

## Diferencias de remuneración entre los sexos según la profesión

Derek ROBINSON \*

El asunto de si la condición del hombre y de la mujer da origen a diferencias de remuneración es importante, persistente y todavía no se ha dilucidado<sup>1</sup>. Para estudiarlo, es esencial calcular con precisión los diferenciales salariales, lo que a su vez exige determinar la influencia de factores tales como los niveles relativos de instrucción, experiencia y profesión, entre otros. En este artículo pasaremos revista a los principales asuntos que suelen averiguarse en los estudios empíricos sobre la distancia que media entre los salarios de hombres y mujeres en distintas ocupaciones. Abordaremos, en primer lugar, las cuestiones de orden general y metodológico que hay que resolver al tratar de calcular las disparidades salariales. A continuación, expondremos los análisis relativos a varias ocupaciones, basándonos en datos de la Encuesta de Octubre que publica la OIT (1996)<sup>2</sup>. Para tratar de entender mejor la posible discriminación, estudiaremos primero las categorías y, seguidamente, las conclusiones empíricas a propósito de dos grandes grupos de ocupaciones: el de la medicina y el formado por el servicio público, la banca y los seguros. Luego formularemos algunas ideas acerca de las pautas nacionales y las diferencias en el plano internacional, y terminaremos con un apartado de conclusiones.

### Consideraciones sobre los modos de cálculo de los desniveles de remuneración

En los distintos estudios sobre este asunto se repiten algunos interrogantes, uno de los cuales es el de si hay diferencias entre la remuneración media de hombres y de mujeres y, en caso afirmativo, en qué grado. Todos los estudios

---

\* Instituto de Economía y Estadística de la Universidad de Oxford.

<sup>1</sup> Algunos estudios pertinentes: Blau y Beller (1988); Cain (1986); England (1992); Fields y Wolff (1991); Groshen (1991); Macpherson y Hirsch (1995); Moulton (1986); O'Neill (1985) y Sorenson (1989 y 1990).

<sup>2</sup> Véase OIT: *Estadísticas sobre salarios y horas de trabajo por ocupación y precios de artículos alimenticios. Resultados de la Encuesta de Octubre, 1994 y 1995*. Suplemento especial anual al *Boletín de Estadísticas del Trabajo* (Ginebra, 1996). En esta publicación se recogen 159 ocupaciones, pero los datos relativos a la ocupación 139 (agente administrativo) están desglosados en: *a*) la administración pública central, *b*) el gobierno regional o provincial, y *c*) la autoridad local, llegándose en total a 161 ocupaciones. Las ocupaciones aparecen diferenciadas por sectores o subsectores económicos.

efectuados demuestran que, si bien en algunas situaciones las mujeres ganan más que los hombres ejerciendo determinadas ocupaciones definidas en sentido estricto, globalmente hay un desnivel entre la remuneración media masculina y femenina al considerar grupos amplios de ocupaciones, y que las mujeres ganan por término medio menos que los hombres. El que se haya comprobado la existencia de esa distancia media global no indica, claro está, si se debe o no a una discriminación fundada en el sexo. Es posible que los hombres y mujeres que desempeñan una misma ocupación reciban exactamente el mismo salario, pero, como la remuneración varía según la profesión que se desempeñe, si la distribución de hombres y mujeres en las ocupaciones es desigual, habrá una diferencia en la remuneración media general masculina y femenina. Está sobradamente demostrado que, a resultas de la dispar repartición profesional de los hombres y las mujeres, hay una concentración de éstas en determinadas ocupaciones y una «infrarrepresentación» en otras<sup>3</sup>.

Los interrogantes que a continuación se plantean son la amplitud de la diferencia, sus causas y hasta qué punto es constante o cambiante. Al respecto, surgen de inmediato varios problemas de definición: ¿Se efectúa la comparación entre hombres y mujeres que hacen exactamente el mismo trabajo en un mismo lugar o bien, en el otro extremo, entre todos los hombres y todas las mujeres que intervienen en toda la economía?

La pregunta más sencilla de responder es la de si se paga o no lo mismo a los hombres y mujeres que realizan la misma labor en un mismo lugar o empresa. Pues bien, en la práctica, es difícil responder exhaustivamente incluso a una pregunta tan poco complicada, ya que para hacerlo hacen falta datos pormenorizados sobre todos y cada uno de los trabajadores de todas las empresas. Y aunque la legislación sobre igualdad de remuneración impide en gran medida esta forma patente de discriminación, no exige que se pague a cada mujer empleada en una empresa exactamente lo mismo que a cada hombre que realiza el mismo trabajo en esa empresa. Las escalas salariales que prevén una horquilla de salarios para cada trabajo concreto pueden satisfacer los requisitos legales en lo tocante a la igualdad de remuneración, aunque haya diferencias entre las remuneraciones reales de los hombres y las de las mujeres, siempre que las causas de ello no guarden relación con el sexo de los trabajadores. Así, por ejemplo, no infringen la legislación sobre igualdad salarial las escalas salariales en las que figuran aumentos automáticos basados en la antigüedad en la empresa, aunque esos aumentos den origen a diferencias de remuneración entre los hombres y las mujeres que desempeñan un mismo trabajo en una misma empresa.

---

<sup>3</sup> Una buena introducción a algunos problemas que plantea el cálculo de la desventaja salarial de las mujeres es la obra de González y Watts (1995). Grimshaw y Rubery (1998) han efectuado recientemente un análisis de la concentración de mujeres en determinadas ocupaciones y de las consecuencias que tiene en sus remuneraciones. Anker (1997) expone un panorama reciente de la segregación profesional.

## Los regímenes de remuneración

Algunas prácticas o determinados componentes de un régimen de remuneraciones pueden originar una diferencia entre los salarios masculinos y femeninos, pues, por ejemplo, las partes de la remuneración que dependen del rendimiento pueden permitir una discriminación según el sexo por lo que hace a su concesión o a su cuantía. Ahora bien, según algunos estudios, las mujeres obtienen mejores resultados cuando los incentivos se basan en el rendimiento en lugar de en una evaluación subjetiva (por ejemplo, Gunderson, 1975), lo cual es un posible indicador de la existencia de discriminación en los regímenes de remuneraciones en los que no hay incentivos.

