

Discriminación y segregación de las mujeres en el mercado laboral.

M^a Lucía Navarro Gómez

Mario F. Rueda Narváez

Universidad de Málaga

Este trabajo trata de analizar la situación de la mujer en el mercado laboral español, utilizando los datos procedentes del Panel de Hogares de la Unión Europea (PHOGUE, INE 1994-2000). En general, uno de los principales problemas a los que se enfrentan las mujeres es el menor salario que reciben respecto a los hombres, lo que da pie a hablar de discriminación salarial si las diferencias responden sólo al hecho de pertenecer a uno u otro sexo. Para analizar esta cuestión, presentamos varios indicadores de tales diferencias salariales, teniendo en cuenta el papel de las principales variables que desde la teoría económica se han propuesto para explicarlas. Entre éstas se encuentran el nivel educativo de los trabajadores, la experiencia laboral y las características del empleo como antigüedad o sector de actividad. Adicionalmente, ampliamos el enfoque convencional de los estudios sobre discriminación más allá de los salarios, prestando atención a otras características de la relación de las mujeres con el empleo (participación, ocupaciones, empleo a tiempo completo/parcial...), y sus diferencias cuando se comparan con la situación de los hombres.

Códigos JEL: J24, J31, J71

Palabras clave: Diferencias salariales, discriminación, salarios, segregación ocupacional.

1. Introducción

Existen varias razones para explicar el interés por la situación de las mujeres en el mercado laboral. De un lado, la literatura empírica que sobre el tema ha emergido en las últimas décadas (ver Altonji y Blank, 1999 y Blau y Kahn, 2000 para dos revisiones recientes) no puede, en general, justificar las diferencias salariales observadas con respecto a los hombres en términos de diferencias equivalentes de productividad. Más allá de los salarios, hombres y mujeres forman colectivos separados en cuanto a otras características de su relación con el mercado laboral. En España, por ejemplo, la tasa de desempleo prácticamente dobla la masculina, y las ocupadas presentan una mayor tendencia a trabajar a tiempo parcial o menos horas que los hombres, siendo menos frecuente, por otra parte, encontrarlas en puestos de responsabilidad y ocupaciones generalmente asociadas a un alto nivel salarial. No es fácil, además, establecer si estas diferencias se deben a decisiones individuales maximizadoras de utilidad relacionadas, por ejemplo, con la división del trabajo en el hogar (Becker, 1981) o si más bien son consecuencia de prácticas discriminatorias por parte de algunos agentes del mercado laboral. Finalmente, al aumentar las tasas de actividad femeninas durante las últimas décadas mientras disminuían las masculinas, la proporción de mujeres sobre el total de la población activa se ha ido incrementando de forma constante durante los últimos años, lo que viene a aumentar el ámbito de los problemas descritos, que afectan cada vez a más individuos.

En este trabajo utilizamos las siete primeras olas del Panel de Hogares de la Unión Europea (PHOGUE, INE 1994-2000) con el objetivo de analizar varias cuestiones relativas a las mujeres en el mercado laboral español. Las razones que hacen de esta fuente de datos un buen instrumento para este tipo de investigación son que contiene información detallada sobre la situación laboral de los individuos, incluyendo características personales y del empleo, así como el salario percibido. Además, su naturaleza de panel permite examinar los cambios que los sujetos experimentan, del mismo modo que la observación durante un período relativamente largo de tiempo puede revelar patrones de comportamiento con más precisión que los datos en corte transversal.

A continuación, el epígrafe segundo comienza analizando la participación laboral y el acceso al empleo considerando por separado a hombres y mujeres, e incluyendo también referencias a las transiciones observadas en ambos grupos. Posteriormente, el tercer epígrafe se centra en los asalariados, mostrando las diferencias por sexo en las características personales y el tipo de empleo elegido por ellos, así como estudia la influencia de tales variables en los salarios relativos de las mujeres frente a los hombres. Finalmente, el cuarto epígrafe presenta las conclusiones.

