

Master de Educación en Igualdad de Género y Políticas de Igualdad

Universidade de Vigo – Cátedra Caixanova de Estudios Feministas

Vigo, mayo 2005

¿EXISTE DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO EN EL MERCADO DE TRABAJO GALLEGO?*

Coral del Río Otero

**Departamento de Economía Aplicada
Universidade de Vigo**

Una versión en gallego de este artículo se publicó en:

Del Río, C. (2003), “¿Existe discriminación de xénero no mercado de traballo?”, en Xosé H. Vázquez-Vicente (ed.), *VIGO, Economía e Sociedade*, Edicións Xerais de Galicia, Vigo, pp. 307-332.

* Quisiera expresar mi agradecimiento a Arantza Campos Rubio y a Carlos Gradín Lago por la ayuda prestada en la realización de este trabajo. Asimismo estoy en deuda con la Biblioteca y Centro de Documentación de Alecrín que me ha permitido acceder a sus fondos especializados en temas de mujer, haciendo extensivo este agradecimiento a las bibliotecarias que allí trabajan por la excelente labor de documentación realizada. En cualquier caso, la autora es la única responsable de las deficiencias de este artículo.

“Supongamos que todas las ocupaciones son accesibles a todo el mundo, sin favorecer o perjudicar a nadie, y que los puestos de trabajo caen en manos de aquellos hombres y mujeres que se observa por la experiencia que están más capacitados para ejercerlos. No hay por qué temer que las mujeres quiten ninguna ocupación a los hombres mientras ésta sea realizada mejor por ellos. Cada individuo demostrará sus capacidades de la única manera que puede demostrarse: intentándolo; y el mundo se beneficiará de las mejores capacidades de todos sus habitantes. Interferir de antemano imponiendo límites arbitrarios [...] no sólo es una injusticia para el individuo y un perjuicio para la sociedad, que pierde aquello que puede ser escaso, sino también el modo más eficaz de conseguir que el sexo o clase así marginado nunca posea las cualidades que no se le permite ejercer”.

Harriet Taylor Mill

“Enfranchisement of Women”, *Westminster Review*, 1851.

1. Introducción

En la actualidad cada vez es mayor el número de personas que reconocen la presencia de actitudes discriminatorias en el mercado de trabajo basadas en el género, la raza o el origen étnico de los individuos. Desde esta perspectiva, los individuos estarían disfrutando de oportunidades diferentes a la hora de integrarse en el mercado laboral; alcanzar estabilidad y ascender en el puesto de trabajo; incorporarse a determinadas profesiones; o incluso percibirían diferentes retribuciones realizando trabajos de similar valor, en función de que posean unas u otras características. La identificación con el grupo de pertenencia condicionaría así 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 revelarían como determinantes.

En relación con la discriminación de género, el barómetro de febrero de 2002 del Centro de Investigaciones Sociológicas reflejaba la manera en que nuestra sociedad percibe este fenómeno. Por una parte, 7 de cada 10 entrevistados/as aseguraban que la mujer tiene peores salarios y menores posibilidades de acceder a puestos de responsabilidad, tanto en las empresas como en la vida pública. De igual forma opinaban que ante igual preparación, las empresas siguen prefiriendo contratar a un varón frente a una mujer, destacando a la política, la banca y la abogacía como las profesiones donde más dificultades encuentran. Por otra parte, sin embargo, también eran mayoría (casi un 71 por 100) los que opinaban que en la actualidad hay menos desigualdades que hace una década, señalando los ámbitos de la administración pública, la medicina y la enseñanza como modélicos en cuanto a la igualdad de oportunidades que brindan a hombres y mujeres.¹

¹ Los datos, sin embargo, muestran desigualdades importantes también en algunos de estos colectivos. Según estadísticas recientes de la Comisión Europea en ningún país de la Unión se alcanza el 20 por 100 de mujeres dentro del profesorado numerario de Universidad, situándose España en el grupo de cabeza con un 15 por 100. En la joven Universidad de Vigo, el 15 y el 36 por 100 de los Catedráticos y Profesores Titulares de Universidad son mujeres, mientras que éstas representan el 54 por 100 del alumnado, siendo mayoría en todos los ciclos. Lo llamativo es que a pesar del enorme crecimiento experimentado por la Universidad española a lo largo de los últimos 20 años, las diferencias entre el número de Catedráticos y Catedráticas han aumentado en términos absolutos. Según estimaciones de García (2002), en 1990 había 318 mujeres frente a 4007 varones. Diez años después esas cifras ascendían a 827 y 6444, respectivamente. Es más, todavía existen áreas de conocimiento en las que no hay ninguna Catedrática en toda España.

La progresiva sensibilización que la sociedad parece mostrar hacia estas cuestiones no es sorprendente si tenemos en cuenta los diferentes informes que han aparecido recientemente en los medios de comunicación. Así, por ejemplo, la oficina estadística de la Unión Europea estimaba que en 1995 en los países de la Unión las ganancias medias de las mujeres en la Industria y los Servicios se situaban en un 75 por 100 de las percibidas por los varones. Además, y en consonancia con la opinión mayoritaria antes reflejada, constataba una leve mejoría en la situación a lo largo de la segunda mitad de los noventa que, en cualquier caso, no permitía superar el hecho de que las ganancias de las mujeres europeas sigan estando significativamente por debajo de las de sus compañeros varones.

Desde esta perspectiva de género el mercado laboral gallego se sitúa en el furgón de cola de los países miembros. Así, en 1998 su tasa de actividad femenina únicamente superaba a las de Grecia, Luxemburgo, Italia, y España. Además, en esa fecha la tasa de desempleo femenino tenía en Galicia el dudoso honor de situarse, junto con la del estado español, a la cabeza de la Unión Europea en términos absolutos y también en términos relativos si la comparamos con la tasa de desempleo masculina. Por otro lado, y según la *Encuesta de Salarios en la Industria y los Servicios* para el año 2000, en Galicia la brecha salarial existente entre hombres y mujeres situaba el salario bruto mensual medio de éstas en el 69 por 100 del salario medio de los hombres.

El examen de estos resultados parecería llevarnos a afirmar sin ambigüedad que la sociedad tiene razón en sus apreciaciones, y que las mujeres gallegas y europeas son discriminadas a la hora de acceder a un puesto de trabajo en igualdad de condiciones que los hombres. La consecuencia directa que se derivaría de tal observación sería la defensa de intervenciones públicas tendentes a modificar las políticas de contratación y promoción de las empresas, impulsando así la corrección de estos desajustes.

Sin embargo, desde un punto de vista diametralmente opuesto al reflejado hasta ahora, también son muchas las personas que consideran que estas estadísticas no reflejan necesariamente un mal funcionamiento de los mercados de trabajo. Desde esta perspectiva se nos alerta sobre los peligros de dejarnos llevar por *loables impulsos igualitaristas*, al tomar por evidencia empírica lo que podría ser únicamente coincidencia estadística. Siendo los individuos heterogéneos en capacidades y preparación, el mercado a la hora de contratar, retribuir y promocionar a su personal puede estar reflejando esas diferencias, sin que eso suponga que los prejuicios estén

condicionando la toma de estas decisiones.² Existirían, pues, dos tipos de discriminación: una discriminación deseable basada en el mérito, que estaría asociada a características intrínsecas del individuo y a la correlación entre éstas y la productividad; y una discriminación reprobable basada en el prejuicio, que es la única contra la cual deberían intervenir las administraciones públicas. Siguiendo este razonamiento, tal vez las mujeres tengan un mayor nivel de desempleo, no porque estén discriminadas, sino porque su productividad sea menor al tener un historial laboral más intermitente, al abandonar su puesto de trabajo con más frecuencia que los hombres; tal vez las mujeres estén *sobre-representadas* en ciertas ocupaciones, no porque se las excluya de otras, sino porque prefieran trabajos con un horario más flexible para poder ocuparse de su familia; y tal vez el bajo porcentaje de mujeres ejecutivas no se deba a la existencia de barreras dentro de las empresas, sino a decisiones personales destinadas a poder compaginar mejor su vida familiar y profesional. Si todo esto fuese cierto, tal vez las bienintencionadas medidas tendentes a equiparar a mujeres y hombres en el ámbito laboral sean erróneas y acaben provocando ineficiencias en la política de contratación de las empresas.