Algunas prestaciones recaen automáticamente en los hombres, aumentando sus ganancias: por ejemplo, si ambos cónyuges son funcionarios públicos, puede suceder que sólo se abone al hombre la asignación por hijos a cargo. Asimismo, la base de cálculo de la remuneración puede dar lugar a diferencias de ganancias: si, por término medio, los hombres trabajan más horas que las mujeres, sus ganancias medias *semanales* o *mensuales* serán superiores, aunque se les pague conforme a una misma tasa horaria que a las mujeres. Las ganancias medias *por hora* de los hombres también son normalmente superiores a las de las mujeres, pero en menor medida, dado que las bonificaciones de las horas extraordinarias se distribuyen entre todas las horas trabajadas. Los hombres tienen, además, un salario medio por hora más elevado porque hay un porcentaje mayor de mujeres en régimen de tiempo parcial, cuyo trabajo se remunera por lo general a tasas horarias inferiores.

## Principales enfoques metodológicos

Actualmente no hay apenas indicios de la existencia de diferencias de importancia entre los salarios de los hombres y los de las mujeres que desempeñan las mismas ocupaciones – definidas estrictamente – en una misma empresa. Ante las dificultades que plantea el analizar la remuneración que perciben los hombres y las mujeres por realizar las mismas tareas, en la mayoría de los estudios se compara la remuneración media de un grupo de hombres con la de un grupo de mujeres, para lo cual se siguen en la práctica dos métodos muy diferentes.

El primero consiste lisa y llanamente en comparar el promedio de las ganancias medianas de hombres y mujeres que trabajan a jornada completa. Este enfoque agregado relativamente burdo tiene varios puntos flacos evidentes: pasa por alto cualquier diferencia de productividad, ya que no se propone comparar la remuneración de hombres y mujeres que realizan el mismo trabajo o uno similar. Como de esta manera se comparan, por lo general, las ganancias de todos los trabajadores de determinados mercados laborales (nacional, sectorial, etc.), puede suceder que no se comparen las ganancias de los hombres y las mujeres que desempeñan unas ocupaciones iguales o semejantes. Como las proporciones de hombres y mujeres trabajadores varían de un grupo de ocupaciones a otro, según dijimos, incluso si se paga exactamente el mismo salario a

hombres y mujeres dentro de cada ocupación, habrá diferencias entre el salario medio de unos y otras, y también, muy probablemente, entre sus salarios medianos.

El segundo método procura explicar las diferencias ajustando los datos para tener en cuenta los factores que pudieran explicar la diferencia de productividad o producto marginal entre hombres y mujeres. Con este fin, en el cálculo de regresión se incluyen características relacionadas con el trabajo que sean calculables, para averiguar, mediante las comprobaciones oportunas, si su rentabilidad es diferente según se trate de hombres o de mujeres. Aplicando este método se obtiene el mismo desnivel salarial, pero sirve para explicar la magnitud de la diferencia o su variación a lo largo del tiempo. Así, por ejemplo, es de esperar que los años de instrucción influyan en la productividad y, por consiguiente, en el valor del producto marginal (Mincer y Polachek, 1974; Mincer y Ofek, 1982, e Hill y O'Neill, 1992); lo mismo sucede con los años de experiencia profesional (Mincer y Polachek, 1974, y Lofstrom y Gustafsson, 1991).

Otros análisis tratan de averiguar si hombres y mujeres que se supone tienen unas mismas características que influyen en la productividad reciben la misma remuneración. Una de esas características es la instrucción, calculada conforme al número de años de escolaridad. Otras pueden ser los años de experiencia (en una empresa dada o la experiencia profesional en general) y el estado civil. Según algunos estudios, estas variables son indicadores de la productividad relativa, pero no es forzosamente cierto, ya que pueden ser indicadores de productividad posible o potencial, y no todas las personas aprovechan en igual medida su productividad potencial. Algunos estudios han demostrado que las mujeres optan a veces por no explotar plenamente su potencial de productividad porque dan más importancia a otros aspectos del trabajo, como la comodidad de los horarios, o porque tienen que cambiar de empleo si sus esposos deben mudarse de localidad.

Quienes investigan esta cuestión y desean aprehender en su análisis las características personales de los trabajadores de uno y otro sexo adoptan un enfoque distinto del de los investigadores que únicamente tratan de averiguar la desventaja salarial relativa de las mujeres sin distinguir las características que influyen en la productividad. Debido a dichas diferencias de la remuneración media masculina y femenina causadas por las desiguales características de hombres y mujeres en materia de productividad, en el desnivel salarial global influirán el nivel general de los diferenciales salariales y la estructura de los salarios del país correspondiente (Blau y Kahn, 1996). El grado de desigualdad salarial reinante dentro de ocupaciones que requieren calificaciones profesionales diferentes es un factor importantísimo para explicar el desnivel global de salarios.

En todas las economías hay diferenciales salariales según la profesión y el sexo, aunque varía su magnitud, y a veces su orientación, si consideramos pares de ocupaciones. La comparación entre grupos de hombres y de mujeres que pertenezcan a conjuntos de ocupaciones distintos pondrá de manifiesto, pues, diferencias de ganancias medias ocasionadas por las diferencias existentes en la estructura del empleo y por la magnitud de las desigualdades salariales entre

unas ocupaciones y otras, no por diferencias de remuneración entre los hombres y las mujeres que desempeñan una misma ocupación.