2. Acceso al empleo y transiciones laborales por género

Una condición necesaria para acceder al empleo es que los individuos han debido tomar antes la decisión de entrar en el mercado laboral como parte de la oferta de trabajo. Ésta es una de las decisiones en las que hombres y mujeres eligen caminos claramente separados, una diferencia, además, regularmente observada a nivel internacional y no sólo en España. En el contexto del hogar tradicional, mientras los primeros se dedican principalmente a obtener rentas salariales mediante el trabajo en el mercado, las mujeres se especializan en la producción de bienes domésticos (cuidado de niños y ancianos, labores del hogar...) o trabajo no mercantil. Una posible explicación de este fenómeno (Becker, 1981 y 1993) es que ante pequeñas diferencias de origen biológico o incluso ante una pequeña cantidad de discriminación en el mercado laboral, una familia, considerada en su conjunto, encontraría más ventajoso dividir completamente el trabajo que utilizar a los dos cónyuges en ambas ocupaciones. Por otra parte, no puede obviarse la existencia de normas sociales, más o menos explícitas, que reservan a la mujer un papel predominante en el ámbito doméstico a la hora de cumplir con sus responsabilidades familiares. Es lógico pensar que estas restricciones adicionales reduzcan aún más la oferta laboral femenina.

Descriptivamente, un modo sencillo de evaluar la importancia de los factores anteriores, así como su homogeneidad entre distintos grupos de la población, consiste en calcular tasas de actividad por separado para hombres y mujeres. Dicha información aparece en la tabla 1. A partir de los datos del PHOGUE, puede observarse que el porcentaje de mujeres en edad de trabajar que se encontraban efectivamente ocupadas o buscando empleo entre 1994 y 2000 era considerablemente más bajo que el de los hombres. Así, sólo un 38% de las mujeres eran activas en ese periodo frente a un 64% entre los hombres.

Es interesante, además, comprobar si la magnitud de la diferencia se mantiene para los distintos niveles educativos. La desagregación en función de la educación formal de los individuos es interesante dado que se trata de una de las principales inversiones en formación. A partir de la teoría del capital humano (Becker, 1964) se deriva que el incentivo a invertir en aumentos de productividad en el mercado laboral será mayor cuanto más tiempo prevea el individuo estar trabajando. Por tanto, aquellos que tengan la intención de trabajar durante la mayor parte de su vida adulta serán más propensos a embarcarse en inversiones costosas, lo que implicaría una correlación positiva entre el nivel educativo y la tasa de actividad. En este sentido, las tasas de actividad se observan más elevadas para los individuos con niveles educativos que representan una mayor inversión en capital humano. Asimismo, el ratio de estas tasas de las mujeres respecto a los hombres presentado en la última columna de la tabla 1 permite evaluar la posición relativa de aquellas en cada nivel de educación, comprobándose que son las mujeres con estudios universitarios (ciclo que mayor inversión requiere) y de formación profesional (enseñanzas vocacionales destinadas casi exclusivamente a servir en el mercado

laboral) las que presentan una mayor participación relativa respecto a los hombres de su mismo grupo. Adicionalmente, en el caso de los que poseen un título universitario de ciclo largo, las tasas de actividad masculina y femenina no son significativamente diferentes. Una posible interpretación de que hombres y mujeres sean prácticamente equiparables en términos de actividad en estos niveles educativos puede ser que los motivos para adquirirlos sean primordialmente laborales y que se intente rentabilizar así la inversión realizada, mientras que el estudio en niveles inferiores suponga para las mujeres un bien de consumo o incluso una inversión encaminada más bien al mercado matrimonial, si en éste predomina el emparejamiento entre individuos con niveles educativos similares.