El objetivo de estas páginas es reflexionar sobre esta realidad a partir de la información disponible sobre el mercado de trabajo en Galicia, haciendo extensivos los comentarios a la comarca de Vigo en la medida que sea posible, ante el desconocimiento de trabajos específicos de ámbito local que hayan abordado esta problemática desde una perspectiva económica.³ Así, en primer lugar presentaremos la evidencia empírica existente para, a continuación, pasar a interpretar los resultados obtenidos a la luz de las diferentes teorías explicativas. Intentaremos responder así a la pregunta del título de este trabajo, valorando las distintas visiones que sobre esta problemática existen. Tratándose de un fenómeno universalmente extendido,

² Linda Gorman pone un ejemplo que ilustra por qué esto podría ser así. Según ella, la política de contratación de una empresa puede verse seriamente condicionada por la experiencia previa con anteriores empleados, sin que ello signifique que ésta discrimine a unos colectivos frente a otros a la hora de ocupar nuevas vacantes. Así, por ejemplo, si la empresa concesionaria de la venta de perritos calientes en un estadio de béisbol constata que sus vendedores fumadores tienen una productividad menor que sus trabajadores que usan camisetas con anuncios sobre competiciones deportivas, cuando tenga una vacante no deseará ocuparla con un fumador: “desde luego, un fumador excepcionalmente motivado podría superar al *deportista* medio. Desafortunadamente, sin realizar exámenes físicos previos a los aspirantes (que al tener que sufragar la empresa harían disminuir sus beneficios) el empresario no puede separar a los fumadores excepcionales de los *deportistas* ordinarios. Así, debe tomar su decisión de contratación sobre la base de su experiencia con los fumadores, en general”.

³ Desde una perspectiva sociológica existen, sin embargo, diferentes estudios publicados por la Concellería da Muller del Concello de Vigo, entre los que podemos citar a Traba *et al.* (1994) y Bruna *et al.* (1999).

probablemente podamos identificar sus características básicas a partir del estudio del caso gallego, haciendo mención a las peculiaridades del caso vigués cuando sea preciso.

2. La presencia de la mujer en el mercado laboral gallego

2.1 ¿En qué medida se incorporan las mujeres gallegas al mercado de trabajo?

Un primer examen del mercado de trabajo gallego desvela un escenario que ha sufrido transformaciones brutales a lo largo de los últimos 25 años. El proceso de envejecimiento de la población rural y la lenta modernización de la estructura productiva explican la drástica caída del sector agropecuario en términos de empleo, que de incorporar al 47 por 100 de la población ocupada en 1977 pasó al 18 por 100 en 2000. El espacio dejado por el sector primario ha sido progresivamente ocupado por los servicios que, creciendo a impulsos coincidentes con las fases expansivas del ciclo económico ocurridas en la segunda mitad de los años ochenta y noventa, emplea en la actualidad al 64 por 100 de la población ocupada.⁴

Esta transformación tiene una importancia crucial a la hora de entender la pérdida de presencia de la mujer en el mercado de trabajo en Galicia. Así, si tradicionalmente nuestro país se distinguió por poseer tasas de actividad femenina muy superiores a las de nuestro entorno, en la actualidad nos encontramos en una situación pareja a la de la mayoría de los países del sur de Europa. Como recoge Gradín *et al.* (2003), el porcentaje de mujeres laboralmente activas en Galicia y España se situaba alrededor del 40 por 100 en el año 2000 (porcentaje calculado sobre el total de la población de mujeres de 16 o más años).⁵ Las mayores tasas de participación de la mujer gallega de antaño encontraban su explicación en el sobredimensionado sector primario, y no en una mayor integración laboral femenina como ocurre en los países del norte de Europa. De esta forma, y ante el declive de las actividades agrícolas, las mujeres han ido perdiendo una presencia que no ha sido suficientemente contrarrestada

⁴ En el área de influencia de Vigo (que comprende la Comarca de Vigo y los municipios de Cangas, Moaña y Salvaterra) se ha producido un fenómeno de terciarización similar, aunque partiendo de un sector primario más reducido y de un potente sector industrial. Según datos de la Fundación ProVigo (2002) en el año 2001 la Agricultura y la Pesca representan el 7 por 100 de la población ocupada, la Industria y la Construcción al 35 por 100 y los Servicios emplean al 58 por 100.

⁵ En ese mismo año en el área de Vigo la tasa de actividad femenina alcanzaba el 43 por 100 (Fundación ProVigo, 2002).

con el ascenso del resto de sectores, donde las tasas de participación femenina están a unos niveles inferiores a los de nuestro entorno.

Atendiendo a todo lo anterior, no debería resultar sorprendente que las tasas de ocupación y de desempleo femenino en Galicia también muestren una elevada convergencia al compararlas con el caso español. Como se muestra en Gradín *et al.* (2003), en 2000 ambos mercados alcanzan niveles de empleo que rondan el 30 por 100 respecto del total de mujeres mayores de 16 años (mientras que en el área de Vigo se alcanza el 32,5 por 100). La diferencia está en que mientras que en Galicia esta cifra se obtiene a costa de perder más de 12 puntos respecto a la tasa de ocupación femenina existente en 1977, en España se alcanza después de un ligero aumento de 5 puntos. Como recogen estos autores: "La mujer gallega no sólo presenta unos niveles de participación bajos en relación con los europeos, sino que cuando decide incorporarse al mercado de trabajo, de modo similar a lo que ocurre en España y otros países mediterráneos como Grecia o Italia, tiene una probabilidad de desempleo muy superior a la de los hombres, casi doblando su tasa de paro, con el agravante de hacerlo en un país caracterizado por su elevada desocupación: 20,7 por 100 de mujeres desempleadas de media en el año 2000 frente al 10,4 por 100 de hombres".⁶

A la luz de todo lo anterior lo relevante sería preguntarse ¿por qué no se incorporan más mujeres al mercado de trabajo? ¿cuáles son los factores que más influyen en la decisión de participar activamente en el mercado laboral? Y a la vez intentar explicar por qué, una vez en el mercado de trabajo, las tasas de desempleo femenino son tan superiores a las existentes en el caso de los varones.

A pesar del importante papel que sigue jugando el sector agrario como sector de ocupación básico, Gradín *et al.* (2003) constatan que la educación constituye la clave a la hora de analizar la tasa de participación femenina en Galicia, de tal forma que a mayor nivel educativo de la mujer, mayor probabilidad de participar en el mercado de trabajo. Esto probablemente pueda deberse tanto a un mayor deseo de ejercer su profesión a medida que ésta ha requerido un mayor nivel de preparación, como a la alta correlación existente entre nivel de estudios y salario medio alcanzado, de forma que a mayores ingresos esperados mayor probabilidad de incorporarse al mercado laboral.

⁶ En el área de Vigo, según refleja la Fundación ProVigo (2002), las tasas de desempleo en hombres y mujeres en 2000 eran del 11,3 y del 24,5 por 100, respectivamente; representando el paro femenino el 63,3 por 100 del paro total. Además, entre las demandantes de empleo (en marzo de 2002) sólo el 19,4 por 100 eran receptoras de algún tipo de prestación por desempleo, mientras el 28,4 por 100 no tenía ocupación anterior (entre los varones estas cifras se situaban en el 26 y el 20 por 100, respectivamente).

Esta variable todavía tiene mayor importancia si nos referimos a las mujeres casadas, que son las que menores tasas de participación presentan. Tal vez el coste de oportunidad de renunciar a un salario bajo sea percibido de forma distinta en hogares en los que hay varios perceptores potenciales de renta que en aquellos otros en los que la mujer es necesariamente la única fuente regular de ingresos. Así, se constata que los ingresos obtenidos por el resto de componentes de la unidad familiar tienen una influencia mayor sobre las decisiones adoptadas por las mujeres casadas, en especial si éstos son aportados por el cónyuge: a mayores ingresos del cónyuge menor probabilidad de incorporarse al mercado laboral. Nuevamente el hecho de tener niños pequeños afecta de forma distinta a las madres casadas y a las solteras, ya que mientras para las primeras su presencia parece ser un desincentivo, para las segundas el efecto es contrario, acentuando su incorporación al mercado laboral al depender el hogar en mayor grado de sus ingresos.

Respecto al porqué de las mayores tasas de desempleo femeninas no contamos con evidencia empírica suficiente para comprender sus causas. Por ello dejaremos esta importante cuestión a la espera de abordar, en la última sección, los argumentos teóricos de que disponemos para intentar explicarla. En cualquier caso, parece probable que este hecho tenga una elevada influencia en la decisión de las mujeres de participar o no en el mercado laboral al producirse un *efecto desánimo* provocado por las escasas posibilidades de encontrar empleo.

2.2 ¿En qué ocupaciones están empleadas las mujeres gallegas?