Los cambios estructurales de la economía también pueden influir en los salarios masculinos y femeninos, modificando el desnivel salarial entre unos y otros (Borooah y Lee, 1988). Las innovaciones tecnológicas y de los métodos de producción pueden influir de distintas maneras en la demanda de personal especializado, modificando los diferenciales de remuneración entre las ocupaciones. Los cambios que se producen en el comercio mundial influyen negativamente en algunos sectores y subsectores de la economía, de modo que los salarios de las ocupaciones correspondientes pueden sufrir una disminución relativa frente a los que se abonan en las mismas ocupaciones en otros lugares que atraviesan una fase de expansión. Aunque estos cambios tan sólo son un factor coadyuvante de escasa importancia relativa, la demanda de trabajadores manuales de las industrias pesadas tradicionales y las industrias de bienes de consumo de varias economías de mercado industrializadas ha sufrido una disminución, y la consiguiente merma de sus salarios en comparación con los que perciben los trabajadores manuales que ejercen otras ocupaciones o las mismas en otras industrias.

## A igual trabajo, igual salario

Hoy día, la legislación de varios países exige que se abone igual remuneración a las mujeres que realicen un trabajo de valor igual o de valía semejante al prestado por los hombres en la misma empresa. La finalidad de las leyes es impedir que la dirección de las empresas, o los sindicatos y la dirección actuando de consuno en negociaciones colectivas, discriminen a las mujeres en los empleos de predominio femenino, fijándoles niveles salariales inferiores, tanto si se ha efectuado algún tipo de evaluación de los puestos de trabajo como si no se ha hecho. En este sentido, las mediciones destinadas a fijar los empleos de «valor equivalente» constituyen barreras eficaces contra la discriminación por sexo a la hora de determinar la escala salarial interna, aun cuando ésta se basara ya anteriormente en algún análisis y evaluación de los puestos de trabajo.

Las comparaciones se circunscriben a una sola empresa, pues las empresas pueden fijar niveles salariales desiguales para las mismas ocupaciones por varios motivos perfectamente legítimos, acaso porque se hallan en un mercado de productos distinto en el que hay más posibilidades de obtener beneficios excesivos o superiores a lo normal y, por lo tanto, pueden permitirse pagar salarios más altos, compartiendo de ese modo con los trabajadores las rentas obtenidas gracias a las imperfecciones del mercado. Así pues, no correspondería obligar a una empresa que actúa en el mercado de un producto a pagar a las mujeres salarios que consistieran en parte en compartir las rentas de los hombres de una empresa que trabajase en el mercado de otro producto. De igual modo, los niveles salariales pueden diferir de un mercado laboral local a otro a causa de las variaciones de la oferta y la demanda de mano de obra. Tampoco correspondería en ese caso obligar a una empresa a pagar salarios más elevados a las mujeres que desempeñasen trabajos similares a los de los hombres en distintas

localidades si la causa de la diferencia salarial fuese la ubicación en otro mercado laboral, pues en esas circunstancias los hombres de los dos lugares también recibirían probablemente salarios distintos.

Es forzosamente cuestión de apreciación el determinar si dos puestos de trabajo son de valor equivalente o requieren las mismas calificaciones y aptitudes. Siempre intervendrá un elemento de juicio subjetivo o de valor y, a veces, la medición entraña imponer unos valores a los componentes de los distintos puestos de trabajo que no coinciden con los valores aplicados por quienes fijaron en un principio los niveles salariales. Ello no obstante, hace ya tiempo que se sabe que es posible concebir técnicas de comparabilidad que reduzcan al mínimo los elementos subjetivos de la medición y arrojen resultados que obtengan una aceptación general (véase, por ejemplo, Aldrich y Buchele, 1986; Blau, 1977, y Ehrenberg y Smith, 1987). Pues bien, por lo general las disposiciones legislativas sólo tratan de atajar los casos de posible discriminación salarial de un sexo atendiendo a las tareas y obligaciones de sus puestos de trabajo comparadas con las del otro sexo, en lugar de establecer igualdades salariales internas para empleos de valor equivalente *per se*. La razón de ello tal vez estribe en la creencia de que si no existe discriminación fundada en el sexo o (en algunos casos) basada en la raza, la religión o el origen étnico, el Estado no debe intervenir en la determinación de las remuneraciones relativas.

La teoría económica deduciría que, si no existen imperfecciones del mercado ni discriminación por parte de la demanda, el desnivel entre las remuneraciones de hombres y mujeres con un mismo valor de producto marginal en un mismo lugar será cero. Ahora bien, incluso en este caso sumamente restrictivo, puede no bastar una comparación entre las remuneraciones masculinas y femeninas para saber si hay o no discriminación. Puede haber verdaderas diferencias en el valor del producto marginal de los hombres y las mujeres que efectúan las mismas tareas, como se ha advertido desde hace mucho que sucede normalmente en los puestos de trabajo que requieren fuerza física. Así pues, la existencia de desniveles salariales en unas mismas ocupaciones sólo puede ser tenida por una primera indicación de que tal vez se está discriminando salarialmente a las mujeres.

### *Consecuencias de la segregación profesional en la igualdad de remuneración*

Se ha constatado que en los puestos de trabajo o profesiones de predominio femenino se abonan remuneraciones inferiores a las pagadas en los de predominio masculino, de manera que, cuanto mayor sea el porcentaje de mujeres que desempeñan una ocupación, menos remuneración perciben tanto los hombres como las mujeres que trabajan en ella. Esta concentración o saturación es más intensa en el caso de los hombres (Bergmann, 1974; O'Neill, 1985; Blau y Beller, 1988; Sorensen, 1990; Killingsworth, 1990, y Groshen, 1991). Algunas de las consecuencias de la segregación profesional que pueden influir en la remuneración media de las mujeres comparada con la de los hombres no aparecerán en un estudio circunscrito a una ocupación definida estrictamente, a me-

nos que haya diferencias en cuanto a la proporción de hombres y de mujeres en los distintos mercados laborales de productos o de ámbito local. La remuneración media de los hombres y las mujeres que desempeñan una ocupación determinada quizás sea inferior a la pagada en otras ocupaciones en las que haya un porcentaje mayor de trabajadores varones, pero, dentro de cada ocupación, la hipótesis de la concentración no debería influir en la remuneración relativa de hombres y mujeres. La teoría de la discriminación trata de dilucidar si – y por qué, de ser así – los empleadores prefieren *no* contratar a mujeres para determinados puestos de trabajo en los que podrían tener un producto marginal del mismo valor que los hombres y, presumiblemente, por salarios inferiores a los que se abonan a éstos, a pesar de que, por ende, cabría esperar un aumento de la oferta efectiva o aceptable de mano de obra y una reducción tanto de los salarios masculinos como de los femeninos.