Tabla 1: Tasas de actividad por sexo y nivel educativo^a (PHOGUE 1994-2000)

Nivel educativo	Total	Hombres	Mujeres	Ratio (M/H)
Analfabetos y sin estudios	16,85 (16.244)	27,76 (6.678)	9,23 (9.566)	0,33
Estudios primarios	41,12 (33.514)	58,96 (15.469)	25,82 (18.045)	0,44
EGB / Primer nivel enseñanza secundaria	64,64 (19.775)	78,67 (10.324)	49,32 (9.451)	0,63
Formación profesional de primer grado	72,71 (5.730)	81,65 (3.030)	62,67 (2.700)	0,77
Formación profesional de segundo grado	82,64 (4.925)	86,01 (2.973)	77,51 (1.952)	0,90
Segundo nivel de enseñanza secundaria	49,67 (12.347)	57,67 (6.076)	41,92 (6.271)	0,73
Universitario (ciclo corto)	74,88 (5.279)	78,41 (2.223)	72,32 (3.056)	0,92
Universitario (ciclo largo)	84,87 (5.830)	85,20 (3.136)	84,48 (2.694)	0,99*
Total	50,72 (103.644)	64,21 (49.909)	38,19 (53.735)	0,59

a: El número de observaciones en cada celda se presenta entre paréntesis.

*: La diferencia por sexo en las tasas de actividad no es significativamente distinta de 0, a un nivel de confianza del 10%.

Una vez se ha decidido formar parte de la oferta laboral, algo a lo que las mujeres, como se ha visto, son en general más reacias, el siguiente paso es encontrar un empleo, lo que conduce a la pregunta de si existe alguna diferencia por sexo en este aspecto. En nuestro caso, contamos con la ventaja de que el PHOGUE proporciona información mensual acerca de la situación con respecto a la actividad económica durante el número de años que cada individuo es observado (T_i , con valores entre 1 y 7)¹. Esto permite, adicionalmente, comprobar si, como se ha

¹ La información mensual sobre el estado laboral de los individuos se refiere en el cuestionario del PHOGUE al año anterior a la entrevista, de modo que el periodo considerado en este caso es 1993-1999.

argumentado persistentemente (Kunze, 2000), las mujeres presentan una vinculación de menor intensidad con el mercado laboral, caracterizada por periodos más cortos de empleo. Para ello, la tabla 2 presenta la información sobre la cantidad de tiempo pasada en el empleo.

Tabla 2: Número medio de meses al año trabajando 15 o más horas por semana, según sexo y nivel educativo^a

Nivel educativo	Total	Hombres	Mujeres	Índice (M/H)
Analfabetos y sin estudios	9,68 (56,03)	10,16 (63,08)	8,53 (42,89)	0,84 (0,68)
Estudios primarios	10,65 (67,88)	10,84 (74,77)	10,20 (55,28)	0,94 (0,74)
EGB / Primer nivel enseñanza secundaria	10,44 (66,05)	10,66 (72,92)	9,95 (54,51)	0,93 (0,75)
Formación profesional de primer grado	10,30 (67,39)	10,67 (73,54)	9,67 (58,31)	0,91 (0,79)
Formación profesional de segundo grado	10,49 (75,53)	10,71 (81,73)	10,01 (63,83)	0,93 (0,78)
Segundo nivel de enseñanza secundaria	10,47 (62,95)	10,69 (68,85)	10,12 (55,49)	0,95 (0,81)
Universitario (ciclo corto)	10,95 (83,22)	11,24 (88,14)	10,70 (79,12)	0,95 (0,90)
Universitario (ciclo largo)	11,10 (84,74)	11,38 (87,09)	10,75 (81,71)	0,94 (0,94)
Total	10,55 (68,68)	10,78 (74,63)	10,13 (59,43)	0,94 (0,80)

a: El número medio de meses se calcula teniendo en cuenta sólo los individuos que, para cada sexo y nivel educativo, han estado trabajando al menos un mes en el año. Las cifras entre paréntesis representan el porcentaje de tiempo dedicado al empleo, sobre la duración total del periodo en que cada individuo es observado. De nuevo, esta media sólo incluye a los individuos que han trabajado al menos un mes a lo largo de los T_i años de observación. Para todos los niveles educativos, las medias de hombres y mujeres son significativamente distintas a un nivel de confianza del 10%.