El segundo aspecto relevante a la hora de conocer cómo se organiza la presencia de hombres y mujeres en el mercado de trabajo es examinar si ambos se distribuyen de forma pareja en el conjunto de ocupaciones y sectores de la economía, o si por el contrario el mercado presenta un elevado grado de segmentación. Si esto fuese así, sería fácilmente constatable la existencia de trabajos típicamente *masculinos* y *femeninos*, en los que la presencia del otro sexo es claramente inferior a lo que sería esperable dada su tasa de incorporación al mercado laboral para el conjunto de la economía.

En la actualidad las mujeres gallegas se concentran mayoritariamente en el sector Servicios, que emplea a dos tercios del total, mientras que la Agricultura y la

Pesca emplean al 19 por 100, la Industria al 13 por 100 y la Construcción al 1,3 por 100. Afinando un poco más por ramas de actividad se constata la importancia del empleo femenino en el comercio, la hostelería, la industria manufacturera, la sanidad y la educación, junto a la agricultura, como actividades más importantes.⁷ Sin embargo, con estos elevados niveles de agregación en la definición de actividades, aunque podemos constatar ciertas diferencias entre hombres y mujeres, no seremos capaces de desvelar aquellas situaciones en las que las desigualdades son más importantes ya que dentro de cada actividad probablemente estemos incorporando ocupaciones con situaciones muy diferentes que en el agregado se pueden compensar unas con otras.⁸ Es por eso que parece interesante bajar un peldaño más en el nivel de desagregación y concretar con mayor precisión cuáles son las actividades más segregadoras. En Hernández (1996) se presentan para España las 10 primeras ocupaciones en cuanto a la mayor presencia relativa de hombres o mujeres. Se constata así la existencia de ocupaciones con una abrumadora presencia masculina, que prácticamente alcanza el 100 por 100 del total, en actividades que requieren una elevada cualificación en la construcción o relacionadas con la maquinaria y los equipos electrónicos; mientras que las mujeres alcanzan su máxima presencia relativa en ocupaciones relacionadas con los Servicios Personales, la Enseñanza y los Servicios Auxiliares Administrativos con Atención al Público.

Estas ocupaciones, al haber sido elegidas selectivamente en función de su mayor grado de segregación, sólo nos ofrecen una visión parcial a partir de las situaciones más extremas, no proporcionándonos información relativa al conjunto del mercado laboral a la hora de calificarlo de muy o poco segregador. Precisamente por esto resulta llamativo que un simple recuento del número de hombres y mujeres que han encontrado trabajo en las ocupaciones que más contratos han realizado en la comarca de Vigo a lo largo de 2001 nos muestre también un panorama tan segregador. Así, como se muestra en el número de septiembre del observatorio de empleo de la Fundación ProVigo (2002) de las 10 ocupaciones que en 2001 han realizado un mayor número de contrataciones, en 6 de ellas uno de los dos sexos acaparó más del 80 por 100 de los contratos, y en sólo 2 (*Camarero/a* y *Mozo carga/descarga, almacén*) las diferencias en los porcentajes de participación de los dos sexos se situaron por debajo del 40 por 100.

⁷ Según datos recogidos por Bruna *et al.* (1999) en el Padrón de 1996, en Vigo el sector servicios acogía a una gran mayoría del empleo femenino (un 83 por 100), concentrándose su presencia en el comercio (19 por 100), actividades sanitarias y servicios sociales (14 por 100) y educación (13,5 por 100).

Estos indicios de elevada segregación se ven confirmados cuando utilizamos índices que, teniendo en cuenta la totalidad de actividades presentes en el mercado laboral, cuantifican la diferente presencia relativa de hombres y mujeres en cada una de ellas. De acuerdo con los resultados de Gradín *et al.* (2003) podemos afirmar que Galicia presenta niveles de segregación ocupacional elevados y superiores a los españoles en casi un 8 por 100, mostrando además una gran persistencia a lo largo del tiempo. Para hacernos una idea de la dimensión del fenómeno basta decir que para conseguir que la presencia de hombres y mujeres no estuviese sesgada a favor de ninguno de ellos en cada una de las ocupaciones existentes sería necesario desplazar de ocupación a casi el 55 por 100 de la fuerza de trabajo femenina o masculina gallega (mientras que en España esa cifra alcanza el 51 por 100). O lo que es lo mismo, habría que trasladar a más de la mitad de los varones (o de las mujeres) de puesto de trabajo para conseguir que los dos sexos estuviesen representados en cada ocupación como lo están en el total del empleo.⁹

Detrás de este fenómeno segregador podemos encontrar dos elementos explicativos. Por un lado, la segregación puede aumentar porque dentro de las ocupaciones se produzca un incremento de la *feminización* de unas y/o de la *masculinización* de otras. Por otro lado, cambios en la estructura ocupacional también pueden afectar al nivel de segregación de la economía, incluso aunque dentro de cada ocupación el porcentaje de hombres y mujeres no se haya visto modificado. Así, si en un país los sectores más segregadores son los que más aumentan su peso en el empleo (los que más crecen y más contratos nuevos realizan) esto se acabará reflejando en la distribución por sexos en el mercado de trabajo. Los elementos que están detrás de cada uno de estos efectos reflejan problemáticas diferentes. Así, mientras el primero refleja un comportamiento crecientemente discriminatorio en la contratación, el segundo recoge cómo los cambios en la estructura productiva del país pueden incidir en la distribución de hombres y mujeres por ocupaciones, sin que se hayan detectado actitudes crecientemente discriminatorias en cada una de ellas.

⁸ Para comprender esto mejor imaginemos una actividad que agrupa a dos ocupaciones: en una sólo hay mujeres y en la otra sólo hay hombres. Si ambas empleasen al mismo número de personas, la suma reflejaría una actividad perfectamente igualitaria.

⁹ En Galicia, en 1998, el grado de feminización del empleo se situaba en un 39 por 100, mientras que los varones ocupaban el 61 por 100 restante de los empleos existentes. Para que no existiese segregación alguna todas las ocupaciones tendrían que respetar estas proporciones entre hombres y mujeres, de forma que la estructura ocupacional de ambos sexos fuese exactamente la misma.

Como se muestra en Otero y Gradín (2001) el hecho de que Galicia (como la mayoría de las Comunidades Autónomas) presente mayores niveles de segregación que España se debe a que, a pesar de que nuestra estructura ocupacional es menos segregadora, nuestro nivel de segregación dentro de las ocupaciones es mayor, y en una cuantía que más que compensa el efecto anterior. Por el contrario, el ligero incremento producido en los niveles de segregación en Galicia entre 1977 y 1998 viene explicado en mayor medida por los cambios en la estructura productiva, no produciéndose avances significativos en la igualdad de sexos en las ocupaciones. Todo lo cual es más preocupante si tenemos en cuenta que, aun siendo la segregación ocupacional un fenómeno generalizado en el mundo y habiendo experimentando un cierto estancamiento en la última década, durante los años setenta y ochenta redujo sus niveles en la mayoría de los países de la OCDE. Considerando, además, los cambios que todavía están por llegar en el proceso de modernización de nuestro sistema productivo, sería deseable prestar atención a las transformaciones que se produzcan en la estructura ocupacional si no queremos que estos fenómenos segregadores acaben extendiéndose aún más en el futuro.

2.3 ¿De qué magnitud son las diferencias salariales entre hombres y mujeres?

Al margen de la menor participación femenina en el mercado laboral y de la segregación ocupacional que acabamos de constatar, un tercer elemento característico de los mercados de trabajo en el contexto internacional es la existencia de notables diferencias en el salario medio de hombres y de mujeres, a favor de los primeros. Tomando como referencia el salario bruto mensual en la Industria y los Servicios se confirma que en 2000 las mujeres gallegas ganaban en promedio un 31 por 100 menos que los hombres.¹⁰ Se trata de diferencias importantes, aunque al estar calculadas sobre remuneraciones mensuales pueden esconder discrepancias en el número medio de horas semanales trabajadas por unos y otras. Así, dado que las mujeres tienen una mayor representación que los hombres en ocupaciones con contratos a tiempo parcial, el menor salario medio percibido por éstas podría estar reflejando una menor dedicación. Es por eso que también resulta interesante realizar la comparación a partir del salario bruto por

¹⁰ Esta cifra alcanza el 25 por 100 en el caso español. Obsérvese que en ambos casos estamos eliminando de estos cálculos tanto al sector agrario (por su peculiar mercado de trabajo) como al empleo ligado a las Administraciones Públicas (donde las diferencias retributivas entre hombres y mujeres son de menor cuantía).

hora trabajada. Utilizando esta nueva variable la brecha salarial en Galicia cae hasta el 26 por 100 (el 23 por 100 en el caso español). Se comprueba, pues, que el mayor peso que las mujeres tienen en este tipo de trabajos reduce efectivamente la dimensión del problema, aunque en una cuantía moderada que sigue sin explicar las grandes diferencias existentes.¹¹

Un examen exhaustivo de estas desigualdades permite comprobar que la brecha salarial no es siempre la misma, presentando notables diferencias según los grupos de trabajadores/as que estemos considerando. En el caso gallego Gradín *et al.* (2003) constatan que las diferencias salariales entre hombres y mujeres aumentan con el nivel de ingresos de los individuos, siendo éste un resultado común a otros países en el 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 16 por 100 mayor que las mujeres, este porcentaje asciende hasta el 39 por 100 en el caso de comparar a hombres y mujeres que han alcanzado estudios superiores. Es por ello que, aunque la estructura salarial en ambos sexos es bastante similar,¹² cuando analizamos la dispersión salarial existente en las mujeres y en los hombres, por separado, éstos presentan unos niveles de desigualdad superiores precisamente por ocupar trabajos de alta cualificación mejor retribuidos que los de las mujeres de perfil educativo similar.