Aunque exista discriminación en la contratación para determinadas ocupaciones, las mediciones no siempre revelarán un desnivel salarial, pues ello dependerá del ámbito seleccionado para comparar las remuneraciones de hombres y mujeres. Si se elige una base de ocupaciones reducida, es posible que no se detecte ningún desnivel; si existe concentración femenina y se elige un grupo de profesiones amplio es probable que se detecte el desnivel, mas, como la concentración femenina en determinadas ocupaciones hace bajar los salarios lo mismo de los hombres que de las mujeres, lo que pondría de manifiesto es la discriminación en la contratación en lugar de una discriminación salarial como tal.

Lo que acabamos de exponer no son meros razonamientos académicos. Para elaborar políticas correctivas idóneas, es evidente que interesa saber si la discriminación se practica en los salarios que se pagan a personas que realizan un mismo trabajo en unas mismas ocupaciones definidas estrictamente, o bien si se practica en el punto de ingreso en determinadas ocupaciones o puestos de trabajo. La aparición de la desigualdad de los salarios cuando se analiza un número grande de ocupaciones podría, pues, ser señal de que existe una discriminación salarial o de contratación, o ambas cosas a la vez.

Las medidas legislativas encaminadas a implantar la igualdad de oportunidades pueden reducir la distancia entre los salarios si permiten que aumente el número de mujeres que son admitidas en profesiones anteriormente dominadas por los hombres y en las que, por consiguiente, lo normal es que se abonen salarios más elevados. Se refuerza esta tendencia si la legislación impone aplicar medidas de discriminación positiva en favor de la mujer.

### *Utilidad del estudio de grupos de profesiones pequeños*

Está claro que cuanto mayor sea el número de ocupaciones estudiadas, más elevada será la posibilidad de que las proporciones que midamos induzcan a error, habida cuenta de la mayor variedad incluida. Aunque se pague exactamente el mismo salario a los hombres y las mujeres de la misma empresa, aparecerán diferencias en su remuneración media si los dos conjuntos de trabajadores figuran en diferentes proporciones en varias empresas. Cuanto menor sea el número de ocupaciones que la comparación abarque, más probable será

que se detecte cualquier diferencia real subyacente en la remuneración de los hombres y la de las mujeres, y menor será la posibilidad de que aparezcan distorsiones por haber incluido a trabajadores que, a pesar de ejercer una profesión de nombre idéntico (por ejemplo, peón o vendedor), tienen diferentes puestos de trabajo, niveles de productividad o dotación de capital humano.

Naturalmente, es perfectamente posible que en hombres y mujeres con diferentes niveles de capital humano, capacidad y/o instrucción influya enteramente la existencia de discriminación, o de algún otro factor, a la hora de elegir tal o cual ocupación muy concreta o de ingresar en ella. Ahora bien, hay algunos indicios de que las diferencias que hay en la distribución de hombres y mujeres por profesiones son una causa más importante del desnivel entre los salarios respectivos si se estudian grupos de profesiones pequeños (Treiman y Hartmann, 1985). Las consecuencias de que las mujeres estén concentradas en los puestos de trabajo peor remunerados se pueden diluir si se utilizan grupos de profesiones amplios para efectuar las comparaciones, ya que entonces se incluirá a las mujeres que ocupan empleos más remuneradores.

También depende en gran parte de qué ocupaciones agrupemos y del porcentaje de desnivel salarial de las mujeres en cada una de ellas. Cuando se estudian grupos de ocupaciones grandes, estos porcentajes no son sino promedios ponderados de la remuneración relativa femenina de todos los grupos de ocupaciones pequeños incluidos en el agregado mayor, de manera que habrá algunas ocupaciones con porcentajes superiores y otras con porcentajes inferiores al promedio general.

No es fácil hacer coincidir las características de los puestos de trabajo con las denominaciones de las clasificaciones de ocupaciones y empleos. La teoría económica clásica elimina esos problemas, o los pasa por alto, dando por supuesto que existe una mano de obra homogénea para cada profesión con una denominación dada. En realidad – realidad que el pensamiento económico más reciente reconoce que se plasma en la hipótesis de la remuneración según la eficiencia –, la mano de obra no es homogénea, sino heterogénea, incluso por lo que hace al trabajador individual y a los esfuerzos que realiza cada uno en distintos momentos y diferentes circunstancias, con arreglo, sobre todo, al salario que percibe en comparación con el que cree que podría ganar en otro puesto de trabajo. También es posible que una ocupación con el mismo nombre adopte distintas características laborales, a las que correspondan distintas aportaciones y esfuerzos según el sector o subsector económico en que se encuadre. Así pues, la gama de actividades que abarque la clasificación empleada en los estudios sobre la remuneración media de los hombres y las mujeres puede condicionar los resultados obtenidos, aunque las mediciones parezcan limitarse a ocupaciones definidas estrictamente<sup>4</sup>.

