza en postos de máxima responsabilidade; e a sobrerrepresentación feminina en contratos mal remunerados continúa situándoas nunha posición de clara desvantaxe económica.

De acordo cos resultados recollidos neste estudo, polo menos o 50% da diferenza salarial media entre mulleres e homes non pode ser explicada por variables directamente relacionadas coa produtividade dos individuos. Esta porcentaxe acada case o 80% cando na noción de discriminación incorporamos o diferencial salarial asociado á segregación ocupacional, o que dá conta da importancia deste fenómeno na explicación das diferenzas salariais no noso país.

A contía da discriminación experimentada polas mulleres parece aumentar a medida que aumenta o salario destas. Isto é, as mulleres con maiores salarios enfróntanse a niveis de discriminación tamén máis elevados, e á inversa. Non obstante, se medimos a discriminación en termos relativos cos seus salarios, as conclusións son un pouco máis complexas. Por unha banda, as españolas cos salarios máis baixos presentan os maiores niveis de discriminación relativa. É dicir, a discriminación que soportan, en relación co seu nivel potencial de ingresos, representa unha porcentaxe moito máis elevada que a existente entre as mulleres con salarios medios e altos. Doutra banda, aquelas mulleres con maiores salarios e cun título universitario sofren niveis de discriminación relativa bastante máis elevados que o resto de mulleres con similar nivel educativo. De xeito que, malia que as universitarias presentan niveis de dis-

crimación relativos menores que a media, estes aumentan significativamente cando analizamos as que posúen os maiores salarios. Todo isto apunta cara á existencia tanto de «chans pegañentos» coma de «teitos de cristal» no mercado de traballo español. O primeiro é un fenómeno de gran importancia cuantitativa, posto que afecta unha proporción elevada de mulleres con salarios baixos, namentres que o segundo presenta un carácter máis cualitativo, dado que a porcentaxe de afectadas representa unha proporción pequena da poboación total das mulleres traballadoras.

Noutra orde de cousas, os resultados acadados parecen indicar que a erradicación da discriminación salarial permitiría conseguir un pequeno aínda que significativo descenso nos niveis de pobreza existentes no noso país. Non obstante, se só consideramos os fogares directamente afectados polo fenómeno (ou sexa, aqueles en que polo menos unha muller está empregada por conta allea) a súa pobreza veríase notablemente reducida ao eliminar a discriminación salarial. Estas diferenzas en función do universo analizado explícanse polas reducidas porcentaxes de mulleres asalariadas presentes nas decilas máis baixas da distribución de rendas (xa sexa pola escasa participación laboral feminina ou polas maiores dificultades ás que se enfrontan as mulleres dos fogares máis pobres cando se trata de atopar un emprego). Ao cabo, todo parece indicar que unha maior presenza destas mulleres no mercado de traballo *oficial* permitiría reducir nunha contía importante os niveis de pobreza existentes na actualidade

No caso dos fogares monoparentais con menores ao seu cargo, onde as taxas de participación feminina son elevadas, a existencia de discriminación salarial supón un atranco engadido á escasa provisión de servizos públicos para a infancia no noso país. Estimamos que ata un 38% destes fogares podería saír da pobreza se o traballo das súas provedoras fose retribuído de acordo co dos homes. Así, e pese a que arestora non se trata dun grupo demográfico cuantitativamente importante, si parece distinguirse por ser un colectivo especialmente vulnerable ante estas situacións discriminatorias. En parecidos termos sitúanse os fogares unipersoais constituídos por mulleres en idade de traballar, xa que presentan potenciais reducións nos seus niveis de pobreza de contía elevada.

Unha decidida intervención pública encamiñada a reducir as fendas na participación e emprego entre sexos, incidindo especialmente na maior incorporación ao emprego das mulleres pertencentes a fogares con menos recursos, non só tería un impacto positivo en termos de consecución de maiores cotas de igualdade no mercado de traballo, senón en termos dun maior éxito dos programas de loita contra a pobreza existentes. Por outro lado, a redución dos niveis de discriminación salarial permitiría que os fogares constituídos por mulleres soas reducisen os seus elevados niveis de pobreza, converxendo así cara á media nacional. No caso particular dos fogares monoparentais con menores ao cargo, a posta en práctica deste tipo de políticas semella especialmente urxente, dada a súa precaria situación no mercado de traballo e a insuficiente oferta pública de prazas en centros de educación infantil.