A primera vista, cabe destacar que el número de meses trabajados al año se acerca bastante al máximo de 12 en todos los niveles educativos. Si tenemos en cuenta que las medias se calculan para aquellos que trabajan al menos un mes al año, su magnitud sugiere que el empleo es un fenómeno persistente a corto plazo, en la medida en que, si se trabaja un mes al año, lo más probable es que se haga durante prácticamente todo el año. Aún así, los resultados sugieren la predecible tendencia en cuanto al efecto de la educación y el sexo. Un mayor nivel educativo supone pasar algo más de tiempo en el empleo (11,1 meses al año para los que poseen un diploma universitario de ciclo largo frente a los 9,7 que corresponden a los individuos sin estudios), lo que de nuevo puede interpretarse desde la teoría del capital humano (Becker, 1964).

En lo que concierne a las diferencias por sexo, puede verse que, para cualquier nivel educativo, existen diferencias tanto en el número de meses que se trabaja al año como en la

proporción de tiempo dedicado al empleo, siendo las primeras más débiles. Por ejemplo, las mujeres con estudios de EGB o de primera etapa de educación secundaria, una vez encuentran un empleo, trabajan 0,71 meses menos al año que los hombres (9,95 frente a 10,66). Además, a lo largo de todo el periodo considerado, esas mujeres sólo trabajan el 55% del tiempo total, mientras que los hombres lo hacen en una proporción mucho mayor, del 73%. Por lo tanto, esta tabla nos permite ver que las mujeres trabajan menos tiempo que los hombres por dos razones: primero, es más difícil que en un momento dado estén empleadas y, segundo, una vez que tienen un empleo su duración es ligeramente inferior a la que presentan los hombres.

Otra cuestión interesante a plantear se refiere a la naturaleza de las transiciones entre los estados de inactividad, desempleo y empleo por género. El análisis de las diferencias entre hombres y mujeres permitirá, por ejemplo, saber hasta qué punto la discrepancia en las tasas de actividad se debe a que existe un amplio colectivo de mujeres sin ninguna vinculación con el mercado laboral o si más bien éstas transitan con más frecuencia entre la actividad y la inactividad. El efecto de la educación, en este caso, se considera separando a los individuos con educación universitaria de los que no la tienen. Para cada grupo las tablas 3 y 4 muestran, respectivamente, la probabilidad de experimentar transiciones entre inactividad, paro y empleo entre un año y el siguiente, calculadas a partir de las frecuencias condicionadas de cada estado frente al estado en el año inmediatamente anterior.

Tabla 3: Probabilidad (en %) de experimentar cambios entre distintos estados laborales de un año al siguiente: Individuos sin educación universitaria^a

Situación en t		Situación en $t + 1$				N
		Inactivo	Parado	Ocupado	Total	
Inactivo	H	89,84	4,25	5,92	100	12.789
	M	90,98	4,86	4,16	100	24.636
Parado	H	17,21	39,45	43,34	100	3.260
	M	30,88	43,17	25,95	100	3.799
Ocupado	H	4,93	5,62	89,44	100	17.779
	M	12,58	7,75	79,67	100	8.372
Total	H	38,21	8,36	53,42	100	33.828
	M	66,94	9,47	23,59	100	36.807

a: H representa las probabilidades masculinas y M las femeninas.

En el colectivo de individuos sin estudios universitarios, que representa casi el 90% de las observaciones del panel, puede observarse en la tabla 3 que los estados de inactividad y empleo son bastante permanentes para ambos sexos; así, la probabilidad de continuar en el mismo estado que el año anterior es, como mínimo, del 80%. El caso de los desempleados es distinto, ya que la probabilidad de cambiar de estado en esta situación es mayor que la de seguir parado un año después. Precisamente entre estos individuos se constata una de las mayores

diferencias entre hombres y mujeres; mientras que para un parado lo más probable es encontrarse ocupado al año siguiente (con una probabilidad del 43%), sólo un 26% de las mujeres pasan a estar empleadas, siendo mucho más probable que sigan en la misma situación (43%) e incluso que abandonen el mercado de trabajo (31%). Otra diferencia interesante es el comportamiento de los que ya tienen trabajo. En tal caso, la probabilidad de pasar al desempleo es un 2% superior para las mujeres, aunque relativamente baja en cualquier caso, puesto que no llega al 8%. Sin embargo, ellas tienen más del doble de posibilidades que los hombres de transitar hacia la inactividad (13% frente a 5%), indicando que las trabajadoras sin educación universitaria experimentan mayor rotación hacia dentro y hacia fuera del mercado laboral. Adicionalmente, el hecho de que pasar del empleo al paro no sea mucho más frecuente para las mujeres sugiere que éste es un problema que experimentan en mayor medida las ya paradas y las nuevas entrantes en el mercado laboral, cuyas dificultades estarían por detrás de la mayor tasa de desempleo femenina.