Gunderson (1989) también plantea el problema en un repaso de los estudios publicados. Entre otras cosas, comprueba que factores ajenos al mercado

---

<sup>4</sup> Como cabe deducir de los análisis de Malkiel y Malkiel (1973), quienes utilizaron el número de publicaciones como patrón para calcular la productividad de una profesión (que no mencionan).

laboral, como las diferencias en el reparto de las responsabilidades domésticas, el tipo de estudios o las interrupciones de la carrera profesional, son causas importantes del desnivel global de salarios. A la dispar distribución por sexo de las ocupaciones corresponde una parte notable de esa desigualdad. Las diferencias dentro de ocupaciones definidas estrictamente (al menos en algunas empresas) no redundan en grandes desniveles entre los salarios medios de hombres y mujeres; las variaciones entre empresas tienen una influencia mucho más considerable. El desnivel salarial femenino, ajustado para tener en cuenta la productividad, es menor en el sector público que en el privado, y, dentro de éste, disminuye cuanto más competitivo sea el mercado del producto de que se trate. También se reduce cuanto mayor es la antigüedad de las mujeres en la empresa considerada.

## Maneras de medir las remuneraciones según el sexo y la profesión

Las definiciones de las ocupaciones empleadas en la Encuesta de Octubre publicada por la OIT<sup>5</sup> permiten estudiar si existe un desnivel entre los salarios de los hombres y las mujeres que desempeñan la misma ocupación, la orientación y la magnitud del mismo y sus variaciones. A ello nos referiremos aquí.

### *Tres medidas principales de la remuneración*

Las escalas salariales según la categoría del puesto de trabajo

Fundamentalmente, con este método se calcula la remuneración que tienen derecho a percibir los hombres y mujeres que desempeñan determinado trabajo u ocupan un puesto dado, en lugar de la remuneración media que perciben realmente los grupos de trabajadores y de trabajadoras. En muchos tipos de empleo, sobre todo en el sector público o en ocupaciones no manuales, se clasifica a cada trabajador conforme a una jerarquía de categorías profesionales a la que se aplica una escala salarial. La escala suele consistir en un baremo de salarios básicos al que se suman, a veces, distintas asignaciones y complementos supeditados a motivos concretos: el lugar del trabajo, el tipo de tareas, las modificaciones del costo de la vida, las calificaciones profesionales, el número de hijos a cargo, la edad o los años de antigüedad. Estos dos últimos factores se plasman a menudo en aumentos graduales predeterminados, de manera que el avance de la tasa mínima a la máxima de la escala tiene lugar automáticamente

---

<sup>5</sup> La clasificación de las ocupaciones (OIT, 1996, págs. 236-238) separa las ocupaciones por grupo de actividad económica. Aunque puede perfectamente haber algunas diferencias entre las definiciones de las ocupaciones usadas por los distintos países, todos ellos utilizan las mismas para hombres y para mujeres, motivo por el cual es difícil efectuar comparaciones internacionales. Como la Encuesta de Octubre no facilita detalles sobre el número de hombres y mujeres empleados en cada ocupación, no es posible calcular a partir de ella la remuneración media ponderada masculina y femenina; asimismo, tampoco figuran en ella datos sobre prácticas de discriminación en la entrada a las distintas ocupaciones.

según las condiciones fijadas; ahora bien, recientemente se da una tendencia a instaurar un elemento discrecional en la concesión de esos aumentos predeterminados, basado, por ejemplo, en alguna modalidad de evaluación personal o de méritos.

Hoy día, es raro que aparezcan diferencias basadas en el sexo en las escalas salariales establecidas para los hombres y las mujeres que desempeñan un mismo trabajo, ocupan un mismo puesto o tienen la misma categoría profesional, lo mismo en el sector público que en el privado. Aunque la Encuesta de Octubre da cifras de los salarios mínimos y máximos de algunos países, sobre todo relativos a ocupaciones del servicio público, no los utilizamos en este estudio por ser siempre idénticos para ambos sexos.

Ahora bien, si la base del análisis deja de consistir en los puestos de trabajo o las categorías, y pasa a ser las personas que ocupan esos puestos, desempeñan esos trabajos o tienen esas categorías, pueden aparecer diferencias entre los sexos. Así, por ejemplo, si a todos los miembros de una categoría dada se les retribuye conforme a la misma escala de remuneraciones, consistente en un salario mínimo determinado más aumentos anuales basados en los años de servicio hasta un salario máximo fijado para todos ellos, es posible que las trabajadoras de esa categoría tengan un salario medio inferior (o superior) al de los trabajadores varones de la misma categoría. En las condiciones que hemos especificado, eso significaría que, por término medio, las mujeres llevaban menos (o más) años de servicio en esa categoría que los hombres.

No debemos considerar forzosamente que las diferencias de la remuneración media de hombres y mujeres correspondan a una discriminación sexual, pues cada persona que permanezca en esa categoría recibirá la misma tasa de remuneración, sea cual fuere su sexo. La amplitud de la diferencia entre el salario medio de hombres y mujeres tal vez sea resultado de los porcentajes de hombres y de mujeres a lo largo de los distintos escalones graduales de la escala y del desnivel de remuneración entre cada escalón. Pero las normas del régimen salarial pueden comprender condiciones que se opongan, en la práctica, a que las mujeres alcancen los escalones superiores dentro de cada escala. Así sucede, por ejemplo, si las mujeres tienen en general una edad de jubilación inferior a la de los hombres y si todos los trabajadores ingresan en la categoría y la escala salarial a una edad que, conjugada con el número posible total de aumentos, hace que las mujeres alcancen la edad normal de la jubilación antes de haber llegado al máximo de la escala salarial. Alternativamente, las mujeres pueden tener menos posibilidades de ascender por una escala salarial con un gran número de aumentos a causa de las interrupciones de sus carreras profesionales que sus obligaciones familiares les imponen. Si no existen esas condiciones discriminatorias, las diferencias de remuneración media de mujeres y hombres, en caso de haber una escala salarial única con aumentos basados exclusivamente en la antigüedad dentro de la categoría, estarán determinadas por las diferencias de antigüedad que haya, en conjunto, entre unas y otros.