Notas

- 1 En Blau e Khan (2000 e 2003) ofrécese abundante evidencia empírica.
- 2 Todo isto sen considerar o denominado desemprego «oculto», que probablemente afecte en maior medida as mulleres e non os homes, dado que ten que ver coa non-busca de emprego por razóns familiares ou persoais, co efecto desánimo, ou cos contratos a tempo parcial cando non se atopa emprego a xornada completa, tal e como poñen de manifesto Carrasco e Mayordomo (1997).
- 3 Como consecuencia de todo iso, en España a fenda nas taxas de emprego entre homes e mulleres sitúase preto dos 30 puntos porcentuais (cun 75% entre os homes fronte a só un 47% entre as mulleres).
- 4 Para un estudo polo miúdo sobre a escaseza de incentivos fiscais e sociais á incorporación da muller ao mercado de traballo no noso país véxase tamén Zárate (2003).
- 5 Véxase Hernández (1996), Palacio e Simón (2002), e Simón, Ramos e Sanromá (2005) entre outros.
- 6 Entre outros poderíamos citar a De la Rica e Ugidos (1995), Hernández (1995), Ugidos (1997), García, Hernández e López-Nicolás (2001), Gardeazábal e Ugidos (2005) e De la Rica, Dolado e Llorens (2005).
- 7 Neste sentido, por exemplo, compróbase que ter maior nivel de estudos ou maior antigüidade na empresa permite alcanzar de promedio maiores rendas salariais, tanto no caso das mulleres coma no dos homes.
- 8 Para detalles sobre este e outros índices habitualmente utilizados na literatura da desigualdade véxase Gradín e Del Río (2001).
- 9 No *survey* clásico de Cain (1986) ofrécese unha síntese dos modelos *mincerianos*, e unha recopilación das principais teorías explicativas da discriminación.
- 10 A experiencia potencial supón aceptar que o traballador estivo empregado desde que abandonou os estudos. Defínese como «idade —anos potenciais de educación— 6». Tómase a experiencia potencial porque, como é habitual, non dispoñemos da experiencia real. Isto pode, sen dúbida, estar sobrevalorando a experiencia cando hai episodios de desemprego ou inactividade, especialmente entre as mulleres por ter taxas máis elevadas. Pola contra, tamén cabe a consideración de que polo feito de que as mulleres non aproveiten toda a súa experiencia potencial, cando non o fan de forma voluntaria, constitúe unha forma de discriminación laboral de seu que redonda nunha menor retribución.
- 11 Ao considerarmos a ocupación permite afinar mellor o nivel de cualificación ou habilidade dun traballador para, de acordo con Oaxaca (1973), buscar diferenzas salariais entre traballadores de semellantes características aínda que non desempeñen exactamente o mesmo traballo. O problema de incluír esta variable é que eliminamos parcialmente unha das fontes de discriminación: a existencia de segregación ocupacional, motivo polo cal analizaremos a discriminación tamén no caso de que non se inclúa ou de que se faga a dous díxitos, polo miúdo.
- 12 Entre outras o estado civil e a presenza de fillos no fogar.
