

La discriminación de la mujer en el mercado de trabajo y sus efectos sobre la pobreza



El objetivo de este estudio es recoger, de forma sintética, la evidencia empírica existente relativa a los niveles de discriminación salarial padecidos por diferentes colectivos de mujeres en nuestro país, y mostrar su relación con los niveles de pobreza existentes. Abordar el estudio conjunto de ambos fenómenos (discriminación salarial y pobreza) nos permite evaluar la importancia del fenómeno discriminatorio en términos de los efectos que provoca en la distribución de la renta de los hogares. De esta forma, se ofrece una información absolutamente relevante para el diseño no sólo de políticas tendentes a reducir las desigualdades económicas entre hombres y mujeres, sino de aquellas otras destinadas a luchar contra la pobreza y la exclusión social derivadas de situaciones de discriminación en el mercado laboral.&

& Palabras clave: discriminación salarial, género, pobreza, distribución de la renta, mercado de trabajo.

INTRODUCCIÓN

La presencia de actitudes discriminatorias en el mercado de trabajo significa que los individuos no disfrutan de las mismas oportunidades, según posean unas u otras características, a la hora de integrarse en el mercado laboral, de incorporarse a determinadas profesiones, de alcanzar estabilidad y ascender en el puesto de trabajo, o de percibir retribuciones similares realizando trabajos de igual valor. En este contexto, la identificación con el grupo de pertenencia condiciona las posibilidades laborales del sujeto por encima de su preparación, capacidad o actitud individual para el puesto de trabajo, de forma que los prejuicios sobre el colectivo con el que se le asocia se revelan como determinantes.

La experiencia de las mujeres en su incorporación al mercado laboral presenta rasgos distintivos que parecen encajar en este esquema. Un examen desde una perspectiva de género del mercado de trabajo en nuestro país refleja grandes desigualdades en la presencia, colocación y remuneración de hombres y mujeres. Junto a bajas tasas de actividad femenina encontramos altos niveles de paro, que han llegado a duplicar a los masculinos, en un proceso de retroalimentación que probablemente esté expulsando del mercado laboral a muchas mujeres ante las escasas expectativas de encontrar empleo. Además, si en la entrada hay diferencias, en la carrera profesional los caminos presentan una marcada dualidad. De hecho, la segregación ocupacional alcanza cuotas importantes, y es además una de las principales causas de la desigualdad salarial entre hombres y mujeres. Ante la ilegalidad de ofrecer diferentes retribuciones por realizar el mismo trabajo, los mercados parecen perseverar en las desigualdades segmentando las ocupaciones por sexos, estando las mujeres sobrerrepresentadas en ocupaciones de menor nivel salarial e infrarrepresentadas en las que permiten remuneraciones más elevadas.

La existencia de una menor remuneración de las mujeres frente a los hombres no es, sin embargo, una especificidad del mercado de trabajo español o gallego. Por el contrario, se trata de una regularidad empírica contrastada. El proceso para llegar a este resultado es complejo, y en él intervienen factores que actúan tanto por el lado de la oferta como por el de la demanda. Junto a los tradicionales argumentos que destacan diferencias de productividad asociadas al sexo de los individuos (y que curiosamente siempre parecen utilizarse en contra de las mujeres), otras reflexiones apuntan a los estereotipos sociales que históricamente han impedido el acceso de la mujer a la vida pública y a la educación, y que todavía hoy dificultan su integración en el mercado laboral en igualdad de condiciones que los varones. El que parte de estas diferencias salariales no se justifiquen en términos de productividad provoca lo que se conoce como *discriminación salarial*, y es un fenómeno que afecta a la práctica totalidad de los países en los que se ha analizado.¹

El creciente interés académico por estas cuestiones se constata en el amplio abanico de propuestas metodológicas que se han desarrollado a lo largo de las últimas décadas para cuantificar este fenómeno. Esto ha permitido poner de manifiesto, tanto las ineficiencias que la discriminación provoca en el funcionamiento de los mercados de trabajo, como la iniquidad que genera al acentuar el proceso de exclusión social de los colectivos que la padecen. Por otro lado, el interés político en nuestro país no es menos destacable, ya que en la actualidad la consecución de la igualdad entre hombres y mujeres se sitúa en la agenda política tanto del gobierno central como del autonómico. 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 de Igualdad entre Mujeres y Hombres, o el debate reciente sobre el Proyecto de Ley de Trabajo en Igualdad de las Mujeres Gallegas, y de la Ley Gallega para la Prevención y el Tratamiento Integral de la Violencia de Género, son buena prueba de ello.

Sin embargo, y a pesar del creciente interés por estas cuestiones, sabemos muy poco acerca de cómo los diferentes grupos de mujeres trabajadoras se ven afectados por el fenómeno discriminatorio. Esto se debe a que la metodología clásica, ampliamente utilizada en la literatura económica, sólo permite cuantificar la discriminación salarial como la diferencia existente entre el salario promedio de hombres y mujeres, una vez descontado el efecto que las diferencias en dotaciones y características entre ambos colectivos puedan generar sobre los salarios percibidos por unos y otras. Sin embargo, no hay ninguna garantía de que las mujeres con menores salarios experimenten niveles de discriminación similares a los de aquellas con salarios elevados, por lo que la cuantificación del nivel de discriminación salarial total debería considerar explícitamente cómo contabilizar las diferencias existentes. Para ello se requieren procedimientos que permitan tener en cuenta las disparidades en términos de discriminación que se produzcan a lo largo de la distribución salarial.

El objetivo de este estudio es recoger, de forma sintética, la evidencia empírica existente en nuestro país en relación con los niveles de discriminación salarial padecidos por diferentes colectivos de mujeres para, posteriormente, mostrar su relación con los niveles de pobreza existentes. Abordar el estudio conjunto de ambos fenómenos (discriminación salarial y pobreza) nos permite evaluar la importancia del fenómeno discriminatorio y los efectos que provoca en la distribución de la renta de los hogares. De esta forma, se ofrece una información absolutamente relevante para el diseño no sólo de políticas tendentes a reducir las desigualdades económicas existentes entre hombres y mujeres, sino de aquellas otras destinadas a luchar contra la pobreza y la exclusión social derivadas de situaciones de discriminación en el mercado laboral.

1. ALGUNAS DIFERENCIAS POR SEXOS CARACTERÍSTICAS DEL MERCADO LABORAL ESPAÑOL

El mercado laboral español muestra algunos rasgos básicos que lo diferencian de los países de su entorno cuando analizamos por separado la situación de hombres y mujeres. Para ilustrar esta afirmación, en el cuadro 1 se recogen las tasas de actividad, empleo y desempleo para el año 2003, correspondientes a España, Estados Unidos, la Unión Europea con 15 miembros, y la OCDE (Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico). Salvo en EEUU, en el resto de países la tasa de desempleo femenina supera a la masculina, aunque en España este hecho destaca de forma notable. Así, nuestro país no solo es el que presenta la mayor tasa de paro femenino, sino también la mayor diferencia entre sexos, con un nivel de desempleo entre las mujeres que llega incluso a duplicar al de los varones.² Además, y a pesar de que en España la tasa de actividad masculina se sitúa en la media del resto de países, sólo una de cada dos mujeres españolas entre 16 y 64 años está incorporada al mercado laboral.³

Cuadro 1. Tasas de actividad, desempleo y empleo por sexos en 2003*

Países	Tasas de actividad	Tasas de actividad	Tasas de desempleo	Tasas de desempleo	Ratio empleo/ poblac.:	Ratio empleo/ poblac.:
	hombres	mujeres	hombres	mujeres	hombres	mujeres
España	81,1	55,7	8,2	16,0	74,5	46,8
EEUU	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

* Porcentajes calculados sobre la población de hombres o mujeres de entre 15 y 64 años

Fuente: OCDE (2004).