Las variaciones de la remuneración media entre hombres y mujeres dimanantes de sus diferencias globales de antigüedad pueden indicar, con todo, la existencia de una discriminación sexual en cuanto a la categoría; ahora bien,

ésta tal vez se deba al hecho de que se haya contratado recientemente a más mujeres que hombres, lo cual condeciría con prácticas de contratación en favor de las mujeres, así como también con una discriminación positiva que favorezca el ascenso de las mujeres a la siguiente categoría superior, si es de aquélla de la que proceden los miembros de la categoría superior. Si se trata de una categoría de la que pasan a formar parte trabajadores de categorías inferiores de la misma empresa, la existencia de un porcentaje mayor de mujeres con una antigüedad inferior a la de los hombres quizá sea coherente con una discriminación positiva que fomente el ascenso de las mujeres a partir de la categoría inferior.

En cambio, si la escala salarial tiene componentes discrecionales, como la remuneración según los méritos o las primas de productividad, o bien elementos basados en el sexo o influidos por él, por ejemplo, el abono de prestaciones en concepto de vivienda según normas que distingan entre hombres y mujeres, las diferencias de remuneración media tal vez denoten una discriminación fundada en el sexo. Si hay diferencias en la distribución de hombres y mujeres por antigüedad en la categoría y elementos de diferencia entre sexos en las remuneraciones, será necesario conocer en detalle el desglose de hombres y mujeres por antigüedad y su ubicación en la escala de aumentos salariales, así como la distribución y magnitud de los elementos de la remuneración dependientes del sexo.

### Las tasas medias de salarios o sueldos

En la Encuesta de Octubre de la OIT se definen las tasas medias de salarios o sueldos como las tasas pagadas en concepto de horas normales de trabajo, incluidos los salarios o los sueldos básicos, las asignaciones por costo de la vida y otras garantizadas y pagadas regularmente; deben excluirse los pagos por horas extraordinarias, primas y gratificaciones, asignaciones familiares, otras cantidades pagadas directamente por los empleadores a los trabajadores, así como las asignaciones en especie concedidas graciosamente que se añaden a las tasas normales de salarios o sueldos (OIT, 1996, pág. 5).

Esta definición produce resultados semejantes a los de la que acabamos de analizar si la remuneración media considerada se basa en la remuneración percibida y no en los derechos teóricos fijados en la escala salarial. En la remuneración media definida de este modo pueden aparecer diferencias similares si no se percibe remuneración por el tiempo no trabajado por haber llegado tarde, ausentismo o enfermedad y si hay disparidad entre hombres y mujeres en cuanto al tiempo medio no trabajado por esos motivos.

Ahora bien, en muchos países las condiciones de trabajo, sobre todo en el sector público, permiten el cobro del salario íntegro durante una baja por enfermedad; o bien apenas hay ausentismo (de haberlo) y no se reprime el llegar tarde al trabajo; o incluso, por haber empeorado considerablemente el salario real, las verificaciones y la aplicación de las normas relativas a la presencia en el lugar de trabajo y el cumplimiento de los horarios degeneran de tal modo que ya no se adoptan sanciones o ni siquiera se mantienen registros oficiales. En tales casos, aunque haya diferencias en lo que hace al tiempo perdido por hom-

bres y mujeres, no la hay en el salario o sueldo medio que reciben, salvo por motivos de distribución según ocupaciones<sup>6</sup>. En el sector privado pueden imperar condiciones de trabajo distintas y ser en él menos ventajosas las disposiciones sobre licencia por enfermedad y aplicarse con más rigor los horarios laborales, de tal manera que surjan diferencias en los sueldos y salarios medios de hombres y mujeres aun no interviniendo efectos de distribución por antigüedad.

La Encuesta de Octubre proporciona detalles de las horas normales de trabajo, que se definen como las fijadas por la ley, por contratos colectivos o por laudos arbitrales (véase también OIT, 1997, pág. 5). Se trata del número de horas que deben cumplir los trabajadores a tiempo completo, pasadas las cuales deben pagarse bonificaciones por horas extraordinarias. En el caso de que haya un porcentaje elevado de trabajadores a tiempo parcial (mayoritariamente mujeres), si convertimos los sueldos medios semanales o mensuales en sueldos por hora (dividiéndolos por el número de horas normales), se subvalorarán los sueldos medios por hora de las mujeres y se exagerará la desventaja que sufren. Pueden darse distorsiones de tipo similar si comparamos los sueldos medios semanales o mensuales de hombres y mujeres, pues los de éstas pueden corresponder a un número inferior de horas normales trabajadas en promedio. Los datos de la Encuesta de Octubre no permiten efectuar los ajustes oportunos, pero algunos países (por ejemplo, Costa Rica, Estonia, Finlandia, Lituania, Reino Unido y República de Moldova) informan del número medio de horas normales trabajadas (sin bonificación por horas extraordinarias), no del número normal de horas que fijan los convenios colectivos. En tales casos, no hay problemas para convertir los sueldos medios semanales en sueldos medios por hora, aunque haya proporcionalmente más mujeres que trabajan a tiempo parcial. Y unos cuantos países comunican los sueldos medios o predominantes por hora de algunas, si no todas, las ocupaciones. Los sueldos medios reales por hora son evidentemente el mejor patrón de los sueldos, ya que tienen en cuenta las diferencias en cuanto al número de horas trabajadas y se pueden utilizar para calcular los sueldos semanales o mensuales equivalentes a partir del número de horas de trabajo normales que determinen los convenios colectivos.