Para que podamos hablar de discriminación, sin embargo, tendríamos que tener garantías de que estas diferencias por grupos no esconden diferencias en otras características de los individuos que las expliquen en términos de productividad. Así, tal vez las mujeres gallegas 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. Ésta 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 una presencia mayoritaria entre el alumnado de las tres

¹¹ Trabajar con el salario por hora permite aislar lo que serían diferencias retributivas por hora trabajada, de lo que serían diferencias por tipo de contrato según su dedicación. El que ahora nos interese hacerlo así, y analizar sólo las primeras, no significa que no consideremos como discriminatorio el hecho de que una mayor presencia de mujeres en contratos a tiempo parcial pueda no ser siempre fruto de una decisión voluntaria por parte de éstas, sino una forma añadida de segregación en su contra presente también en el mercado de trabajo.

¹² En este sentido, por ejemplo, se comprueba que tener un 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.

Universidades gallegas. 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 imprescindible 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.

El trabajo de Gradín *et al.* (2003) nuevamente ofrece evidencia empírica en este sentido. En su estudio, estos autores realizan un riguroso análisis del caso gallego a partir de la información socioeconómica contenida en la *Encuesta de Estructura Salarial*. La principal ventaja de esta encuesta es que, junto a la información relativa al salario hora, recoge toda una serie de variables relacionadas con las características del trabajador/a y de su contrato. De esta forma, podemos conocer su antigüedad en el puesto de trabajo, experiencia acumulada, nivel educativo, tipo de contrato, ocupación, tamaño de la empresa en la que trabaja, tipo de convenio, tipo de mercado, propiedad pública o privada y sexo. 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. Como comprobaremos enseguida, las conclusiones que se desprenden de este análisis confirman los resultados parciales anteriormente comentados.

En primer lugar, las diferentes características encontradas en hombres y mujeres sólo contribuyen a explicar un 16,3 por 100 de la brecha salarial observada en el mercado laboral gallego. De esta forma el 83,7 por 100 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 tres cuartas 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.

Y en segundo lugar, 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 hasta el 50 por 100.

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 del *gap salarial* interocupacional. 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 parte mayor 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 aquélla 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 del *gap salarial* existente entre hombres y mujeres no explicado por razones objetivas se eleva en Galicia a casi el 95 por 100.

La conclusión inmediata que se deriva de todo esto es constatar el enorme impacto que la segregación ocupacional tiene en las diferencias salariales existentes en Galicia. Así, hemos visto que según como la incorporemos a la noción de discriminación salarial, ésta pasaría a representar desde el 95 por 100, al 84 y finalmente el 50 por 100 de las diferencias observadas.¹³ Por todo ello podemos concluir que en Galicia, y en mayor medida que en el resto del estado español, "una parte muy 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" (Gradín *et al.*, 2003).

En cualquier caso, y aún en el escenario más favorable, todavía queda un 50 por 100 de *gap 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 éstos sean hombres o mujeres. Así, las mujeres sufren una gran desventaja frente a los hombres en la remuneración de su experiencia potencial a la hora de conseguir un empleo.¹⁴ Curiosamente, por el contrario, gozan de cierta ventaja relativa en la remuneración de su antigüedad dentro de la empresa (aunque obviamente en una menor cuantía que no compensa el efecto anterior). No deja de ser llamativo este resultado teniendo en cuenta que ambas variables miden la mayor productividad esperada del individuo. Aunque no debe pasar desapercibido que mientras la primera recoge la experiencia hipotética previa, la segunda está ligada al conocimiento directo existente entre empresa y trabajador/a.

3. Teorías explicativas de la desigualdad de género en el mercado de trabajo

Llegados a este punto la pregunta es obvia: ¿Son estos resultados concluyentes a la hora de afirmar la existencia de discriminación en el mercado laboral gallego basada en el género? Como acabamos de comprobar la discriminación es más fácil de delimitar teóricamente que de identificar en un caso empírico concreto.¹⁵ Siguiendo a McConnell

¹³ En el caso español estos porcentajes alcanzan el 78, el 66 y el 53 por 100, respectivamente.

¹⁴ Por experiencia potencial entendemos el número de años transcurridos desde que el individuo se supone que terminó su formación profesional.

¹⁵ De hecho en sentencias judiciales relativas a demandas por discriminación no es extraño encontrar interpretaciones radicalmente diferentes ante hechos similares. En Vigo, por ejemplo, fue famosa la

y Brue (1996) podríamos definirla así: “*Existe discriminación económica cuando las mujeres [o los trabajadores pertenecientes a grupos minoritarios] que tienen la misma capacidad, nivel de estudios, formación y experiencia que los varones del grupo mayoritario, reciben un trato inferior en la contratación, el acceso a una ocupación, los ascensos, el salario o las condiciones de trabajo*” (pág. 351). Desde esta perspectiva “la discriminación también puede adoptar la forma de desigualdad en el acceso a la educación reglada, el aprendizaje o los programas de formación en el trabajo, cada uno de los cuales aumenta el stock de capital humano de una persona” (pág. 352).

Sin embargo, aún bajo estas premisas, ofrecer una explicación de por qué se producen diferencias en términos de tasas de participación, tasas de desempleo, tipos de contratos, actividades desarrolladas o niveles salariales promedio de hombres y mujeres no resulta sencillo. Es más, en muchas ocasiones los argumentos que se utilizan para hacerlo suelen ser contradictorios. La razón es sencilla: los resultados no son concluyentes al 100 por 100 a la hora de confirmar o desmentir la existencia de discriminación, sólo lo son a la hora de verificar notables diferencias entre hombres y mujeres y de concluir que éstas se encuentran en peor situación. Así, la interpretación que hagamos de esta realidad estará sujeta a la percepción que tengamos de cómo actúan individuos y empresas en el mercado laboral, y de cuáles creemos que son las variables que finalmente condicionan sus decisiones.

Un primer grupo de argumentos explica las diferencias existentes a partir del comportamiento de las mujeres en el mercado laboral, destacando las peculiaridades de la oferta de trabajo femenina, frente a la masculina. Un segundo grupo, por el contrario, examina cómo se construye la demanda de trabajo femenina por parte del mercado a partir del comportamiento de las empresas y/o de los trabajadores varones.

3.1 Las preferencias y las *limitaciones* de las mujeres en el mercado de trabajo

Muchos economistas sostienen que un número importante de decisiones racionales y libremente adoptadas por las mujeres explican su posición secundaria en el mercado de trabajo. En este sentido el deseo de compaginar de la mejor forma posible la vida familiar y la vida profesional restringiría su campo de elección en el mercado laboral al

sentencia dictada en 1989 a favor de una trabajadora de “Copo Ibérica” que pedía que se le abonase el mismo salario que a sus compañeros varones (lo que le valió a la Magistrada el premio “Alecrín”). Un

obtener mayor utilidad de poder ejercer *dignamente* el papel de esposas y madres que desean desempeñar o que la sociedad espera que desempeñen. Esto se traduciría, según estas teorías, en mayores tasas de abandono e intermitencia en el puesto de trabajo que los hombres (con la pérdida de productividad que eso conlleva por el deterioro de su capital humano); en una preferencia por desempeñar ocupaciones con jornada a tiempo parcial u horarios flexibles rechazando aquéllas que supongan mayores responsabilidades y exigencias (con la consiguiente pérdida de salario y segregación ocupacional al abandonar voluntariamente determinadas actividades); en una menor inversión en capital humano que los hombres al prever una menor dedicación profesional que haría racional dedicar menos tiempo y dinero a su educación y sesgar sus estudios hacia profesiones que no requieran una alta cualificación ni se caractericen por elevados niveles de obsolescencia en los periodos que no se ejerzan (lo que nuevamente llevaría a una menor productividad, y a que sea racional y no discriminatorio que las empresas inviertan menos en la formación de sus trabajadoras); y finalmente en una oferta de trabajo caracterizada por una menor movilidad geográfica y ocupacional que los hombres, lo que también significa menores oportunidades de empleo.