Desde un punto de vista económico, el que la evolución en el terreno laboral no haya sido tan intensa como en otros campos (véase, por ejemplo, el incremento en el nivel de estudios de las mujeres, la reducción en los niveles de fertilidad, o los cambios acontecidos en el modelo de familia tradicional) se ha relacionado con la existencia de actitudes discriminatorias, y con las dificultades existentes a la hora de «conciliar» vida familiar y profesional. Un aspecto, este, que parece seguir recayendo casi en exclusiva en las mujeres, ya que como afirma Tobío (2005):

Tanto en España como en otros 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).

Tal vez la causa haya que encontrarla en la ausencia de políticas públicas diseñadas para favorecer la incorporación de las mujeres al mercado de trabajo. Así, autores como Ferrari y Villota (1999), y Pazos (2005) muestran la penalización derivada de permitir la tributación conjunta en el impuesto sobre la renta de las personas físicas (IRPF) español sobre los segundos perceptores de rentas de los hogares (generalmente mujeres). Por otro lado, el que España sea uno de los países de la Unión Europea con menor gasto social y de protección a la familia (lo que se traduce en una menor oferta de guarderías públicas y de cuidados para la vejez por habitante), hace que las redes familiares, o sea las mujeres, sigan responsabilizándose de tareas intensivas en tiempo, muchas veces incompatibles con la incorporación en igualdad de condiciones al mercado laboral. En cualquier caso, como apuntan Carrasco y Mayordomo (1999):

El hecho de que el conflicto se haga visible cuando surge la dificultad de las mujeres de 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).

Ciertamente, en el resto de Europa las políticas públicas no parecen haber sido la causa última de la incorporación de las mujeres al mercado laboral, sino que ésta más bien fue consecuencia directa de la creciente demanda de fuerza de trabajo en la segunda mitad del siglo XX. En cualquier caso, como apunta Tobío (2005), si bien:

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 una vez que se alcanza un punto en el que ser a la vez madre y trabajadora se convierte en 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

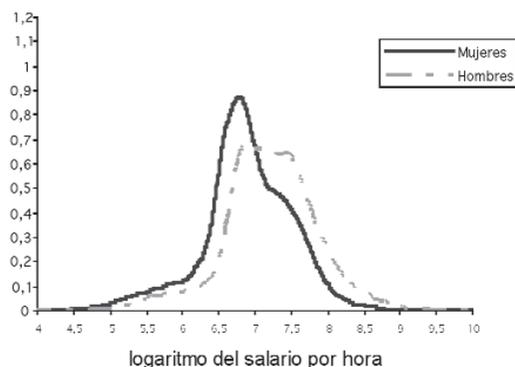
Por otro lado, observamos que el mercado de trabajo español mantiene elevados niveles de segmentación entre hombres y mujeres, tanto por sectores (donde el sector servicios es el más feminizado) como por tipología de contratos. Así, dentro de los contratos a tiempo parcial, que representan alrededor de un 10% del total, un 72% corresponde a mujeres que de media perciben un salario-hora un 35% inferior al de los varones con similar contrato (INE, 2004). A esto hay que unir la frecuente falta de voluntariedad en esta elección, ya que como apuntan Carrasco y Mayordomo (1997) utilizando datos de la EPA, las razones familiares no parecen ser el principal argumento a la hora de aceptar este tipo de empleos. Asimismo, los niveles de segregación ocupacional por sexo son elevados según todos los estudios empíricos, siendo la causa de un significativo porcentaje de la brecha salarial existente entre hombres y mujeres.⁵ En cualquier caso, incluso descontando el efecto provocado por las diferencias en ocupación, los estudios realizados siguen constatando la presencia de un diferencial salarial medio a favor del hombre que cabe atribuir a la existencia de actitudes discriminatorias en el mercado de trabajo.⁶

Si queremos profundizar en las distintas vertientes que se esconden detrás de estas cifras no tenemos más remedio que retroceder algo en el tiempo para trabajar con la mejor fuente de microdatos sobre salarios disponible en el momento de iniciar este estudio: la *Encuesta de estructura salarial* (EES), elaborada por el Instituto Nacional de Estadística (INE) en 1995. Esta encuesta ofrece información detallada sobre las características de las/os asalariadas/os y de las empresas en las que se encuentran, aunque en su diseño excluye a la población agraria, a las Administraciones Públicas, a los sectores de educación y sanidad, y a todos los asalariados de pequeñas empresas (menos de 10 trabajadores). Por todo ello, los resultados que aquí presentemos no son directamente extrapolables a todo el colectivo femenino, aunque sí a un amplio subconjunto de las trabajadoras ligadas al sector no agrario privado.

De acuerdo con esta encuesta, y refiriéndonos al colectivo mencionado, en España en 1995 la ganancia media por hora de las mujeres se situaba alrededor del setenta por ciento de la ganancia media de los hombres. Es decir, de promedio ellos ganaban casi un treinta por ciento más que ellas. Un examen exhaustivo de estas desigualdades, sin embargo, permite comprobar que la brecha salarial no es siempre la misma, presentando notables diferencias según los grupos de trabajadores/as que estemos considerando. Las diferencias salariales entre hombres y mujeres aumentan con el nivel de ingresos, al igual que en otros países del ámbito europeo. Así, si dentro del colectivo de los que tienen un nivel de estudios equivalente a la primaria, los hombres perciben en promedio una remuneración un 27% mayor que las mujeres, este porcentaje asciende hasta el 39% en el caso de comparar a hombres y mujeres que han alcanzado estudios superiores. Es por esto que, aunque la estructura salarial de ambos sexos es bastante similar,⁷ cuando analizamos la dispersión salarial existente en cada uno de ellos, por separado, los hombres presentan unos niveles de desigualdad notablemente superiores, precisamente por ocupar trabajos de alta cualificación mejor retribuidos que los de las mujeres de perfil educativo equivalente.

Para mostrar el alcance de estas diferencias estimamos las respectivas funciones de densidad salarial, utilizando la técnica no paramétrica conocida como *kernels*, lo cual nos permite evitar cualquier imposición a priori acerca de la forma funcional de estas. La figura 1 presenta las funciones de densidad del logaritmo de los salarios estimadas de forma separada para hombres y mujeres en España.

Figura 1: Distribución del logaritmo del salario



Fuente: Elaboración propia a partir de la EES-1995 (INE).

Como era de esperar, el mayor nivel salarial de los hombres frente a las mujeres se traduce en que la densidad de estas está, en su conjunto, desplazada hacia la izquierda. Pero como demuestra este gráfico, las diferencias entre ambos no se limitan sólo a discrepancias en sus niveles medios, al presentar la distribución salarial femenina un grado de concentración en torno a la moda muy superior al de los hombres. Las distintas distribuciones se corresponden, en consecuencia, con distintos grados de desigualdad salarial. La estimación del coeficiente de Gini y la familia de índices generalizados de Theil⁸ sobre ambas distribuciones salariales permiten confirmar nuestra hipótesis: la desigualdad salarial es inferior en la muestra de mujeres que en la de hombres, independientemente del índice utilizado, tal y como se muestra en la tabla 1. Asimismo también se comprueba que estas diferencias se amplían a medida que el índice utilizado presenta una mayor sensibilidad a la cola alta de la distribución, indicando así que es ahí donde principalmente se genera la mayor desigualdad masculina.

Tabla 1. Desigualdad salarial en España

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

Fuente: Elaboración propia a partir de la EES, 1995 (INE).