Tabla 4: Probabilidad (en %) de experimentar cambios entre distintos estados laborales de un año al siguiente: Individuos con educación universitaria^a

Situación en <i>t</i>		Situación en <i>t + 1</i>				N
		Inactivo	Parado	Ocupado	Total	
Inactivo	H	80,06	6,7	13,24	100	642
	M	76,93	11,53	11,53	100	893
Parado	H	10,34	40,23	49,43	100	261
	M	17,33	41,05	41,62	100	531
Ocupado	H	2,23	2,23	95,55	100	2920
	M	2,34	3,97	93,68	100	2692
Total	H	15,85	5,57	78,58	100	3823
	M	20,46	10,4	69,14	100	4116

a: H representa las probabilidades masculinas y M las femeninas.

En lo que respecta ahora a los individuos con educación universitaria, puede observarse en la tabla 4 que para ellos es menos probable, en comparación con el resto de la muestra, que pasen (o permanezcan) a la inactividad, siendo más frecuentes los tránsitos hacia la ocupación, independientemente del sexo y la situación de partida. Las diferencias entre hombres y mujeres son en este caso bastante menores; así, entre los ocupados, las mujeres tienen una probabilidad algo mayor que los hombres de pasar al desempleo (4% frente a 2%), aunque los tránsitos hacia la inactividad son igualmente probables. Por otra parte, es interesante señalar que las mujeres universitarias tienden menos que los hombres a seguir inactivas de un año a otro, si bien entre los que entran al mercado laboral son ellas las que experimentan más paro (12% frente a 7%), lo que de nuevo sugiere que este problema afecta especialmente a las que no están ocupadas.

3. Diferencias salariales y segregación ocupacional

Una vez puesta en evidencia la menor tendencia de las mujeres a trabajar o buscar activamente empleo, siendo además sus relaciones con el mercado laboral más transitorias que las de los hombres, cabe preguntarse por la situación comparativa de las ocupadas, tanto en términos de renta como de características del empleo. Para ello, nos centraremos en el grupo de asalariados por ser el de mayor importancia en la fuerza laboral y también por ser aquél para el que la literatura ha mostrado más interés en el ámbito de la discriminación salarial. Así, la tabla 5 presenta información sobre salarios medianos y diferencias entre sexo, en función de las variables más importantes en la determinación de los salarios (Willis, 1986). Como punto de partida, vemos que para el total de la muestra de asalariados (19.702 observaciones de hombres y 10.503 de mujeres) el salario de las mujeres es un 18% menor que el de los hombres. Por supuesto, esta diferencia sólo sirve como indicador de productividad si consideramos a ambos como igualmente productivos independientemente de sus características, lo que no parece razonable².

Por otra parte, mantener el nivel educativo constante implica considerar a los trabajadores más homogéneos. Es interesante comprobar cómo el ratio salarial mujeres/hombres no es en ningún caso superior al obtenido para el conjunto de la muestra, y es además bastante menor para las asalariadas con títulos de menor duración. Esto se debe a que las mujeres, en general, se benefician de la mayor representación de titulados universitarios (un 30% frente a sólo el 16% para los hombres), siendo éstos los grupos que reciben una mayor compensación monetaria por su trabajo. Además, el hecho de que las diferencias por sexo sean menores cuanto mayor es la inversión en educación se debe a que los salarios femeninos se incrementan en mayor medida ante aumentos de esta variable. Otra característica personal de interés, especialmente por el efecto que intuitivamente tiene sobre la oferta de trabajo, es el estado civil. Así, se observa que la proporción de mujeres que no viven en pareja (un 42%) es considerablemente mayor que en el caso de los hombres (30%), lo que parece indicar que las solteras tienden más a trabajar. También, en este grupo la diferencia salarial es menor, sólo del 8%.