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

año después, ante el recurso interpuesto por la empresa, otra Magistrada determinó sin embargo la

de trabajo de forma que las diferencias observadas no sean más que el resultado de esta realidad.

Parece difícil sustraerse a estos argumentos. Las encuestas de usos del tiempo dentro del hogar muestran que, efectivamente, las mujeres siguen desempeñando mayoritariamente las tareas domésticas.¹⁶ Asimismo, trabajos como el de Jimeno y Toharia (1996) reflejan que las mujeres presentan un mayor grado de absentismo laboral que los hombres. Su presencia es mayoritaria en trabajos con contratos a tiempo parcial,¹⁷ y por el contrario minoritaria entre los que cursan estudios técnicos. Si acudimos a su papel en puestos de responsabilidad encontramos que sólo un 4,6 por 100 de los puestos directivos en las 300 mayores empresas en España están ocupados por mujeres. Además, los varones tienen en media más fuerza física y suelen realizar aquellos trabajos que requieren en mayor medida de esta característica.

3.2 De por qué estos argumentos son *limitados*

Sin embargo estos datos tampoco son concluyentes. En primer lugar, las diferencias observadas en cuanto a años trabajados, experiencia, nivel educativo, tipo de contrato, etc. ya son tenidos en cuenta y descontados en el cálculo del *gap salarial* por trabajos rigurosos como el presentado en el epígrafe 2.3 para el caso gallego. Así, aunque hombres y mujeres adoptasen exactamente las mismas decisiones sobre qué estudiar o cuánto trabajar seguiría existiendo un diferencial salarial que no somos capaces de explicar a partir de características observables del trabajador/a, de la empresa o del mercado donde actúa. Estos argumentos, por tanto, sólo podrían ayudarnos a la hora de analizar la segregación ocupacional, y la parte de la desigualdad salarial directamente asociada a la misma, pero aun así con muchos matices. Pretender explicar las bajas tasas de matriculación de mujeres en carreras técnicas porque son carreras exigentes y porque a largo plazo no les permitirán obtener unos ingresos tan elevados como los de los hombres debido a la menor dedicación profesional por parte

legalidad de la conducta de la empresa.

¹⁶ Siendo escasos los progresos en este terreno. Según la *Encuesta de Usos del Tiempo* elaborada por el Instituto de la Mujer para 2001, las mujeres dedicaban una media de 7 horas y 22 minutos diarias al trabajo doméstico mientras los hombres declaraban una media de 3 horas y 10 minutos. Las mayores diferencias entre ambos se situaban en el tiempo dedicado al “Trabajo de la casa” y al “Cuidado de la familia”.

¹⁷ Según datos de Eurostat (2002) para 2000 en España, dentro del grupo de hogares constituidos por una pareja en la que ambos trabajan, el porcentaje de varones con contratos a tiempo parcial era del 1,4 por 100 mientras que el de mujeres era del 16,6 por 100.

de éstas, parece un argumento menor frente a las enormes trabas sociales y laborales que todavía hoy padecen aquellas mujeres que eligen esta opción. Trabas que van desde mayores dificultades de inserción laboral una vez acabados los estudios, a presiones familiares para encaminar su profesión hacia carreras menos *masculinas*.¹⁸ De hecho las conclusiones extraídas del programa DONA, implantado en la Universidad Politécnica de Cataluña para fomentar la presencia de mujeres en sus aulas, subrayan los prejuicios culturales y familiares que todavía hoy existen en este terreno.¹⁹

En segundo lugar, aunque la escasa presencia de mujeres en puestos de responsabilidad dentro de las empresas es una realidad palpable, también debe señalarse que en la Unión Europea una de cada tres nuevas empresas las crean mujeres (siendo éste un terreno tradicionalmente *masculino*).²⁰ Esto pone en entredicho que las mujeres, por decisión propia, prefieran profesiones con menores responsabilidades. Tal vez lo que refleje es, efectivamente, un mayor interés por compaginar vida laboral y familiar que el que históricamente han mostrado los varones, pero también precisamente por esto ponga de manifiesto la tradicional forma *masculina* de organizar el trabajo en el mundo empresarial, donde los horarios de la *producción* no han necesitado hasta ahora coordinarse con los de la *reproducción* de la fuerza de trabajo, expulsando así a aquellos individuos que no están dispuestos a realizar los “sacrificios necesarios”.²¹ Interpretar la baja presencia de mujeres en puestos de alta responsabilidad como una decisión libre y voluntaria por parte de las mujeres parece, cuando menos, simplificador. Lo mismo podría decirse de la mayor presencia femenina en trabajos a tiempo parcial. Los resultados de diversos trabajos empíricos internacionales sugieren que la distribución del empleo femenino en ocupaciones a tiempo completo o parcial no está necesariamente correlacionada con las mayores o menores necesidades de tiempo por

¹⁸ Es conocido entre las estudiantes de ingeniería de la Universidad de Vigo la existencia de grandes empresas en la comarca cuya política de personal dificulta enormemente la inserción de mujeres de sus puestos de alta cualificación. Por otro lado, los centros de enseñanza de ingeniería en casi todas las Universidades españolas se denominan en masculino: “Escuela Técnica Superior de Ingenieros ...” cuando lo más fácil sería haberlo hecho en femenino: “Escuela Técnica Superior de Ingeniería ...”. Otro dato también contrastado es la disminución experimentada por la matrícula femenina en muchas Facultades de Informática desde que han pasado a denominarse “Escuelas de Ingeniería Informática”.

¹⁹ Prejuicios que se extienden a toda la sociedad pero que aumentan significativamente cuando el nivel educativo de los individuos es menor. Así, mientras su alumnado masculino proviene de una amplia gama de estratos sociales, el femenino está mucho más *infra-representado* entre los hogares con menor nivel de estudios.

²⁰ En el caso de Vigo un 38 por 100 de los jóvenes empresarios son mujeres, según datos de la Asociación de Jóvenes Empresarios de Vigo y su área (AJEV) para el año 2001.

²¹ Sin despreciar el enorme peso que las pautas culturales siguen teniendo en el papel que hombres y mujeres desean representar en el mundo laboral, de forma que la asunción de mayores responsabilidades profesionales por parte de ellos sigue viéndose natural, incluso por muchas mujeres.

parte de las trabajadoras. En la misma línea, Carrasco y Mayordomo (1997) sugieren que en las últimas décadas el empleo a tiempo parcial en España es más el resultado de una decisión forzada por parte de las trabajadoras, ante la escasez de ofertas a tiempo completo, que una opción personal libremente adoptada.

En tercer lugar debemos hacer mención a la supuesta existencia de diferencias en términos de productividad entre hombres y mujeres no observables por los investigadores en sus estimaciones del *gap salarial* pero perceptibles por las empresas, con su lógica influencia en las retribuciones alcanzadas por ambos. Así, por ejemplo, se afirma la existencia de una menor productividad de las mujeres asociada a su mayor nivel de absentismo laboral. Si efectivamente la productividad de las mujeres fuese menor que la de los varones por dicha causa, éste podría ser el origen de sus menores salarios, lo que ayudaría a explicar las diferencias retributivas existentes sin tener que recurrir a actitudes discriminatorias en el mercado de trabajo. Sin embargo, los estudios existentes no son concluyentes, y aunque las trabajadoras son las que efectivamente están soportando las mayores cargas familiares de eso no se desprende, necesariamente, que su productividad sea menor que la de sus compañeros varones. En este sentido, el trabajo de Álvarez (2000) concluye que si bien el absentismo laboral en España por *Razones Familiares* es significativamente mayor en las mujeres, las ausencias en el puesto trabajo por *Otras razones* (sin concretar) son por el contrario significativamente mayores entre los varones.²²

En cuarto y último lugar, se afirma que las mujeres se especializan en ocupaciones menos desagradables y que requieren una menor fuerza física, lo que justificaría sus menores salarios. También este argumento debería ser matizado. Podríamos admitir que las mujeres tienen, en promedio, una mayor aversión que los hombres a realizar este tipo de actividades. Aunque igualmente habría que reconocer que cuando intentan incorporarse a estas ocupaciones suelen ser varones los que más objeciones presentan, alegando su incapacidad para ocupar esos puestos de trabajo o la existencia de derechos adquiridos sobre ocupaciones que siempre han sido