- 13 Neste punto cómpre lembrar que se está a asumir que as dotacións son exógenas, e por tanto non cambiarían en ausencia de discriminación.
- 14 Obsérvese que dentro do termo discriminatorio é a desvantaxe da muller, máis que a vantaxe do home, a que maiormente explica este cambio.
- 15 $\text{Exp}(Z_{mi} \hat{\beta}_m + \hat{\sigma}_m^2 / 2)$ é o valor esperado da variable log-normal, y_{mi} , condicionado a Z_{mi} ; na regresión estimada por mínimos cadrados ordinarios.
- 16 Ordenamos as mulleres traballadoras de menor a maior salario, para deseguido construír 10 grupos, onde cada un deles está composto por un 10% de mulleres. Desta forma, a primeira decila está integrada polo 10% das mulleres con menores salarios; a segunda decila polo 10% seguinte; e así sucesivamente ata a última decila, que agrupa ao 10% das mulleres cos salarios máis altos.
- 17 Empregando unha metodoloxía semellante á que aquí se presenta, en Fernández e Pena-Boquete (2005) lévase a cabo unha comparación da evolución da discriminación salarial por mor do xénero en España *versus* Galicia. Os seus resultados non son demasiado afagadores. Constatan que en Galicia, entre 1995 e 2002, aumentou significativamente tanto o diferencial salarial entre sexos coma a discriminación das traballadoras, sobre todo entre as mulleres cun maior nivel educativo e salarial. En España non parece terse producido un incremento nos niveis de discriminación da mesma intensidade, o que explica que ao longo deste período tivese lugar un fenómeno de converxencia que practicamente elimina a menor discriminación salarial existente con anterioridade no mercado laboral galego.
- 18 O PFOGUE é unha enquisa oficial, realizada durante o período 1994-2001 polo EUROSTAT, que ofrece información estatística homoxénea para os distintos países que pertencen á Unión Europea. A *Encuesta de estructura salarial* mencionada anteriormente, aínda que presenta grandes vantaxes cando se estiman as ecuacións salariais, non facilita información sobre os ingresos dos fogares, polo que non pode ser utilizada neste tipo de estudos.
- 19 Para detalles sobre estes e outros índices utilizados decote na literatura véxase, por exemplo, Gradín e Del Río (2001).
- 20 En ambos os casos son considerados pobres, aqueles individuos que residen en fogares onde non se acada o 60% da mediana da distribución de renda observada axustada. Elixíuse o 60% da mediana como limiar da pobreza por ser o empregado decote polo Eurostat nos seus estudos. Para poder comparar a renda de fogares con diferente tamaño utilizouse a raíz cadrada do número de membros do fogar como escala de equivalencia. Por outro lado, nas ecuacións salariais do modelo (1) non se incluíron variables relacionadas coa ocupación, de forma que a discriminación estimada inclúe as diferenzas salariais que poidan orixinarse pola segregación ocupacional entre homes e mulleres.