2. LA DISCRIMINACIÓN SALARIAL PROMEDIO EN ESPAÑA

Para poder hablar de discriminación, sin embargo, tenemos que tener garantías de que estas diferencias por sexos no esconden diferencias en otras características de los individuos que las expliquen en términos de productividad. Así, tal vez las mujeres españolas con estudios superiores ganen en promedio menos que los varones con idéntico nivel educativo porque también en promedio sean más jóvenes y tengan menos experiencia en el puesto de trabajo. Esta no es una hipótesis descabellada teniendo en cuenta el extraordinario incremento en el nivel educativo medio que ha experimentado nuestro país en los últimos 25 años, sobre todo en el caso de las mujeres, las cuales han alcanzado ya una presencia mayoritaria entre el alumnado de la Universidad española. Contrastar la veracidad de este tipo de hipótesis es enormemente relevante ya que si, por ejemplo, la variable *edad* explicase un porcentaje importante de las desigualdades observadas, el tiempo acabaría solucionando la discriminación, no siendo necesarias intervenciones públicas correctoras. Es por eso que resulta razonable utilizar herramientas econométricas que nos permitan tener en cuenta conjuntamente un amplio abanico de características observables de los individuos, y poder realizar así comparaciones entre *iguales*. De esta forma nos acercaremos a una medición más precisa de lo que entendemos por discriminación salarial.

La principal ventaja de utilizar la *Encuesta de estructura salarial* en este tipo de estudios reside en que, junto a la información relativa al salario hora, nos permite conocer toda una serie de variables relacionadas con las características del trabajador/a y de su contrato. Ya que la brecha salarial entre hombres y mujeres es posible que se justifique en la diferencia de dotaciones en las características que para el mercado de trabajo son relevantes en el nivel de productividad alcanzado, disponer de información sobre la antigüedad del asalariado en su puesto de trabajo, su experiencia acumulada, su nivel educativo, el tipo de contrato, la ocupación desempeñada, el tamaño de la empresa en la que trabaja, el tipo de convenio colectivo por el que se rige su salario, el tipo de mercado al que se dirige la producción o si es de propiedad pública o privada son cuestiones enormemente relevantes. Ciertamente, éstas no son las únicas variables que podrían incidir en la retribución alcanzada por un individuo en el mercado laboral pero constituyen las más importantes, al menos de entre las características que son observables por el/la investigador/a.

Mediante la estimación de las ecuaciones salariales para hombres y mujeres podemos conocer cómo el mercado retribuye cada una de estas características, cuando controlamos por el resto, en cada uno de estos grupos humanos. Así, estimamos el modelo de ecuaciones *mincerianas*:

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

donde el subíndice *h* hace referencia al hombre y el *m* a la mujer y, si omitimos el subíndice de sexo, y_i representa el salario por hora del *i*-ésimo trabajador, Z_i es un vector de características individuales que consideramos relevantes para explicar las diferencias salariales, y u_i es el correspondiente término de error.⁹

La variable dependiente es el logaritmo del salario por hora, y entre las características explicativas del mismo (Z'_i), incluiremos la mayoría de las que se han venido mencionando en la literatura y que están disponibles en nuestra base de datos, como son los años de antigüedad en la misma empresa y la experiencia potencial,¹⁰ (que para tener en cuenta posibles no-linealidades en sus efectos introducimos también al cuadrado), el nivel educativo, el tipo de duración del contrato (indefinido o temporal), la ocupación según la CNO-94 a un dígito,¹¹ el tamaño de la empresa, el tipo de convenio, la forma de propiedad de la empresa y el mercado al que ésta se dirige de forma principal.

No es posible tener en cuenta, sin embargo, algunas características personales de los individuos que en ciertos estudios se han utilizado como variables de control.¹² La base de datos utilizada tampoco nos permite tener en cuenta el conocido *sesgo de selección*. Este sesgo surge del hecho de que sólo observamos el salario de las personas que efectivamente trabajan, y éstas podrían no ser una muestra representativa del conjunto de la población.

Una vez estimado el modelo, podemos contrastar en qué medida las diferencias salariales sólo reflejan dotaciones diferentes en las características relevantes o si, por el contrario, existe una diferencia que éstas no son capaces de explicar. Esta diferencia constituiría lo que habitualmente en la literatura se conoce como *discriminación salarial* por razón de sexo. A partir de las estimaciones de las ecuaciones salariales recogidas en (1), y asumiendo que la estructura salarial masculina es la que no genera discriminación (y que, por tanto, son las mujeres las que padecen una desventaja en el mercado), podemos aplicar la conocida descomposición de Oaxaca (1973) y Blinder (1973) del siguiente modo:

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

A la izquierda de la igualdad encontramos la diferencia entre la media de los logaritmos de los salarios de hombres y mujeres. Esta brecha salarial, que es la que observamos, podemos descomponerla en dos elementos de acuerdo con la expresión anterior. El primero de ellos nos indica cuál sería la diferencia salarial que observaríamos en ausencia de discriminación, esto es, si las características de hombres y mujeres se remuneraran según los coeficientes estimados para los hombres (que asumimos como la retribución no discriminatoria). Esta diferencia se debería, así, exclusivamente a las distintas características promedio en hombres y mujeres (*efecto dotación o características*).¹³ El segundo término nos indica la pérdida de salario al que se enfrentan las mujeres en relación con los hombres por tener un esquema retributivo diferente (*efecto discriminación o precio*).

En los cálculos que a continuación se presentan se ofrecen estimaciones de la descomposición de la brecha salarial media a partir de diferentes estructuras no discriminatorias tomadas como referencia, y de diferentes modelos econométricos según decidamos o no incluir la ocupación de los individuos, y con qué grado de desagregación. En la tabla 2 se muestran los resultados de utilizar tres posibles descomposiciones de la brecha salarial: los dos casos extremos de Oaxaca-Blinder cuando asumimos respectivamente como estructura salarial no-discriminatoria la del hombre y la de la mujer, y que conjuntamente definen un intervalo que abarca todas las posibles combinaciones convexas de ambas, así como la propuesta por Oaxaca y Ransom (1994) que consideramos de más interés por su vínculo con la teoría de la discriminación.

Tabla 2. Descomposición de la brecha salarial con diferentes estructuras no-discriminatorias y según cómo se incluya la ocupación

Diferencia salarial $\ln(\bar{y}_h) - \ln(\bar{y}_m) = 0,311$ (*)		Sin Ocupación		Ocupación (1 dígito)		Ocupación (2 dígitos)	
Estructura salarial no-discriminatoria	Descomposición	Efecto	% (*)	Efecto	% (*)	Efecto	% (*)
Hombre							
[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
Mujer							
[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
	- Ventaja hombre	0,052	16,7	0,044	14,1	0,035	11,2
	- Desventaja mujer	0,193	62,2	0,166	53,4	0,131	42,0

Fuente: Elaboración propia a partir de la EES,1995 (INE).

En primer lugar tomaremos como referencia el caso intermedio en el que incluimos la ocupación a un dígito (columnas 3 y 4). Observamos que cuando consideramos como no-discriminatoria la estructura salarial de uno de los sexos, las dotaciones en características de las mujeres de la muestra hacen que éstas debieran obtener un salario por hora menor que el del hombre en ausencia de discriminación, explicando esta desventaja entre el 7% y el 23% de la ventaja salarial que actualmente goza el hombre. Mientras que en el caso de que contemplemos como estructura salarial no discriminatoria la mixta propuesta por Oaxaca y Ransom (1994) a partir de la teoría de la discriminación de Neumark (1988), las diferencias en dotaciones de las características contempladas contribuyen a explicar un 32% de la brecha salarial observada en la realidad. El restante 68% debe ser atribuido a la discriminación, de forma que se reparte de la siguiente forma: un 14% es la ventaja de la que goza el hombre por la existencia de dicha discriminación, mientras que el otro 54% es la desventaja que padece la mujer por el mismo motivo. En conclusión, las diferentes características encontradas en hombres y mujeres sólo contribuyen a explicar (en el mejor de los casos) un 32% de la brecha salarial observada en el mercado laboral. De esta forma el 68% restante no puede ser atribuido a diferencias en dotaciones relacionadas con el nivel educativo, experiencia en el puesto de trabajo, edad, ocupación (a un nivel de desagregación de 1 dígito), o tipo de contrato. Esto significa que más de las dos terceras partes de las diferencias salariales antes cuantificadas no parecen tener relación (al menos aparente) con diferencias en la productividad de los individuos, siendo la discriminación una hipótesis plausible a la hora de explicar por qué se producen.