En cuanto a las características del empleo, se descubre la esperada asociación positiva entre antigüedad laboral (como indicador de capital humano específico) y salarios, siendo el salario relativo de las mujeres también mayor para aquellas que llevan más tiempo en la empresa. El hecho de trabajar a tiempo parcial, como es lógico, supone recibir un salario bastante menor (menos de la mitad que los asalariados a tiempo completo) y, aunque no hay grandes diferencias en la posición relativa de las mujeres según el tipo de jornada, hay que destacar que la proporción de asalariados a tiempo parcial es mucho mayor en el caso de las

² Una descripción de la utilidad de realizar este supuesto puede encontrarse en Cain (1986).

Tabla 5: Salarios medianos de los asalariados (en pts. constantes de 1992)
en función de varias características^a

Subgrupo	Total	Hombres	Mujeres	Índice (M/H)
Total	111.880,44	118.436,64	96.937,06	0,82
N° de observaciones	30.205	19.702	10.503	
<i>Nivel educativo</i>				
Analfabetos y sin estudios	95.769,33 (3,84)	101.345,88 (4,60)	63.344,07 (2,43)	0,63
Estudios primarios	100.030,31 (22,36)	108.210,48 (25,58)	73.693,64 (16,33)	0,68
EGB / Primer nivel enseñanza secundaria	98.450,56 (23,83)	106.944,54 (25,31)	78.848,04 (21,07)	0,74
Formación profesional de primer grado	101.345,88 (8,15)	110.033,34 (7,97)	89.058,02 (8,49)	0,81
Formación profesional de segundo grado	109.671,35 (8,79)	119.959,62 (9,11)	92.126,85 (8,21)	0,77
Segundo nivel de enseñanza secundaria	125.508,70 (12,20)	140.269,78 (11,31)	106.520,05 (13,86)	0,76
Universitario (ciclo corto)	167.072,12 (9,61)	186.882,26 (6,63)	153.570,96 (15,21)	0,82
Universitario (ciclo largo)	193.874,12 (11,20)	219.083,97 (9,50)	166.990,20 (14,40)	0,76
<i>Estado civil</i>				
No vive en pareja	92.367,66 (34,09)	95.555,23 (29,62)	87.786,26 (42,47)	0,92
Vive en pareja	123.397,55 (65,91)	131.069,88 (70,38)	104.557,19 (57,53)	0,80
<i>Antigüedad</i>				
Hasta 2 años	86.868,39 (34,72)	94.749,31 (33,19)	73.282,44 (37,58)	0,77
Más de 2 años y menos de 10	109.045,16 (27,86)	114.503,82 (26,30)	97.478,33 (30,79)	0,85
10 o más años	149.269,07 (37,42)	153.437,94 (40,51)	136.897,61 (31,63)	0,89
<i>Tipo de jornada</i>				
Tiempo completo	114.708,85 (94,01)	119.284,29 (97,85)	103.816,79 (86,81)	0,87
Tiempo parcial	49.514,99 (5,99)	54.561,99 (2,15)	48.468,53 (13,19)	0,89
<i>Sector de actividad</i>				
Privado	102.083,50 (74,49)	111.144,59 (77,51)	82.752,35 (68,82)	0,74
Público	148.077,05 (25,51)	152.671,76 (22,49)	141.366,54 (31,18)	0,93

a: El porcentaje de asalariados en cada grupo se presenta entre paréntesis. Todas las medianas presentadas son significativamente distintas entre hombres y mujeres, a un nivel de confianza del 10%.

mujeres (13% frente a 2%), lo que sin duda contribuye a empeorar su posición global frente a los hombres. Finalmente, los resultados de la desagregación entre trabajadores del sector privado y público parece indicar que el efecto de la discriminación es menor en este último caso (el salario de las mujeres sólo es inferior en un 7% al de los hombres), lo que también explicaría por qué las asalariadas se encuentran en mayor proporción trabajando para el Estado³.