BIBLIOGRAFÍA

- Amuedo-Dorantes, C. e 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 Papers Series*, 1742. Institut zur Zukunft der Arbeit (IZA).
- Blau, F. e Kahn, L. M. 2000. «Gender differences in pay», *Journal of Economic Perspectives*, 14 (4), pp. 75-99.
- 2003. «Understanding international differences in the gender pay gap», *Journal of Labor Economics*, 21 (1), pp. 106-144.
- Blinder, A. S. 1973. «Wage discrimination: reduced forms and structural estimates», *Journal of Human Resources*, 8, pp. 436-455.
- Cain, G. C. 1986. «The economic analysis of labour market discrimination», en O. Ashenfelter e R. Layard (eds.). *Handbook of labor economics*, (1). Amsterdam: North-Holland.
- Carrasco, C. e Mayordomo, M. 1997. «La doble segmentación de las mujeres en el mercado laboral español», *Información Comercial Española*, 760, pp. 43-59.
- 1999. «Tiempos, trabajos y organización social: reflexiones en torno al mercado laboral femenino», en C. Carrasco (ed.). 1999. *Mujeres y Economía*. Barcelona: Icaria, pp. 125-171.
- De la Rica, S.; Dolado, J. J. e Llorens, V. 2005. «Ceiling and floors: gender wage gaps by education in Spain», *IZA Discussion Paper Series*, 1483. Institut zur Zukunft der Arbeit (IZA).
- Del Río, C.; Gradín, C. e Cantó, O. 2006a. «The measurement of gender wage discrimination: The distributional approach revisited», *ECINEQ Working Paper Series*, 25. Society for the Study of Economic Inequality (ECINEQ).
- 2006b. «Pobreza y discriminación salarial por razón de género en España», *Documento de trabajo*, 0606. Departamento de Economía Aplicada (Universidade de Vigo).
- Fernández, M. e Pena-Boquete, Y. 2005. «Evolución comparada da discriminación salarial por xénero: España versus Galiza», *Actas del III Congreso de Economía de Galicia, Galicia nunha Europa Ampliada: Conxerxencia e Benestar*.
- Ferrari, I. e de Villota, P. 1999. «La individualización de los derechos fiscales y el nuevo IRPF», en M. Carpio (coord.). 1999. *Política fiscal y familia*. Madrid: Fundación Argentaria, pp. 197-218.
- Foster, J. E.; Greer, J. e Thorbecke, E. 1984. «A class of decomposable poverty measures», *Econometrica*, 52 (3), pp. 761-766.
- García, J.; Hernández, P. J. e López-Nicolás, A. 2001. «How wide is the gap? An investigation using gender differences using quantile regression», *Empirical Economics*, 26, pp. 149-167.
- Gardeazábal, J. e Ugidos, A. 2005. «Gender wage discrimination at quantiles», *Journal of Population Economics*, 18 (1), pp. 165-179.
- Gradín, C. e Del Río, C. 2001. «Desigualdad, pobreza y polarización en la distribución de la renta en Galicia». A Coruña: Instituto de Estudos Económicos de Galicia-Fundación Pedro Barrié de la Maza.
- Gradín, C.; Del Río, C. e Cantó, O. 2006. «Poverty and women's labor market activity: the role of gender wage discrimination in the EU», *ECINEQ Working Paper Series*, 40. Society for the Study of Economic Inequality (ECINEQ).
- Hernández, P. J. 1995. «Análisis empírico de la discriminación salarial de la mujer en España», *Investigaciones Económicas*, 19 (2), pp. 195-215.
- 1996. «Segregación ocupacional de la mujer y discriminación salarial», *Revista de Economía Aplicada*, 4 (11), pp. 57-80.
- Instituto Nacional de Estadística (INE). 2004. *Encuesta de estructura salarial 2002. Resultados definitivos*. Madrid: Instituto Nacional de Estadística.
- Jenkins, S. P. 1994. «Earnings discrimination measurement: a distributional approach», *Journal of Econometrics*, 61, pp. 81-102.
- Neumark, D. 1988. «Employers discriminatory behavior and the estimation of wage discrimination», *Journal of Human Resources*, 23, pp. 279-295.
- Oaxaca, R. 1973. «Male-female wage differentials in urban labour markets», *International Economic Review*, 14, pp. 693-709.
- Oaxaca, R. e Ransom, M. R. 1994. «On discrimination and the decomposition of wage differentials», *Journal of Econometrics*, 61 (1), pp. 5-21.
- OCDE. 2004. *Employment Outlook*. Statistical Annex.

- Palacio, J. I. e Simón, H. 2002. «Segregación laboral y diferencias salariales por sexo en España», *Estudios sobre la Economía Española*, 151. Fundación de Estudios de Economía Aplicada (FEDEA).
- Pazos, M. 2005. «Género e impuesto sobre la renta (IRPF) en España. propuestas para la reforma», en M. Pazos (ed.), *Política fiscal y género*. Madrid: Instituto de Estudios Fiscais (IEF).
- Simón, H.; Ramos, R. e Sanromá, E. 2005. ¿Nadar a favor o contra la corriente? Cambios en la estructura salarial y diferencias salariales por género en España, relatorio presentado nas VI Jornadas de Economía Laboral. Alacant, mimeo.
- Tobío, C. 2005. *Madres que trabajan. Dilemas y estrategias*. Madrid: Cátedra.
- Ugidos, A. 1997. «Gender wage discrimination in the Spanish labour market», *Revista Española de Economía*, 14 (1), pp. 3-21.
- Zárate, A. 2003. «Incentivos fiscales y sociales a la incorporación de la mujer al mercado de trabajo», *Documento de trabajo* 1/03. Madrid: Instituto de Estudios Fiscais (IEF).