²² Este trabajo se realizó a partir de la Encuesta de Situación Laboral y Usos del Tiempo elaborada por el Instituto de la Mujer en 1991. Esta encuesta tiene la peculiaridad de que analiza el absentismo de hombres y mujeres sólo en sectores en los que la presencia de ambos es relativamente similar, para evitar el sesgo de selección existente en aquellos otros en los que la mayoritaria presencia de alguno de los sexos puede estar escondiendo características que podrían alterar los resultados. En concreto intentaban demostrar que el absentismo depende más de las particulares condiciones de trabajo de los individuos que del género.

masculinas.²³ Como destaca Campos (1999), históricamente la inclusión en nuestro ordenamiento jurídico de *legislación protectora de las mujeres* en el ámbito laboral, impidiendo su participación en trabajos tipificados como *peligrosos*, “restringió eficazmente el acceso de las mujeres a la totalidad del mercado laboral más allá de lo que sus propias capacidades pudieran limitar”. Visto lo anterior, parece sensato reconocer la presión ejercida contra aquellas mujeres que pretenden integrarse en este tipo de ocupaciones, haciendo que todavía hoy siga siendo una opción que presenta mayores dificultades que en el caso de los varones.

Por otro lado, resulta instructivo seguir el argumento que asocia fuerza física con mayor valor del trabajo. Este aspecto es muy importante porque ha sido y es frecuentemente utilizado en convenios colectivos para justificar salarios diferentes en ocupaciones típicamente *masculinas* y *femeninas*, siendo una de las principales causas de las desigualdades salariales asociadas a la segregación ocupacional, en lo que se ha denominado *segregación horizontal*.²⁴ Nuevamente Campos (1999) nos ofrece evidencia en este sentido al comentar varias sentencias recientes del Tribunal Constitucional (TC). En la sentencia STC 145/91, “las recurrentes en amparo son un conjunto de mujeres que realizan las tareas de limpieza en un hospital público. Estas mujeres pedían que se les retribuyera con el mismo salario que al conjunto de varones que en el mismo centro de trabajo realizaban tareas de peón. Las recurrentes basaban su petición en que limpiadoras y peones llevaban realizando *el mismo trabajo* y el único motivo para percibir un menor salario es que en el convenio colectivo se otorgaba un determinado sueldo a los peones y un sueldo menor a las limpiadoras”. En este caso el TC otorgó el amparo a las recurrentes reflexionando sobre si no estábamos ante un caso evidente de infravaloración social y económica del trabajo *femenino*. Curiosamente, en la sentencia STC 286/94 el Tribunal no resuelve en el mismo sentido una situación parecida. En este caso las recurrentes son un grupo de mujeres que se dedicaban a labores de envasado en una fábrica de galletas y cuyos salarios eran inferiores a los de

²³ Recordemos los argumentos utilizados por empresa, sindicatos, y también presentes en alguna sentencia judicial cuando las primeras mujeres pretendieron entrar en las minas asturianas, a principios de los años noventa. La peligrosidad del trabajo o la existencia de mineros varones en paro se presentaron como razones “fundadas” para justificar el rechazo a su incorporación. Del mismo modo, recordemos la negativa reciente de la Comunidad de Pescadores de El Palmar, en Valencia, a ejecutar la sentencia de 5 de octubre de 1998 por la que se le obligaba a admitir como miembros de pleno derecho a 5 mujeres que cumplían todos los requisitos exigidos en su normativa salvo el ser varón.

²⁴ Como hemos visto anteriormente la otra fuente importante de desigualdad salarial es la *segregación vertical*, asociada a la escasa presencia de mujeres en ocupaciones con elevado nivel salarial

sus compañeros varones, que se dedicaban a las tareas de producción (manipulación de materias primas y elaboración del producto). “En este caso el Tribunal considera que aunque se admita el principio comunitario de igual retribución por trabajos de igual valor, considera que tiene más valor la producción del producto que su envasado, empaquetado y acabado, ya que requiere de una mayor responsabilidad, hecho que justifica una mejor retribución”. Lo que no queda claro en la sentencia es el porqué de la mayor responsabilidad en una tarea u otra.²⁵

Si nos remontamos a diversas noticias aparecidas en la prensa local en el verano de 1991 encontramos un caso ilustrativo curiosamente similar. En esas fechas el colectivo de trabajadoras eventuales del puerto de Vigo, que sólo podían desempeñar el trabajo de *clasificadoras de pescado*, promovió que se las incluyera en las listas de rotación por tipos de trabajo en las que únicamente participaban los eventuales varones, y que incluían puestos de trabajo mejor retribuidos. Una vez conseguido esto, según acuerdo de la comisión ejecutiva provincial del INEM, se dejaron oír enérgicas voces de protesta ante el hecho de que mujeres ejercieran de *estibadoras* y varones de *clasificadores del pescado*, sin tener la suficiente preparación. Lo curioso es que entre los argumentos esgrimidos por la Cooperativa de Armadores de Pesca del Puerto de Vigo para oponerse a esta medida, uno de los más utilizados hacía referencia a que el 60 por 100 del valor de una marea lo proporcionaba una adecuada clasificación. Según afirmaban, si las especies de mayor interés comercial no se separaban adecuadamente por lotes se acaba perdiendo mucho dinero en el proceso de venta. De hecho un documento de la cooperativa, hecho público un mes después de que se autorizase el turno de rotaciones mixto, afirmaba que los precios habían caído en picado “como consecuencia de la utilización de personal sin experiencia ni conocimientos en la clasificación”.²⁶ Evidentemente, y al margen de otras consideraciones, todo parece indicar que el trabajo de las mujeres clasificadoras no se estaba valorando salarialmente en su justa medida teniendo en cuenta que una de sus principales reivindicaciones a la hora de querer entrar en los turnos de rotación era el poder alcanzar puestos mejor retribuidos. Sólo cuando *su* trabajo lo empezaron a realizar varones sin experiencia y se redujeron los beneficios se reconoció públicamente su importancia. Por desgracia, estas

(empresarias, directivas, empleos que requieren alta cualificación, etc.) y a su *sobre-representación* en aquellas ocupaciones con salarios más bajos.

²⁵ Curiosamente la sentencia también reconoce explícitamente que “es muy probable que en la génesis de la segregación profesional de los trabajos [...] estuviera una vez más la idea preconcebida de la menor fortaleza física y de cierta debilidad de la mujer en relación con el varón”.

declaraciones no tenían por objeto proponer subidas salariales acordes con el valor del trabajo realizado por las mujeres, sino garantizar que éstas permanecieran en sus ocupaciones tradicionales.

La existencia de diferencias notables en la valoración del trabajo femenino y masculino en el mercado de trabajo de nuestro país puede rastrearse hasta el siglo XIX, cuando la industria conservera empezó a contratar importantes cantidades de mano de obra femenina. Como señala Muñoz (2001) en su trabajo sobre las diferencias de género en las industrias marítimas en Galicia entre 1870 y 1936: “la cualificación femenina, al no ser adquirida por canales institucionales reconocidos, fue negada por los empresarios. En este sentido, cabe tener en cuenta que la cualificación depende de construcciones ideológicas y sociales. El género interviene en la definición de la cualificación y formación.²⁷ Por ello la definición de algunas categorías masculinas como trabajo cualificado (soldadores) y las femeninas como trabajo poco cualificado (empacadoras) proviene tanto de la construcción ideológica y social del concepto de cualificación como del poder de negociación de cada grupo de trabajadores”.

3.3 El papel de los comportamientos discriminatorios en el mercado de trabajo

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

Uno de los trabajos pioneros en este campo es el libro de Gary Becker, *La Economía de la Discriminación*, publicado en 1957. Simplificando sus argumentos, este estudio propone la existencia de “Preferencias o Gustos Discriminatorios” por parte de algunos empresarios. Estos empresarios prefieren no trabajar con mujeres aunque dicha actitud les ocasione una pérdida de eficiencia y unos menores beneficios. Prefieren

²⁶ Véase la Voz de Galicia del 21 y 22 de agosto de 1991.