La comparación de los resultados anteriores con los otros dos casos (sin ocupación y ocupación a dos dígitos) muestra los efectos que sobre la brecha salarial tiene el hecho de que las mujeres se concentren en determinados empleos. En conclusión podemos decir que en

España la segregación ocupacional tiene un importante impacto sobre la diferencia salarial entre hombres y mujeres. Así, en el caso de la descomposición de Oaxaca-Ramson, podemos comprobar que, si en vez de utilizar un nivel de desagregación pequeño en la definición de las distintas ocupaciones considerásemos un mayor grado de detalle a la hora de diferenciar unas ocupaciones de otras (a un nivel de desagregación de 2 dígitos), el porcentaje de la brecha no explicado por las variables consideradas se reduce del 68%, antes mencionado, hasta el 53%.

Obsérvese que la decisión de utilizar un mayor o menor grado de desagregación no es una cuestión baladí, sino que está íntimamente unida a la noción que tengamos de discriminación, y por lo tanto al tipo de discriminación que acabemos cuantificando. Buscamos, en última instancia, identificar qué individuos son *iguales* para a continuación comparar sus retribuciones. Utilizar una clasificación muy exhaustiva de las ocupaciones permite definir como *iguales* a hombres y mujeres con las mismas dotaciones y que además estén empleados en puestos de trabajo muy similares, ya que a mayor desagregación mayor precisión a la hora de comparar ocupaciones. De igual forma, una mujer y un hombre de la misma edad, cualificación, y experiencia, pero cuyas ocupaciones sean parcialmente diferentes no serán considerados *iguales*, por lo que parte de sus diferencias retributivas vendrán asociadas a las diferencias salariales propias de sus ocupaciones. Es por ello que no se computarán como discriminación, sino que se explicarán por el hecho de trabajar en ocupaciones que son distintas y que por tanto pueden caracterizarse por poseer también distintas productividades del factor trabajo, siendo los salarios un mero reflejo de estas diferencias. Esto significa descartar a priori la discriminación como causa explicativa de la parte de la brecha salarial inter-ocupacional. En este sentido, utilizar una clasificación a 2 dígitos es lógico que aumente el porcentaje de desigualdad salarial explicado por el modelo, ya que ahora las diferencias salariales en los puestos de trabajo pueden recoger una mayor parte de la brecha existente.

Aunque también podríamos razonar a la inversa y considerar que la segregación ocupacional es una forma de discriminación salarial que habría que considerar y añadir a la discriminación salarial pura, es decir, aquella que sólo puede ser identificada en situaciones excepcionales (dado precisamente el grado de segregación existente) en las que se producen diferencias salariales entre hombres y mujeres que realizan trabajos idénticos. Adoptar esta noción ampliada de discriminación supone, en el modelo anterior, no considerar la variable ocupación a la hora de caracterizar a los individuos y por lo tanto definir como *iguales* a las personas que lo son en el resto de variables, obviando la categoría profesional de su puesto de trabajo concreto. En este caso, el porcentaje de la brecha salarial existente entre hombres y mujeres no explicado por razones objetivas en el modelo mixto de Oaxaca-Ransom, se eleva al 79%.

La conclusión inmediata que se deriva de todo esto es constatar el significativo impacto que la segregación ocupacional tiene en las diferencias salariales existentes. Así, hemos visto que según cómo la incorporemos a la noción de discriminación salarial, esta pasaría a representar desde el 79%, al 68% y finalmente al 53% de las diferencias observadas.¹⁴ Por todo ello podemos concluir que una parte importante de las diferencias salariales entre hombres y mujeres se explican por el hecho de que a características similares los hombres y las mujeres desempeñan trabajos diferentes. Por lo que, a pesar de no disponer de la información, es fácil imaginar que un mayor grado de detalle respecto del puesto de trabajo desempeñado reduciría aún más el componente discriminatorio de los salarios.

En cualquier caso, y aún en el escenario más favorable, todavía queda un 53% de la brecha salarial que no hemos podido explicar, ni siquiera por la segregación ocupacional más evidente. La razón la encontramos en las diferentes formas en las que el mercado de trabajo valora las características de los individuos, según sean hombres o mujeres.

Estudios recientes ofrecen una aproximación a la evolución de este fenómeno a partir de los primeros resultados extraídos de la comparación de las encuestas de estructura salarial de 1995 y de 2002 (recientemente disponible). Lo más destacable es 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. Según Simón, Ramos y Sanromá (2005), ésta es la razón que explica que sólo se haya producido una ligera mejoría en los salarios relativos de las mujeres respecto a los de los hombres, a pesar de que la estructura salarial española ha experimentado cambios que favorecen la contracción de las diferencias salariales entre sexos (debido a la reducción de la dispersión salarial y a los cambios en la remuneración del capital humano). En la misma línea, Amuelo-Dorantes y De la Rica (2005) constatan que la segregación de las mujeres en ocupaciones, establecimientos e industrias con bajos salarios explica cada vez en mayor medida el diferencial salarial existente entre mujeres y hombres.

3. EL ENFOQUE DISTRIBUTIVO EN EL ANÁLISIS DE LA DISCRIMINACIÓN SALARIAL

Los resultados alcanzados en el epígrafe anterior nos permiten evaluar la importancia del fenómeno discriminatorio en el mercado de trabajo español teniendo en cuenta el salario medio de hombres y mujeres. Así, podemos afirmar que más de la mitad de la diferencia existente entre el salario medio masculino y el femenino no puede ser explicada atendiendo a las variables disponibles que la literatura teórica relaciona con la productividad y el salario percibido por el trabajador. Sin embargo, nada sabemos sobre la representatividad de este resultado. Esto es, desconocemos si esta discriminación promedio se encuentra próxima a la situación de discriminación experimentada por la mayoría de las trabajadoras, o si, por el contrario, es el resultado de agregar niveles de discriminación muy diferentes experimentados por las mujeres según su nivel salarial o educativo, o según el tipo de sector o de ocupación. De la misma forma que el producto interior bruto (PIB) per cápita nos permite acercarnos a la riqueza media de un país, pero nada nos informa de la desigualdad en el reparto de esos recursos entre sus ciudadanos, estimar la discriminación media nos ofrece información relevante sobre la magnitud del problema, pero nada nos dice acerca de la desigualdad en el reparto de este fenómeno.

Recientemente, diversos trabajos han utilizado técnicas econométricas alternativas con el objetivo de incorporar aspectos distributivos en el análisis de la comparación de distribuciones salariales. Así, García, Hernández y López-Nicolás (2001), Gardeazábal y Ugidos (2005), y De la Rica, Dolado y Llorens (2005) aplicaron regresiones cuantílicas para descomponer la brecha salarial en diferentes puntos de la distribución. La regresión cuantílica permite obtener una estimación más precisa de la experiencia discriminatoria. Sin embargo, estas aproximaciones presentan limitaciones, ya que renuncian a incorporar juicios de valor a la hora de agregar, bajo un paraguas normativo, las diferentes experiencias discriminatorias detectadas a lo largo de la distribución salarial. Así, ofrecer un conjunto de medidas puntuales de discrimi-

minación en diferentes cuantiles sin un criterio que las agregue, supone resolver la cuestión de los juicios de valor por omisión: no agregar para así no tener que incorporar los.

Por el contrario, el enfoque propuesto por Jenkins (1994) y desarrollado recientemente por Del Río, Gradín y Cantó (2006a) avanza en esa dirección al proponer medidas que permiten agregar la discriminación existente en la distribución salarial. Unas heredan las propiedades del criterio de Lorenz en el ámbito de la desigualdad y las trasladan a este campo, y otras permiten ordenaciones completas en términos del nivel de discriminación a partir de un conjunto de juicios de valor más extenso, pero explícito, que garantiza la comparación entre distribuciones salariales según el nivel de discriminación existente. Además, algunas de estas medidas completas también heredan ciertas propiedades de descomponibilidad que permiten profundizar en el análisis de la discriminación al abarcar más dimensiones que la puramente salarial.