### Las ganancias medias

En la Encuesta de Octubre se definen las ganancias como la remuneración en efectivo y en especie pagada a los asalariados, en general a intervalos regulares, por el tiempo trabajado o el trabajo realizado, junto con la remuneración por vacaciones anuales y otros permisos o días feriados pagados, incluyendo los elementos de remuneración pagados regularmente, antes de todo descuento realizado por el empleador por concepto de impuestos, cotizaciones de los trabajadores a los regímenes de seguridad social y pensiones, primas del seguro de

---

<sup>6</sup> Hay varios estudios de la disminución de la productividad de los funcionarios de la administración pública a raíz de que sus remuneraciones disminuyeran considerablemente en cifras reales y, por añadidura, dejaran de pagárseles durante varios meses. Una buena compilación reciente es la de Colclough (1997).

vida, cotizaciones sindicales y otras obligaciones de los trabajadores (OIT, 1996, pág. 5). Se excluyen las contribuciones que el empleador paga respecto de sus trabajadores a los regímenes de seguridad social y de pensiones, así como las prestaciones recibidas de esos regímenes por los trabajadores, las indemnizaciones por despido y por terminación del contrato de trabajo, y otras primas y gratificaciones que no se pagan regularmente, tales como las gratificaciones de fin de año y otras excepcionales o de periodicidad semejante que se reciben por períodos superiores a un período de paga.

Está claro que se deben incluir las cantidades pagadas en concepto de horas extraordinarias, comprendidos los elementos de sueldos o salarios medios y propia bonificación, ya que esos pagos corresponden a un tiempo trabajado o una labor efectuada. Las diferencias de las ganancias medias de hombres y mujeres en una misma escala salarial pueden deberse a las diferencias del promedio de horas trabajadas y acaso a diferencias de la bonificación media percibida por hora extraordinaria trabajada.

## Remuneraciones medias femeninas en porcentaje de las masculinas

La Encuesta de Octubre facilita datos desglosados de la remuneración media de los hombres y las mujeres de algunas ocupaciones y países, gracias a lo cual podemos calcular el «porcentaje femenino», esto es, la remuneración media femenina en porcentaje de la remuneración media masculina de la misma ocupación. En esta parte, se comparan y analizan las remuneraciones de los hombres y las mujeres que ejercen dos grupos de ocupaciones importantes y dispares: las ocupaciones médicas y las del servicio público, la banca y las finanzas.

### *Las ocupaciones sanitarias*

Los resultados de la comparación entre la remuneración de los hombres y las mujeres que desempeñan seis ocupaciones médicas en varios países, basándose en la Encuesta de Octubre de la OIT (con datos de 1994 y 1995), se resumen en el cuadro 1. Se exponen cuatro mediciones de la remuneración y los «porcentajes femeninos» que arrojan; éstos no coinciden entre sí, porque varía el número de países abarcados y por ligerísimas diferencias causadas por la modificación de la forma de cálculo (algunos países sólo dan información suficiente respecto de determinadas ocupaciones). En la columna 3 figura el número de países abarcados; en la columna 4, el «porcentaje femenino» más bajo o mínimo; en la columna 5, el más elevado, y en la columna 6, el promedio no ponderado de los «porcentajes femeninos» en los países estudiados.

El cuadro muestra además, en la columna 7, la banda de variación de los «porcentajes femeninos», que es el cociente (o proporción) entre el «porcentaje femenino» más alto y el más bajo de los países y la ocupación correspondiente. El coeficiente de variación (CV) de la columna 8 mide el grado medio de

Cuadro 1. Porcentajes de remuneraciones medias de las mujeres sobre las de los hombres en varias profesiones médicas

Núm. de la ocupación (1)	Ocupación (2)	Núm. de países (3)	Porc. mínimo (4)	Porc. máximo (5)	Promedio <sup>1</sup> (6)	Banda de variación <sup>2</sup> (7)	Coefficiente de variación <sup>3</sup> (8)	>100% <sup>4</sup> (9)
<b>Salarios medios por hora</b>								
152	Médico de medicina general	10	49,1	130,5	92,7	2,659	20,89	3
153	Odonólogo (en general)	8	57,8	169,3	106,6	2,930	28,86	3
154	Enfermero diplomado (en general)	10	92,9	105,3	98,6	1,134	4,12	4
155	Enfermero auxiliar	10	84,6	114,3	98,9	1,350	7,57	4
156	Fisioterapeuta	6	74,5	128,6	97,7	1,726	18,79	3
157	Técnico de radiología médica	9	80,3	145,7	103,5	1,814	19,05	3
Países: Bahrein, Bolivia, Chipre, El Salvador, Estonia, Finlandia, Ghana, Honduras, Nigeria, Reino Unido, República de Moldova, Rumania y Tayikistán.								
<b>Salarios medios mensuales</b>								
152	Médico de medicina general	12	57,3	120,8	93,6	2,110	15,30	3
153	Odonólogo (en general)	8	57,8	169,3	105,8	2,930	27,96	4
154	Enfermero diplomado (en general)	11	86,3	114,1	99,8	1,323	7,24	5
155	Enfermero auxiliar	11	75,1	114,3	99,5	1,521	9,25	5
156	Fisioterapeuta	7	74,5	128,6	100,3	1,726	18,54	4
157	Técnico de radiología médica	9	80,3	145,7	101,4	1,814	19,34	3
Países: Bahrein, Bolivia, China, Chipre, El Salvador, Estonia, Finlandia, Ghana, Honduras, Nigeria, Reino Unido, República de Moldova, Rumania, Singapur y Tayikistán.								
<b>Ganancias medias por hora</b>								
152	Médico de medicina general	9	48,6	128,5	92,4	2,643	21,97	3
153	Odonólogo (en general)	5	67,5	136,6	95,7	2,023	26,51	3
154	Enfermero diplomado (en general)	11	67,1	105,1	96,9	1,567	10,32	6
155	Enfermero auxiliar	9	91,8	124,2	101,2	1,353	8,99	4
157	Técnico de radiología médica	6	82,6	139,5	98,8	1,689	19,08	2
Países: Australia, Costa Rica, El Salvador, Estonia, Finlandia, Ghana, Nigeria, Noruega, Reino Unido, República de Moldova, Rumania, Sri Lanka y Tayikistán.								
<b>Ganancias medias mensuales</b>								
152	Médico de medicina general	10	55,6	170,1	92,0	3,062	31,87	2
153	Odonólogo (en general)	5	60,6	129,4	90,6	2,136	27,57	1
154	Enfermero diplomado (en general)	12	61,2	107,8	91,4	1,761	15,79	3
155	Enfermero auxiliar	10	83,1	114,4	98,9	1,377	7,90	4
157	Técnico de radiología médica	6	82,6	104,2	93,2	1,262	6,95	1
Países: Australia, Costa Rica, El Salvador, Estados Unidos, Estonia, Finlandia, Ghana, Nigeria, Noruega, Reino Unido, República de Moldova, Rumania y Tayikistán.								