Para analizar la magnitud e influencia de la llamada segregación ocupacional, definida como aquella situación en la que la proporción de mujeres en los distintos tipos de empleo no es igual a la que representan sobre el total de asalariados, construimos la tabla 6. En general, el hecho de que las mujeres se concentren en un conjunto específico de trabajos se explica a partir de la mayor discriminación que sufren en los demás (Bergman, 1974). La tabla muestra claramente que existen ocupaciones “de hombres” y “de mujeres”. En este sentido, se observa una escasa representación femenina en las ocupaciones de directivos y gerentes de empresa, así como en las relacionadas con la industria y la construcción. Por el contrario, las mujeres están sobre-representadas en las ocupaciones de enseñanza, administrativos, dependientes y servicio doméstico.

En cuanto a la diferencia salarial mujeres/hombres en los distintos grupos, ésta sólo es menor al 18% observado para el conjunto de la muestra, mostrado en la tabla 5, en dos ocupaciones: profesores de enseñanza superior y media (donde la diferencia salarial se reduce al 6%) y gerentes de empresa (donde la diferencia, además, no es significativa, si bien esto debe tomarse con cautela debido al escaso número de observaciones en ese grupo). Por el contrario, las ocupaciones con las mayores diferencias salariales son predominantemente masculinas, con la notable excepción de los vendedores no cualificados y personal doméstico. Al igual que sucedía con el nivel educativo, esto indica que las mujeres se concentran en los empleos que les proporcionan mayores salarios para luchar contra la discriminación y, así, la situación global respecto a los hombres es mejor que si se tomaran las distintas ocupaciones una a una.

³ Un razonamiento en este sentido puede encontrarse en Lassibille y Navarro Gómez (1998).

Tabla 6: Salarios medianos de los asalariados (en pts. constantes de 1992) por sexo y ocupación^a

Ocupación	Total	Hombres	Mujeres	Índice (M/H)
Directivos AA.PP. y empresas	277.110,18 561	293.583,11 (88,06)	209.923,66 (11,94)	0,72
Gerentes de empresas	154.915,01 155	166.786,53 (72,26)	146.564,89 (27,74)	0,88*
Profesionales científicos, de ingeniería y médicos	205.662,58 1.431	242.163,69 (58,14)	174.496,64 (41,86)	0,72
Profesores de enseñanza superior y media	185.517,17 1.804	193.364,34 (37,36)	181.873,29 (62,64)	0,94
Otros profesionales (incluye a los del derecho y asesores)	173.456,60 760	201.750,76 (54,21)	148.902,76 (45,79)	0,74
Técnicos científicos, de ingeniería y sanitarios	150.045,47 1.024	162.370,25 (72,07)	127.629,58 (27,93)	0,79
Maestros y otros profesionales de nivel medio	143.332,85 2.124	157.521,51 (58,57)	125.124,13 (41,43)	0,79
Oficinistas e información al cliente	113.525,74 3.507	130.039,41 (43,37)	102.272,47 (56,63)	0,79
Trabajadores de servicios personales, restauración y seguridad	98.718,04 2.728	114.503,82 (51,98)	83.880,89 (48,02)	0,73
Dependientes de comercio	84.630,23 1.742	100.030,31 (46,33)	76.335,88 (53,67)	0,76
Trabajadores agrarios cualificados	90.936,65 478	92.136,83 (91,84)	62.521,42 (8,16)	0,68
Oficiales de construcción y minas	101.858,13 3.532	106.870,23 (85,99)	77.296,15 (14,01)	0,72
Oficiales de industria y mecánicos	120.036,37 2.326	121.171,32 (96,00)	94.513,63 (4,00)	0,78
Operadores de instalaciones y conductores	114.797,17 1.896	115.171,04 (98,68)	78.151,78 (1,32)	0,68
Operadores de maquinaria y montadores	106.944,54 1.073	118.436,64 (73,16)	84.182,85 (26,84)	0,71
Vendedores no cualificados y personal doméstico	81.933,92 2.445	102.416,79 (36,36)	64.745,36 (63,64)	0,63
Peones agrarios	71.570,58 649	76.335,88 (73,34)	59.070,51 (26,66)	0,77
Peones de minería, construcción e industria	90.343,13 1.724	91.603,05 (86,37)	74.220,29 (13,63)	0,81
Fuerzas armadas	152.671,76 246	157.522,72 (93,90)	75.126,22 (6,10)	0,48

a: La importancia (en %) de cada sexo en la ocupación correspondiente se presenta entre paréntesis.