La puesta en práctica de este enfoque requiere, en primer lugar, de la estimación de la discriminación soportada por cada trabajadora, calculada individualmente y no en promedio como ocurría en la metodología clásica. Esto no es excesivamente complicado si tenemos en cuenta que una vez estimado el modelo salarial (1), estamos en condiciones de predecir el salario estimado para cada mujer trabajadora, \hat{y}_{mi} , así como el salario que percibiría si sus características fuesen retribuidas como las de un hombre, \hat{r}_{mi} , de forma que:

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

donde $\hat{\sigma}_m^2$ es la varianza estimada de u_m .¹⁵ La diferencia salarial ($\hat{r}_{mi} - \hat{y}_{mi}$) representa así la estimación que el modelo proporciona de la discriminación salarial sufrida por la trabajadora i .

A continuación debemos asumir la necesidad de agregar estas experiencias individuales, lo que exige incorporar juicios de valor necesariamente subjetivos. Esto no tiene por qué ser empobrecedor si aceptamos que la discriminación es un *mal* que comparte con otros, como la pobreza o la duración del desempleo, sus características básicas. Siguiendo a Del Río, Gradín y Cantó (2006a) utilizaremos dos tipos de medidas propuestas por estos autores: la *curva de discriminación* y las familias de índices de discriminación, d_α y de discriminación relativa, dr_α .

Sea $x_m = (\hat{r}_{m_1} - \hat{y}_{m_1}, \hat{r}_{m_2} - \hat{y}_{m_2}, \dots, \hat{r}_{m_n} - \hat{y}_{m_n})$ el vector de brechas salariales para una población de n trabajadoras. La familia de índices de discriminación absoluta, d_α , se define como:

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

donde k^* representa el número de mujeres discriminadas, y α el parámetro de aversión a la discriminación.

Otra posibilidad a la hora de cuantificar la discriminación es relativizar la medición, esto es, normalizar la brecha salarial de cada trabajadora dividiéndola por el salario que percibiría en ausencia de discriminación:

$$v_{mi} = \left(\frac{\hat{r}_{mi} - \hat{y}_{mi}}{\hat{r}_{mi}} \right)$$

De esta forma, en la normalización de la brecha salarial lo relevante es la discriminación máxima que podría sufrir cada trabajadora dada su situación laboral. Así, v_{mi} cuantifica la proporción que representa la brecha salarial de la trabajadora i respecto de la peor situación posible a la que se enfrenta (esto es, cuando su salario fuese igual a 0). En este caso la familia de índices de discriminación relativa se define como:

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

Tanto d_{α} como dr_{α} son aditivamente descomponibles, de forma que la discriminación total medida por estos índices es igual a la suma ponderada de los niveles de discriminación existentes en cada uno de los subgrupos de mujeres en los que se desee dividir la población de trabajadoras objeto de estudio. Además, ambas familias de índices cuantifican el nivel agregado de discriminación salarial, absoluta o relativa, respectivamente, de forma que su valor aumenta cuando lo hace el porcentaje de mujeres afectadas (*incidencia*), la intensidad del fenómeno y/o la desigualdad en el reparto de la discriminación entre el colectivo de trabajadoras.

Por otro lado, sea $g(x_m)$ el vector de discriminación salarial asociado a x_m , definido como:

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

Y sea, $\Gamma(v_m)$, el vector de discriminación salarial relativa asociado a v_m , tal que:

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

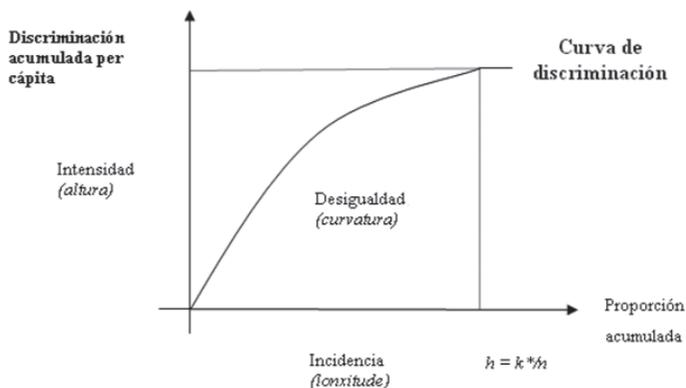
de forma que a las trabajadoras con brechas salariales negativas se les asigna el valor *cero* para evitar que su situación ventajosa pueda compensar la discriminación soportada por las mujeres con brechas salariales positivas.

Para cada valor de p , con $0 \leq p \leq 1$, la curva de discriminación de $g(x_m)$ se define como la suma del primer $100 \cdot p$ por ciento de valores de $g(x_m)$ dividido por el número total de trabajadoras, n , una vez que estas han sido ordenadas de mayor a menor discriminación salarial. De esta forma se verifica que $g_1 \geq g_2 \geq \dots \geq g_n$, y para cada valor de $p = k/n$ la curva se calcularía como:

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

donde k es cualquier entero tal que $k \leq n$. Así, $D(g;p)$ acumula per cápita los niveles individuales de discriminación en orden decreciente a partir de las trabajadoras más discriminadas. Como se muestra en el gráfico 1, se trata de una función positiva, creciente y cóncava; en la que $D(g;0) = 0$, $D(g;1) = \bar{g}$, y que se hace horizontal a partir del valor de p que incorpora a la última mujer que padece discriminación, k^* .

Gráfico 1. Curva de discriminación



Su forma refleja la *incidencia* del fenómeno, al identificar el porcentaje de mujeres discriminadas con el percentil en que la curva se hace horizontal, $h=k^*/n$; nos informa de su *intensidad*, al coincidir su altura máxima con el *gap* salarial total per cápita acumulado; y atiende a la *desigualdad* en el reparto de la discriminación según sea mayor o menor la concavidad de su tramo creciente.

La curva de discriminación normalizada, $D(\Gamma; p)$, que conserva las mismas propiedades gráficas que $D(g; p)$, se calcularía como:

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

una vez que los elementos de Γ han sido ordenados de mayor a menor discriminación salarial relativa: $\Gamma_1 \geq \Gamma_2 \geq \dots \geq \Gamma_n$.

Los teoremas desarrollados en Del Río, Gradín y Cantó (2006a) permiten asegurar que un mayor nivel en las curvas de discriminación absolutas [normalizadas] se corresponde, sin ambigüedad, con un mayor nivel de discriminación según todos los índices pertenecientes a la familia d_α [dr_α], respectivamente. Esto hace que estas curvas, y sus criterios de dominancia asociados, sean potentes instrumentos de medida de la discriminación, al permitir identificar situaciones empíricas en las que la ordenación de las distribuciones salariales según su mayor o menor grado de discriminación es independiente del índice elegido.

4. «SUELOS PEGAJOSOS» Y «TECHOS DE CRISTAL» EN EL MERCADO DE TRABAJO ESPAÑOL

La utilización de estas herramientas ha permitido profundizar en el estudio de la discriminación en nuestro país. Así, hoy sabemos que la discriminación absoluta aumenta a medida que aumenta el nivel salarial de las mujeres, tal y como se comprueba al comparar las curvas de discriminación absolutas estimadas para cada decila salarial de trabajadoras, a partir de la *Encuesta de estructura salarial* de 1995.¹⁶ Decila a decila las sucesivas curvas de discriminación se sitúan por encima de la anterior, reflejando mayores niveles de discriminación. Así, el diez por ciento de las mujeres con mayores salarios son las que más se alejan de las retribuciones alcanzadas por los hombres con similares características laborales. Y al revés, las mujeres que perciben salarios más bajos son las que más se acercan a los niveles salariales de sus compañeros varones.