²⁷ Véase una amplia crítica al concepto de cualificación en varios artículos recopilados por Borderías, Carrasco y Alemany (1994).

discriminarlas a tener que sufrir los costes subjetivos o psicológicos de tenerlas como empleadas.²⁸ De esta forma, sólo si los salarios de las mujeres son inferiores a los de los varones en una cuantía suficiente se decidirán a incorporarlas a su empresa. No es el momento de profundizar en sus argumentos, pero a modo de resumen digamos que según sus predicciones este comportamiento supone incurrir en unos costes mayores que los que tendrán los empresarios no discriminadores, de forma que en un mercado perfectamente competitivo estas empresas discriminadoras no podrían sobrevivir a largo plazo. La recomendación de política económica que se desprende de este modelo es sencilla y marcadamente conservadora: no actuar, no intervenir. El tiempo y la competencia entre empresas pondrán las cosas en su sitio y la discriminación desaparecerá. Sin embargo en este caso, como en tantos otros, el tiempo no parece resolver por sí solo las diferencias salariales, y 45 años después de la publicación de este libro las diferencias salariales siguen patentes. Las críticas que se le han hecho son muchas, desde aquéllas que con una óptica más general cuestionan que se pueda seguir analizando el mercado de trabajo bajo la improbable hipótesis de que las empresas compitan en condiciones perfectas, a las que consideran que incluso en mercado competitivos la discriminación puede prevalecer a largo plazo.

Un segundo modelo explicativo basa su argumentación en el poder de mercado con el que cuentan las empresas a la hora de hacer ofertas salariales en la contratación de mano de obra. Ese poder de negociación hace que le resulte beneficioso practicar la discriminación salarial. La empresa espera que las mujeres acepten salarios menores a los ofrecidos a los varones ya que sabe que su capacidad para encontrar otro empleo es menor. Las razones habría que buscarlas en su menor movilidad geográfica (asociada a la tradicionalmente mayor “dependencia” del trabajo de su cónyuge que la experimentada por los varones) y su menor movilidad ocupacional (derivada de la segregación existente que hace que sus alternativas de empleo sean menores). La capacidad explicativa de esta teoría depende crucialmente de este supuesto. El problema es que no tiene en cuenta un factor añadido que actuaría en sentido contrario: dada la tradicional división sexual del trabajo en los hogares con niños, una bajada en los salarios tal vez se traduzca en un mayor abandono del mercado laboral por parte de las

²⁸ En este sentido el modelo es perfectamente extendible a otros colectivos. No se trata de una característica específica de ciertos empresarios, sino que en la sociedad en su conjunto se podrían dar este tipo de preferencias: trabajadores varones que no quieren trabajar con mujeres o consumidores (se supone que mayoritariamente varones) que no quieren adquirir productos de empresas no discriminadoras.

mujeres que de los hombres, con lo que el efecto anterior podría ser en parte compensado. Ésta es una cuestión empírica que habría que contrastar en cada caso. Lo interesante de este modelo es que, a diferencia del anterior, aquí las empresas no discriminan por prejuicios sino porque les resulta rentable, hasta tal punto que no hacerlo supone situarse en desventaja frente a sus competidores. En consecuencia, no existiría ninguna razón para que las fuerzas del mercado reduzcan los niveles de discriminación, siendo necesaria la intervención pública para hacer frente a este problema.

La tercera teoría explicativa se basa en lo que se conoce como *Discriminación Estadística*. Decimos que existe discriminación estadística siempre que se juzga a una persona en función de las características medias del grupo al que pertenece y no en función de sus características individuales. Podemos considerar que estos juicios son acertados en el sentido de que el grupo tiene, efectivamente, las características que se le atribuyen, pero son incorrectos con respecto a algunos individuos que aun perteneciendo al grupo se alejan de su comportamiento medio. Siendo esto así, y dado que las empresas desean seleccionar a su personal de la forma más barata posible, probablemente utilicen el sexo, la raza o la edad del aspirante como aproximación “promedio” a la hora de valorar sus características y productividad. En principio no tendría por qué haber una conducta necesariamente maliciosa por parte de la empresa, ya que ésta simplemente se fija en el comportamiento promedio dentro de cada grupo. Por supuesto se puede equivocar en la contratación o no de algunos individuos que se alejan del comportamiento promedio de su grupo, pero en general este proceso de selección le permitirá ahorrar costes y competir en mejores condiciones. De esta forma, no habría ninguna razón objetiva por la que la discriminación estadística tenga que disminuir con el paso del tiempo, a menos que las características de los grupos vayan convergiendo. En mi opinión esta teoría probablemente tendría una mayor capacidad explicativa si incorporase en el conjunto de características que la empresa asocia a cada colectivo los prejuicios existentes en la sociedad hacia el trabajo de los mismos. Ante la evidencia de una infravaloración social del trabajo femenino, y al revés, de una sobrevaloración del de los varones, tal como parece deducirse del epígrafe anterior, no parece descabellado pensar que junto a razones objetivas se encuentren juicios de valor y estereotipos como los anteriormente mencionados que estén viciando la supuesta

neutralidad en la toma de decisiones empresariales.²⁹ De hecho, la propia selección de características que la empresa toma como referencia probablemente ya muestre, en sí misma, un sesgo notable. Así, por ejemplo, se suele mencionar la mayor probabilidad de las mujeres casadas a dejar el puesto de trabajo cuando tienen hijos para justificar sus menores salarios y, sin embargo, no se menciona la menor probabilidad de las mujeres de caer en la dependencia de ciertas drogas o el poseer historiales que demuestran una mayor prudencia en la conducción de vehículos, a la hora de contratarlas en condiciones ventajosas frente a los varones.

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

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

²⁹ En esta línea podemos recoger las declaraciones del rector del Instituto Tecnológico de Massachusetts (MIT), uno de los centros universitarios más elitistas del mundo, en las que reconocía que había habido prejuicios “involuntarios” contra las mujeres en la política desarrollada por dicha institución referente a la contratación, promoción y remuneración de sus trabajadoras. Los datos, revelados a partir de informes internos hechos públicos recientemente, reflejan que de los 52 catedráticos existentes sólo 2 son mujeres, y éstas únicamente constituyen el 18 por 100 del profesorado (mientras las estudiantes son el 40 por 100); los salarios femeninos son un 16 por 100 inferiores a los de los varones; y mientras ellos ascienden en promedio cada tres años, a ellas les cuesta un mínimo de cinco (véase El País, 20 de abril de 2002). Si en un centro universitario de estas características, identificado con el *rigor* y la *capacidad intelectual* de sus

ambiente cultural y laboral es el que discrimina en función del sexo, dificultando la presencia femenina.

Por otro lado, este comportamiento podría ser la respuesta dada por las empresas a las dificultades de agrupar a hombres y mujeres a la hora de trabajar en equipo. Tal vez los varones tengan dificultades a la hora de compartir tareas con las mujeres o incluso se muestren reacios a tenerlas como supervisoras directas, por lo que los empresarios decidirán separarlos por actividades y sexos. Es más, dado que la mayoría de las empresas están dirigidas por varones, éstos también pueden tener prejuicios sobre el papel de la mujer en el ámbito laboral, lo que se traduciría en su reclusión en actividades consideradas de menor valor. Recientemente Goldin (2002) ha desarrollado una “teoría de la contaminación” para explicar algunos de estos comportamientos. Según su hipótesis, los hombres pierden *status* cuando las mujeres se incorporan a sus ocupaciones ya que el que éstas puedan desarrollarlas con normalidad revelaría una menor exigencia o dificultad del puesto de trabajo. Así, la discriminación contra las mujeres estaría motivada, al menos en parte, por el deseo de los hombres de proteger su *status* ocupacional. De hecho es curioso comprobar la reducción en el nivel salarial experimentado por algunas profesiones a medida que se han ido *feminizando*.³⁰

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

miembros, se ha acabado reconociendo abiertamente estos niveles de discriminación podemos suponer que este tipo de comportamiento no constituya una excepción en el mundo laboral.

³⁰ Quedaría por saber si esto ha sido la causa o la consecuencia. Así, ¿la progresiva presencia de un mayor número de mujeres ha hecho que estas profesiones pierdan valor para la sociedad?, o ha sucedido al revés ¿los hombres han ido abandonando estas profesiones a medida que los salarios han ido disminuyendo, dejando así espacio para la entrada de mujeres?