* La diferencia en medianas no es significativa a un nivel de confianza del 10%.

4. Conclusiones

Utilizando datos correspondientes a las siete primeras olas del PHOGUE (INE, 1994-2000), en este trabajo se ha presentado una visión panorámica de las principales diferencias entre hombres y mujeres en lo que respecta a su relación con el mercado de trabajo en España.

Se ha constatado que existen divergencias notables en las decisiones de participación en el mercado laboral y el posterior acceso al empleo, según el sexo. Concretamente, se observa que las mujeres son económicamente activas en una proporción considerablemente menor que los hombres y que, cuando trabajan, lo hacen durante menos tiempo. Además, presentan una mayor probabilidad de transitar a la inactividad, ya sea desde una situación de desempleo o de ocupación, y en el caso de que se encuentren paradas es menos probable que consigan un empleo. Todas estas diferencias, sin embargo, cuentan con la excepción de las poseedoras de un título universitario, las cuales no tienen un comportamiento especialmente diferente del de los universitarios varones. Esto se explica a partir del valor primordial de la educación superior como instrumento para aumentar la productividad en el mercado de trabajo.

En cuanto a los salarios recibidos, fuente de interés en la literatura sobre la discriminación en contra de las mujeres, los resultados indican que éstas reciben una compensación por su trabajo un 18% menor que la de los hombres. Además, en todos los colectivos definidos por las principales variables que afectan a los salarios se comprueba una diferencia salarial a favor de los hombres, si bien hay una mayor homogeneidad entre los individuos con educación superior, de más de 10 años de antigüedad en el empleo, que sean solteros y trabajadores en el sector público. Por otra parte, el análisis de la segregación ocupacional indica que las mujeres tienden a concentrarse en algunas ocupaciones del sector servicios (como enseñanza, administrativos y dependientes), estando poco representadas en labores de dirección e industriales. Adicionalmente, los datos sugieren que esta concentración se realiza buscando la mayor remuneración posible, lo que potencialmente estaría reduciendo las diferencias salariales si se considera a la población en su conjunto.

Bibliografía

- Altonji, J. G. y Blank, R. M. (1999) "Race and Gender in the Labor Market", en O. Ashenfelter y D. Card (eds.), *Handbook of Labor Economics* (Volumen 3C). Elsevier, Ámsterdam, Holanda.
- Becker, G. S. (1964) *Human Capital - A theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education*, University of Chicago Press, Chicago.
- Becker, G. S. (1981) *A Treatise on the Family*. University of Chicago Press, Chicago, EEUU.
- Becker, G. S. (1993) "Nobel Lecture: The Economic Way of Looking at Behavior". *Journal of Political Economy*, 101(3), pp. 385-409.
- Bergman, B. R. (1974) "Occupational Segregation, Wages and Profits when Employers Discriminate", *Eastern Economic Journal*, 1(3), pp.103-110.
- Blau, F. D. y Kahn, L. M. (2000) "Gender Differences in Pay", *Journal of Economic Perspectives*, 14(4), pp. 75-99.

- Cain, G. G. (1986) "El Análisis Económico de la Discriminación en el Mercado Laboral: una Panorámica", en O. Ashenfelter y R. Layard (eds.), *Manual de Economía del trabajo (Volumen 1)*, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Madrid, España.
- Kunze, A. (2000), "The determination of wages and the gender wage gap: a survey". *IZA Discussion Paper* nº 193.
- Lassibille, G. y Navarro Gómez, L. (1998): "The evolution of returns to education in Spain, 1981/1991". *Education Economics* 5(3), pp. 3-10.
- Willis, R. J. (1986) "Wage Determinants: A Survey and Reinterpretation of Human Capital Earnings Functions", en Ashenfelter y Layard (eds.), *Handbook of Labor Economics* (Volumen 1). Elsevier, Ámsterdam, Holanda.