Si queremos medir la discriminación en términos relativos, esto es en relación al salario que percibiría cada trabajadora en ausencia de discriminación, el resultado no es unívoco decila a decila, al producirse un importante número de cruces entre las curvas de discriminación normalizadas. Para poder llegar a una conclusión más explícita (aunque condicionada al índice utilizado) debemos acudir a los índices completos relativos, dr_α . En la figura 2 se presenta la discriminación relativa para cada decila de trabajadoras utilizando el índice dr_2 . Para construir esta figura se ha dividido la discriminación relativa estimada para cada decila entre la discriminación relativa total. Esto supone que aquellas decilas que presentan un nivel superior a la unidad es porque soportan niveles de discriminación por encima de la media, y viceversa.

En nuestro caso se detecta una disminución en los niveles de discriminación a medida que aumentamos el nivel salarial de las mujeres, con un pequeño repunte en la última decila, siendo claramente la primera decila la que presenta los mayores niveles de discriminación relativa. Siguiendo a De la Rica, Dolado y Llorens (2005) nos preguntamos si el nivel educativo alcanzado por las asalariadas podría ayudar a explicar este resultado. Así, en las figuras 3 y 4 se separa a las mujeres con estudios universitarios del resto, y para cada uno de los dos grupos se analiza nuevamente el nivel de discriminación relativa en cada una de sus propias decilas. Dado que el grupo de no universitarias representa a la inmensa mayoría de las mujeres, su comportamiento no presenta diferencias destacables en relación con la partición por decilas en la población total (salvo si nos fijamos en la última decila que ahora ya no rompe la tendencia decreciente mencionada). Sin embargo, entre las mujeres con titulación universitaria el nivel de discriminación relativa aumenta progresivamente a medida que ascendemos salarialmente. Así, entre las trabajadoras más cualificadas, aquéllas con salarios más elevados soportan los mayores niveles de discriminación relativa. En cualquier caso, su discriminación alcanza niveles claramente inferiores a los existentes en el otro extremo de la distribución, en el que se encuentran las mujeres sin estudios y con menores salarios.

De todo lo anterior podemos concluir que, mientras parece identificarse un fenómeno de *suelos pegajosos* entre el numeroso grupo de mujeres con menor nivel educativo y menores salarios, también parecen detectarse problemáticas asociadas al conocido *techo de cristal* entre el minoritario grupo de mujeres con estudios universitarios y mayores niveles salariales. De la Rica, Dolado y Llorens (2005) obtuvieron un resultado similar descomponiendo la brecha salarial en diferentes cuantiles de la distribución de salarios, utilizando regresiones cuantílicas. La ventaja de utilizar nuestros índices de discriminación es que al ser descomponibles

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



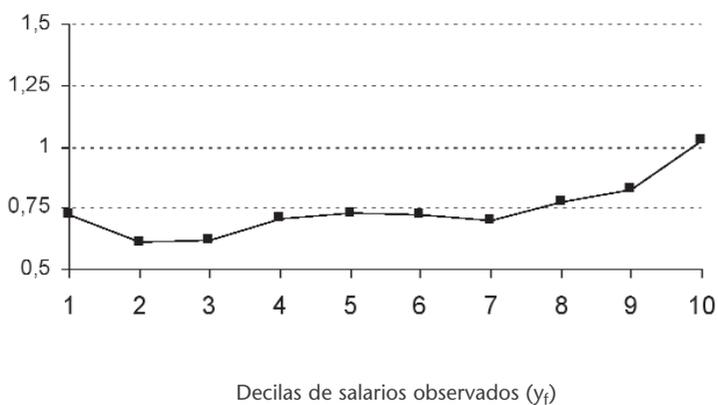
Fuente: Del Río, Gradín y Cantó (2006a).

Figura 3. Discriminación relativa por decilas ($dr_{\alpha=2}$)
Mujeres sin estudios universitarios
(valores normalizados con la discriminación media total)



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

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



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

permiten cuantificar y, por lo tanto, comparar ambos fenómenos con el objeto de valorar su importancia en la sociedad. Para ello calculamos la contribución de la discriminación experimentada por cada grupo de mujeres a la discriminación total existente. Los resultados se presentan en la tabla 3.

La primera columna informa del peso demográfico de cada subgrupo de trabajadoras respecto del total; en la segunda aparecen los niveles de discriminación internos de cada uno de ellos; y en las columnas tercera y cuarta se detalla la contribución de cada subgrupo a la discriminación total, tanto en términos absolutos como en términos porcentuales.

Como acabamos de ver, entre las mujeres con grado universitario las que perciben un salario mayor se enfrentan a mayores niveles de discriminación: 0,050 frente a 0,035 al comparar su última y su primera decila, respectivamente. Sin embargo, su contribución a la discriminación total (1,2%) sólo se sitúa 1 punto decimal por encima de su peso demográfico

Tabla 3. Discriminación relativa por nivel salarial y educativo

Grupos	Población % / total	Discriminación del grupo	Contribución a la discriminación total	
		$dr_{\alpha=2}^j$	Absoluto	%
No-universitarias	88,6	0,050	0,044	91,5
por decilas				
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
por decilas				
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 las mujeres	100	0,049	0,049	100

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

(1,1%). Por el contrario, el 8,9% de las trabajadoras sin grado universitario y con los menores niveles salariales soporta el 11,2% de la discriminación total. Esto significa que aunque el fenómeno de los *techos de cristal* tiene una importancia cualitativa innegable, su relevancia en términos cuantitativos es relativamente pequeña si la comparamos con el fenómeno de los *suelos pegajosos*.¹⁷

5. CONSECUENCIAS DISTRIBUTIVAS DE LA DISCRIMINACIÓN SALARIAL EN ESPAÑA

Hasta ahora, hemos analizado las brechas salariales por razón de género de manera *aislada*, esto es, sin tener en cuenta sus efectos sobre la renta de los hogares a los que pertenecen los individuos que las padecen. Sin embargo, parece relevante poder evaluar las consecuencias de la brecha salarial sobre la distribución de la renta de los hogares. Sería interesante, por ejemplo, cuantificar la discriminación salarial existente en términos del porcentaje de hogares pobres que podrían dejar de serlo si esta «no existiese».

Esta relevante cuestión apenas ha sido analizada en la literatura, a pesar de que los salarios son la fuente de ingresos más importante para la mayoría de las mujeres trabajadoras, y de que la discriminación salarial por razón de género es cuantitativamente importante. Solo conocemos los trabajos de Gradín, Del Río y Cantó (2006) y Del Río, Gradín y Cantó (2006b) donde se combinan técnicas ligadas a la literatura de mercado laboral y de distribución de la renta con el objeto de: 1) estimar la distribución contrafactual de la renta de los hogares, reemplazando los salarios femeninos observados por los salarios estimados sin discriminación, y 2) cuantificar los cambios producidos en los niveles de pobreza en la distribución del ingreso familiar. Para estimar la discriminación estos autores recurren a los procedimientos de identificación y estimación de las brechas salariales individuales mostrados anteriormente (lo que les permite cuantificar el salario potencial para cada mujer si no existiese discriminación). Y para cuantificar los efectos distributivos asociados a la discriminación salarial utilizan diferentes indicadores de pobreza habituales en la literatura. De esta forma, evalúan la relevancia del fenómeno de la discriminación en términos distributivos e identifican aquellos subgrupos de trabajadoras que sufren los mayores efectos discriminatorios en términos de la pobreza asociada a los mismos.

Para poner en práctica estos procedimientos empíricos se recurre al *Panel de Hogares de la Unión Europea* (PHOGUE) ya que proporciona información detallada tanto de la renta familiar como de los ingresos y características del puesto de trabajo de cada uno de sus miembros, cubriendo todos los sectores de actividad.¹⁸ Así, pues, para obtener los resultados que a continuación se presentan, se han utilizado los datos transversales para España correspondientes al año 2001, último año en el que se elaboró dicha encuesta.