Es probable que las fuerzas que históricamente han originado la segregación en el mercado de trabajo gallego, y que hoy siguen manteniéndola en niveles elevados, combinen elementos presentes en varias de estas teorías. Tal vez por eso volver la mirada atrás y reflexionar sobre el origen de la segmentación en nuestro cercano sector conservero pueda ayudarnos nuevamente a entender mejor este complejo fenómeno. Como concluye Muñoz (2001): “En primer lugar, la segmentación se originaba en las familias, las cuales jugaban un papel determinante en la adquisición de cualificaciones no formales que sesgaron la elección futura de empleo para ambos sexos. Las niñas entraban con sus madres en las plantas de procesado o las ayudaban en tareas auxiliares a la pesca, mientras que los niños, en cambio, aprendían oficios (tonelería, o la hojalatería). En segundo lugar, mientras que los empresarios concertaban contratos fijos para los trabajadores masculinos de oficio, las mujeres eran mano de obra mayoritariamente eventual. En tercer lugar, la formación masculina más estructurada que la femenina, derivada de su pertenencia al gremio, creaba un segmento laboral mejor remunerado y protegía al trabajador de oficio del poder empresarial. El sindicalismo femenino, más tardío que el masculino, contribuyó a alargar la discriminación sexual en el sector. Por último, la discontinuidad en el trabajo femenino y la falta de aprecio por la labor manual de las obreras conserveras conducía a que éstas tuviesen un salario bastante plano a lo largo de su ciclo vital. Sin embargo, los hombres aumentaban su remuneración con la edad y la antigüedad en la empresa”. Como podemos observar, y a pesar de los enormes avances conseguidos sobre todo en cuanto a la Igualdad de Oportunidades en el campo educativo, algunos de estos argumentos todavía parecen vigentes un siglo después.

4. Conclusiones

Un examen desde una perspectiva de género del mercado de trabajo en Galicia refleja grandes diferencias 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 integración los caminos profesionales presentan una marcada dualidad. La segregación

ocupacional alcanza cotas importantes (no detectándose mejoras en los últimos 20 años), siendo además la principal causa de desigualdad salarial entre hombres y mujeres en Galicia. Ante la evidente ilegalidad de pagar salarios diferentes por realizar el mismo trabajo, los mercados parecen perseverar en las desigualdades segmentando las ocupaciones por sexos, estando las mujeres *sobre-representadas* en ocupaciones de menor nivel salarial e *infra-representadas* en las que permiten retribuciones más elevadas.³¹ 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 lado de la demanda. Junto a los tradicionales argumentos que destacan diferencias de productividad asociadas al sexo de los individuos (y que curiosamente siempre parecen jugar 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.

La evidencia empírica mostrada parece confirmar la existencia de discriminación de género en nuestro país. Siendo esto así, dos preguntas parecen obvias. En primer lugar: ¿Podemos permitirnos el lujo de mantener semejantes lagunas en términos de Equidad e Igualdad de Oportunidades?.³² Y en segundo lugar, pero no menos importante: ¿Pensamos acometer la modernización de nuestra economía sin atender a las ineficiencias provocadas por estas actitudes?

El papel que hoy pueden jugar las instituciones públicas en la superación de estas trabas es importante. Desde responsabilizar a las empresas en los casos de acoso sexual y discriminación sobre sus trabajadoras (en la línea de lo acordado recientemente por las instituciones comunitarias), hasta fomentar la implantación de medidas de discriminación positiva y planes de igualdad. En Vigo, el Primer Plan de Igualdad Municipal (1993-1997) y la próxima puesta en marcha del segundo muestran el camino

³¹ Recordemos que el Estatuto de los Trabajadores establece el principio de igualdad salarial por razón de sexo. Aunque sólo recientemente (julio de 2002) se ha introducido una modificación que verdaderamente consagra el “principio de igualdad retributiva” en la legislación española en la línea del Derecho Comunitario, de forma que el empresario no sólo debe garantizar igualdad salarial ante trabajos de igual valor, sino que también debe equiparar otros conceptos como primas, *stock options*, reparto de beneficios, etc., que hasta este momento han beneficiado fundamentalmente a los varones.

³² Obsérvese que, como concluyen Gradín y Del Río (2001) y al margen de otras consideraciones adicionales, la pobreza en Galicia está estrechamente ligada a las dificultades de inserción de los individuos en el mercado laboral. Los mayores niveles de paro femenino y su elevada presencia en contratos a tiempo parcial o temporales intensifican la gravedad del problema, promoviendo una integración laboral en condiciones de creciente precariedad.

a seguir. Lástima que en nuestro país estas acertadas iniciativas sólo constituyan una excepción.

Bibliografía

- Akerlof, G.A., y Kranton, R.E. (2000), “Economics and Identity”, *The Quarterly Journal of Economics*, vol. CXV, núm. 3 (August), págs.: 715-753.
- Álvarez, B. (2000), “Can we indentify fraudulent behaviour? An aplication to sickness absence in Spain”, Documento de traballo 0011, Departamento de Economía Aplicada, Universidade de Vigo.
- Becker, G. (1957), *The Economics of Discrimination*, University of Chicago Press, Chicago.
- Becker, G. (1985), “Human Capital, Effort and the Sexual Division of Labor”, *Journal of Labor Economics*, núm. 3, págs.: S33-S58.
- Borderías, C., Carrasco, C. y Alemany, C. (Comps.) (1994), *Las mujeres y el trabajo. Rupturas conceptuales*, Economía Crítica, Barcelona.
- Bruna, C., Traba, A. y Varela, L. *As mulleres de Vigo hoxe. Avaliación do primeiro Plan de Igualdade Municipal*, Concellería da Muller, Concello de Vigo.
- Campos, A. (1999), “Construcción de las mujeres en el discurso jurídico: algunas anotaciones sobre el cuerpo”, en Díaz, C., Esteban, M.L., Méndez, L. y Mozo, C. (Coord.), *Antropología del género*, VIII Congreso de Antropología, Santiago de Compostela.
- Carrasco, C. y Mayordomo, M. (1997), “La doble segmentación de las mujeres en el mercado laboral español”, *Información Comercial Española*, núm. 760, págs.: 43-59.
- Eurostat (2001), “Earnings of men and women in the EU: the gap narrowing but only slowly”, by Steve Clarke, *Statistics in focus. Population and social conditions, theme 3 – 5/2001*, Eurostat, Luxemburgo.
- Eurostat (2002), “Women and men reconciling work and family life”, by Ana Franco & Karin Winqvist, *Statistics in focus. Population and social conditions, theme 3 – 9/2002*, Eurostat, Luxemburgo.
- Fundación ProVigo (2002), OEMVA - Observatorio de empleo para Vigo y su área de influencia, núm. 3, septiembre, Vigo.
- García, M.L. (2002), “Universidad y Género: oasis, desierto y espejismo”, comunicación presentada en el *I Encontro universitario pola educación en*

igualdade, Servicio Galego de Igualdade, Xunta de Galicia, Santiago de Compostela.

Goldin, C. (2002), “A pollution theory of discrimination: male and female differences in occupations and earnings”, Working Paper, núm. 8985, NBER.

Gorman, L. (2002), “Discrimination”, *The Concise Encyclopedia of Economics, The Library of Economics and Liberty*, disponible en la dirección de Internet: <http://www.econlib.org/library/Enc/Discrimination.html>

Gradín, C. y Del Río, C. (2001), *Desigualdad, Pobreza y Polarización en la Distribución de la Renta en Galicia*, Monografía nº 11, Instituto de Estudios Económicos de Galicia – Fundación Pedro Barrié de la Maza, A Coruña.

Gradín, C., Otero, M.S. y Arévalo, R. (2003), *Elementos explicativos de la distribución de la renta en Galicia: género, mercado de trabajo y vivienda*, Monografía, Instituto de Estudios Económicos de Galicia – Fundación Pedro Barrié de la Maza, A Coruña.

Hernández, M.P. (1996), “Segregación ocupacional de la mujer y discriminación salarial”, *Revista de Economía Aplicada*, núm. 11, vol. IV, págs. 57-80.

Jimeno, J.F. y Toharia, L. (1996), “Effort, Absenteeism and Fixed Term Employment Contracts”, *Revista Española de Economía*, vol. 13, núm. 1, págs.: 105-119.

McConnell, C.R. y Brue, S.L. (1996), *Economía Laboral*, Ed. McGraw-Hill, Madrid.

Muñoz, L. (2001), “Los mercados de trabajo en las industrias marítimas: diferencias de género y desigualdad social”, ponencia presentada en el VII Congreso de la Asociación de Historia Económica, Zaragoza.

Otero, M.S. y Gradín, C. (2001), “Segregación ocupacional en España, una perspectiva territorial”, *Hacienda Pública Española*, núm. 159, vol. 4, págs. 163-190.

Traba, A., Castro, R.C., Ferro, C., Vázquez, E. y Penedo, A. (1994), *Informe Sociológico sobre as Mulleres de Vigo*, Concellería da Muller, Concello de Vigo.