Recogiendo resultados de Del Río, Gradín y Cantó (2006b), en la tabla 4 se comparan los niveles de pobreza de las distribuciones con y sin discriminación, estimados a partir de dos índices alternativos: 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).¹⁹ Además, en la figura 5 se ilustra el cambio porcentual experimentado por los niveles de pobreza tanto en la población total como en cada uno de los subgrupos de una partición demográfica considerada de interés.

El primer resultado destacable es que la pobreza disminuye alrededor de un 5% en la población total de hogares al pasar de la distribución de la renta observada (con un 19,9% de pobres) a la estimada sin discriminación (con un 18,8%).²⁰ Esta reducción es significativamente distinta de cero, aunque de cuantía modesta ya que los cambios en la cola baja de la función de densidad apenas afectan a un pequeño grupo situado muy próximo a la línea de pobreza.

El colectivo de hogares con al menos una mujer asalariada presenta niveles de pobreza notablemente inferiores a la media nacional: un 4,5% de pobres frente al casi veinte por ciento de la población total. En este caso, sin embargo, el efecto de la discriminación es importante: aproximadamente 1 de cada 2 pobres superaría la línea de pobreza si descontásemos el efecto de la discriminación salarial.

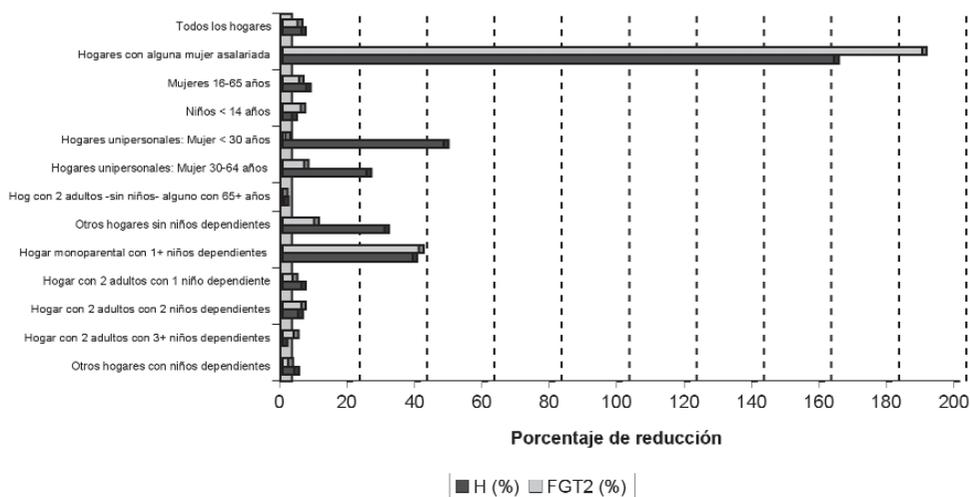
En la tabla 4 también se presentan resultados para una partición de hogares elaborada según la clasificación económica de EUROSTAT. Obsérvese la situación de los hogares monoparentales con al menos un menor dependiente (principalmente madres con hijos pequeños a su cargo y que presentan elevadas tasas de participación laboral). Aunque su peso demográfico es todavía escaso (apenas un 1,1 por ciento de la población según esta encuesta) el efecto de la discriminación sobre sus elevados niveles de pobreza es importante. Así, en este colectivo, donde la pobreza afecta a un 35% de sus hogares, esta se reduciría un 38% si descontásemos la discriminación salarial. Se trata por tanto de un grupo demográfico que, aunque cuantitativamente aún no es muy importante, posee unas características en el mercado laboral que lo hacen especialmente vulnerable a los efectos de la discriminación salarial.

Tabla 4. Indicadores de pobreza*

	% 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). * Valores multiplicados por 100.

Figura 5. Efectos de la discriminación sobre la pobreza (en tanto por ciento)



Fuente: elaboración propia a partir del PHOGUE (España), 2001.

Otro colectivo igualmente afectado es el de los hogares constituidos por mujeres solas entre 30 y 64 años. En este caso, la reducción que se produciría en su porcentaje de pobres superaría el 20%, siendo en ambos casos significativa. En el extremo opuesto se encuentran los hogares constituidos por 2 adultos con 3 o más niños dependientes, que a pesar de representar al 7,5% de la población de la encuesta y de acoger a un 38% de los hogares pobres, apenas ven reducidos sus niveles de pobreza.

6. CONCLUSIONES

Las diferencias entre hombres y mujeres en el mercado laboral español se han revelado notables y persistentes a lo largo de los años. Las brechas existentes en salarios y tasas de actividad y empleo por sexos siguen siendo muy elevadas; la segregación horizontal y vertical en las ocupaciones limita los salarios de las mujeres y su presencia en puestos de máxima responsabilidad; y la sobrerrepresentación femenina en contratos mal remunerados las sitúan en una posición de clara desventaja económica.

De acuerdo con los resultados recogidos en este estudio, al menos el 50% de la diferencia salarial media entre mujeres y hombres no puede ser explicada por variables directamente relacionadas con la productividad de los individuos. Este porcentaje alcanza casi el 80% cuando en la noción de discriminación incorporamos el diferencial salarial asociado a la segregación ocupacional, lo que da cuenta de la importancia de este fenómeno en la explicación de las diferencias salariales en nuestro país.

La cuantía de la discriminación experimentada por las mujeres parece aumentar a medida que aumenta el salario de las mismas. Esto es, las mujeres con mayores salarios se enfrentan a niveles de discriminación también más elevados, y a la inversa. Sin embargo, si medimos la discriminación en términos relativos a sus salarios las conclusiones son un poco más complejas. Así, por un lado, las españolas con los salarios más bajos presentan los mayores niveles de discriminación relativa. Esto es, la discriminación que soportan, en relación a su nivel potencial de ingresos, representa un porcentaje mucho más elevado que el existente entre las mujeres con salarios medios y altos. Por otro lado, aquellas mujeres con mayores salarios y con título universitario sufren niveles de discriminación relativa bastante más elevados que el resto de mujeres con similar nivel educativo. De forma que, aunque las universitarias presentan niveles de discriminación relativos menores que la media, éstos aumentan significativamente cuando analizamos a las que poseen los mayores salarios. Todo esto apunta a la existencia tanto de *suelos pegajosos* como de *techos de cristal* en el mercado de trabajo español, siendo el primer fenómeno de gran importancia cuantitativa, al afectar a una proporción elevada de mujeres con salarios bajos, mientras que el segundo presenta un carácter más cualitativo, al ser el porcentaje de afectadas una proporción pequeña de la población total de mujeres trabajadoras.

En otro orden de cosas, los resultados alcanzados parecen indicar que la erradicación de la discriminación salarial permitiría conseguir un pequeño aunque significativo descenso en los niveles de pobreza existentes en nuestro país. Sin embargo, si solo consideramos a los hogares directamente afectados por el fenómeno (esto es, aquéllos en los que al menos una mujer está empleada por cuenta ajena) su pobreza se vería notablemente reducida al eliminar la discriminación salarial. Estas diferencias según el universo analizado se explican por los reducidos porcentajes de mujeres asalariadas presentes en las decilas más bajas de la distribución de rentas (ya sea por la escasa participación laboral femenina o por las mayores dificultades a las que se enfrentan las mujeres de los hogares más pobres a la hora de encontrar un empleo). Así, todo parece indicar que una mayor presencia de estas mujeres en el mercado de trabajo *oficial* permitiría reducir en una cuantía importante los niveles de pobreza existentes en la actualidad.

En el caso de los hogares monoparentales con menores a su cargo, donde las tasas de participación femenina son elevadas, la existencia de discriminación salarial supone un obstáculo añadido a la escasa provisión de servicios públicos a la infancia en nuestro país. Estimamos que hasta un 38% de estos hogares podría salir de la pobreza si el trabajo de sus sustentadoras fuese retribuido de acuerdo con el de los hombres. Así, y a pesar de que en la actualidad no se trata de un grupo demográfico cuantitativamente importante, sí parece distinguirse por ser un colectivo especialmente vulnerable ante estas situaciones discriminatorias. En parecidos términos se sitúan los hogares unipersonales constituidos por mujeres en edad de trabajar, al presentar potenciales reducciones en sus niveles de pobreza de cuantía elevada.

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 cuotas de igualdad en el mercado de trabajo, sino en términos de un mayor éxito de los programas de lucha contra la pobreza existentes. Por otro lado, la reducción de los niveles de discriminación salarial permitiría que los hogares

constituidos por mujeres solas redujesen sus elevados niveles de pobreza, convergiendo así a la media nacional. En el caso particular de los hogares monoparentales con menores a su cargo, la puesta en práctica de este tipo de políticas parece especialmente urgente, dada su precaria situación en el mercado de trabajo y la insuficiente oferta pública de plazas en centros de educación infantil.

Notas

- 1 En Blau y Khan (2000 y 2003) se ofrece abundante evidencia empírica.
- 2 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 a jornada completa, tal y como han puesto de manifiesto Carrasco y Mayordomo (1997).
- 3 Como consecuencia de todo ello, en España la brecha en tasas de empleo entre hombres y mujeres se sitúa cerca de los 30 puntos porcentuales (con un 75% entre los hombres frente a sólo un 47% entre las mujeres).
- 4 Para un estudio pormenorizado sobre la escasez de incentivos fiscales y sociales a la incorporación de la mujer al mercado de trabajo en nuestro país véase también Zárata (2003).
- 5 Véase Hernández (1996), Palacio y Simón (2002), y Simón, Ramos y Sanromá (2005) entre otros.
- 6 Entre otros podríamos citar a De la Rica y Ugidos (1995), Hernández (1995), Ugidos (1997), García, Hernández y López-Nicolás (2001), Gardeazábal y Ugidos (2005) y De la Rica, Dolado y Llorens (2005).
- 7 En este sentido, por ejemplo, se comprueba que tener mayor nivel de estudios o mayor antigüedad en la empresa permite alcanzar en promedio mayores rentas salariales tanto en el caso de las mujeres como en el de los hombres.
- 8 Para detalles sobre este y otros índices habitualmente utilizados en la literatura de desigualdad véase Gradín y Del Río (2001).
- 9 En el *survey* clásico de Cain (1986) se ofrece una síntesis de los modelos *mincerianos*, y una recopilación de las principales teorías explicativas de la discriminación.
- 10 La experiencia potencial supone aceptar que el trabajador estuvo empleado desde que abandonó los estudios. Se define como «edad – años potenciales de educación – 6». Se toma la experiencia potencial porque, como es habitual, no disponemos de la experiencia real. Esto puede, sin duda, estar sobrevalorando la experiencia cuando hay episodios de desempleo o inactividad, especialmente entre las mujeres por tener tasas más elevadas. Por contra, también cabe la consideración de que el hecho de que las mujeres no aprovechen toda su experiencia potencial, cuando no lo hacen de forma voluntaria, constituye en sí mismo una forma de discriminación laboral que reduce en una menor retribución.
- 11 El considerar la ocupación permite afinar mejor el nivel de cualificación o habilidad de un trabajador para, de acuerdo con Oaxaca (1973), buscar diferencias salariales entre trabajadores de similares características aunque no desempeñen exactamente el mismo trabajo. El problema de incluir esta variable es que eliminamos parcialmente una de las fuentes de discriminación: la existencia de segregación ocupacional, motivo por el cual analizaremos la discriminación también en el caso de que no se incluya o de que se haga a dos dígitos, con mayor detalle.
- 12 Entre otros el estado civil y la presencia de hijos en el hogar.
- 13 En este punto es necesario recordar que se está asumiendo que las dotaciones son exógenas y por tanto no cambiarían en ausencia de discriminación.

- 14 Obsérvese que dentro del término discriminatorio es la desventaja de la mujer, más que la ventaja del hombre, la que mayormente explica este cambio.
- 15 $\text{Exp}(Z_{mi} \hat{\beta}_m + \hat{\sigma}_m^2 / 2)$ es el valor esperado de la variable log-normal, y_m , condicionado a Z_{mi} en la regresión estimada por Mínimos Cuadrados Ordinarios.
- 16 Hemos ordenado a las mujeres trabajadoras de menor a mayor salario, para a continuación construir 10 grupos, donde cada uno de ellos recoge a un 10 por ciento de las mismas. De esta forma, la primera decila está integrada por el 10 por ciento de las mujeres con menores salarios; la segunda decila por el 10 por ciento siguiente; y así sucesivamente hasta la última decila, que agrupa al 10 por ciento de las mujeres con salarios más altos.
- 17 Utilizando una metodología similar a la que aquí se presenta, en Fernández y Pena-Boquete (2005) se realiza una comparación de la evolución de la discriminación salarial por razón de género en España *versus* Galicia. Sus resultados no son demasiado halagüeños. Así, constatan que en Galicia, entre 1995 y 2002, aumentó significativamente tanto el diferencial salarial entre sexos como la discriminación contra las trabajadoras, sobre todo entre las mujeres con mayor nivel educativo y salarial. En España no parece haberse producido un incremento en los niveles de discriminación de la misma intensidad, lo que explica que a lo largo de este periodo se haya producido un fenómeno de convergencia que prácticamente elimina la menor discriminación salarial previa existente en el mercado laboral gallego.
- 18 El PHOGUE es una encuesta oficial, realizada durante el período 1994-2001 por EUROSTAT, que ofrece información estadística homogénea para los distintos países que pertenecen a la Unión Europea. La Encuesta de Estructura Salarial mencionada anteriormente, aunque presenta grandes ventajas a la hora de estimar las ecuaciones salariales, no facilita información sobre los ingresos de los hogares por lo que no puede ser utilizada en este tipo de estudios.
- 19 Para detalles sobre éstos y otros índices habitualmente utilizados en la literatura véase, por ejemplo, Gradín y Del Río (2001).
- 20 En ambos casos se considera pobre a aquellos individuos que residen en hogares que no alcanzan el 60 por ciento de la mediana de la distribución de renta observada ajustada. Se ha elegido el 60 por ciento de la mediana como umbral de pobreza por ser el habitualmente utilizado por Eurostat en sus estudios. Para poder comparar la renta de hogares con diferente tamaño se ha utilizado la raíz cuadrada del número de miembros del hogar como escala de equivalencia. Por otro lado, en las ecuaciones salariales del modelo (1) no se han incluido variables relacionadas con la ocupación, de forma que la discriminación estimada incluye las diferencias salariales que puedan originarse por la segregación ocupacional entre hombres y mujeres.

BIBLIOGRAFÍA

- 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 Papers Series*, 1742. Institut zur Zukunft der Arbeit (IZA).
- Blau, F. y 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 y R. Layard (eds.). *Handbook of labor economics*, (1). Amsterdam: North-Holland.
- Carrasco, C. y 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. y 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. y 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. y Pena-Boquete, Y. 2005. «Evolución comparada da discriminación salarial por xénero: España versus Galicia», *Actas del iii Congreso de Economía de Galicia, Galicia nunha Europa Ampliada: Convergencia e Benestar*.
- Ferrari, I. y 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. y Thorbecke, E. 1984. «A class of descomposable poverty measures», *Econometrica*, 52 (3), pp. 761-766.
- 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, pp. 149-167.
- Gardeazábal, J. y Ugidos, A. 2005. «Gender wage discrimination at quantiles», *Journal of Population Economics*, 18 (1), pp. 165-179.
- Gradín, C. y 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. y 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. y 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. y 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 Fiscales (IEF).
- 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, 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 Fiscales (IEF).