<sup>1</sup> El promedio es la media aritmética no ponderada de los porcentajes correspondientes a los países considerados, cuyo número aparece en la columna (3). <sup>2</sup> La banda (o amplitud) de variación es el porcentaje máximo de la columna (5) dividido por el mínimo de la columna (4). <sup>3</sup> El coeficiente de variación (CV) es la desviación estándar respecto del promedio, medida en porcentaje. <sup>4</sup> Número de países en que la remuneración media de las mujeres era superior a la remuneración media de los hombres.

diferencia de los «porcentajes femeninos» de los países estudiados<sup>7</sup>: cuanto mayor sea el CV, más diferirán los distintos porcentajes nacionales relativos a esa profesión. Así, por ejemplo, si comparamos los sueldos medios por hora (relativos) de las médicas de medicina general con los de las odontólogas (en general), el CV de las primeras (20,89) es inferior al de éstas (28,86), lo cual indica que los «porcentajes femeninos» de la medicina general se arraciman más y hay relativamente menos diferencia entre ellos que entre los de la odontología. La banda de variación es más grande en el segundo caso, lo cual indica que la diferencia entre los dos «porcentajes femeninos» extremos es mayor en la profesión de odontólogo que en la de médico de medicina general. La ocupación con la mayor banda no tiene por qué tener el mayor CV, dado que la banda compara únicamente los dos «porcentajes femeninos» extremos y el CV toma en cuenta todos. Por ejemplo, la banda de los sueldos mensuales medios de las técnicas de radiología médica es de 1,814 y la de las médicas de medicina general de 2,110, a pesar de lo cual aquéllas tienen un CV mayor (19,34 por ciento) que el de éstas (15,30 por ciento).

Por último, la columna 9 indica el número de países en que el «porcentaje femenino» es superior a 100, es decir, en los que el promedio de las remuneraciones femeninas es superior al de las masculinas.

## Resultados de aplicar los diferentes cálculos

### *Salarios medios por hora*

En general, por lo que se refiere a los salarios medios por hora, aunque el promedio femenino no ponderado asciende al 93 por ciento del de los médicos varones de medicina general de los diez países estudiados, hay una gran variación de los porcentajes medios. En tres países, los salarios medios por hora de las médicas de medicina general son superiores a los de sus colegas varones; pero en Nigeria apenas llegan a la mitad de lo que cobran éstos. En Bolivia, son superiores en un 30 por ciento a los de los hombres. Apenas hay diferencia en el «porcentaje femenino» por lo que se refiere a las enfermeras diplomadas de los diez países, y tanto la banda como el coeficiente de variación son reducidísimos, lo mismo que en el caso de las enfermeras auxiliares. En ambas ocupaciones, las mujeres perciben salarios medios superiores a los de los hombres en cuatro de los diez países, y la amplitud de los «porcentajes femeninos» es tan pequeña que está claro que hombres y mujeres se hallan en la misma escala salarial en todos los países estudiados.

Las dos ocupaciones en que la media no ponderada es superior a 100 son la de odontólogo (107 por ciento), en la cual sólo tres de ocho países registran «porcentajes femeninos» superiores a 100, y la de técnicos de radiología médica (104 por ciento), respecto de la cual en tres de nueve países los «porcentajes femeninos» son mayores que 100.

---

<sup>7</sup> El coeficiente de variación (CV) es la desviación estándar (DS), en porcentaje de la media no ponderada de las observaciones. Así,  $CV = (DS/media) \times 100$ . Se trata, pues, de un cálculo de la variación respecto del promedio de «porcentajes femeninos» en los países abarcados.

### *Salarios medios mensuales*

Quizás haya una diversidad ligeramente mayor en los «porcentajes femeninos» de los salarios medios mensuales. Las médicas de medicina general y las odontólogas son la excepción, pues la banda y el coeficiente de variación son más bajos, siendo este último muy ligeramente inferior en el caso de las fisioterapeutas. La cifra más baja de las médicas de medicina general corresponde también a Nigeria, pero es superior a la de los salarios por hora, dado que el hecho de que las doctoras tengan horarios de trabajo normales (56 horas) superiores a los de los hombres (48 horas) no reduce el «porcentaje femenino» de los salarios mensuales, pero sí el de los salarios por hora. De igual modo, la citada ventaja de las médicas de Bolivia queda reducida, al medirse los salarios medios mensuales, al 21 por ciento, pues se suprime el efecto del horario laboral normal de los hombres (algo más de 44 horas), que es superior al de las mujeres (41 horas). La media no ponderada de las odontólogas y técnicas de radiología médica sigue siendo mayor que 100, aunque ligeramente inferior al salario medio por hora, y la de las fisioterapeutas asciende a algo más de 100.

En cuanto a las profesiones de enfermero diplomado y auxiliar, las bandas y coeficientes de variación de los salarios medios mensuales son ligeramente superiores a las de los salarios medios por hora, y en cinco de once países las mujeres tienen salarios medios mensuales superiores.

En el caso de las fisioterapeutas y las técnicas de radiología médica, la banda es la misma para los salarios por hora y mensuales, y el coeficiente de variación disminuye muy levemente para las fisioterapeutas en los salarios mensuales y se eleva asimismo un poco respecto de las técnicas de radiología médica.

Las cifras de salarios medios mensuales arrojan más «porcentajes femeninos» superiores a 100 que las de los salarios por hora, pero ello puede deberse a que los países estudiados no son exactamente los mismos.

### *Ganancias medias por hora*

La variación entre países es prácticamente la misma en lo tocante a las ganancias medias por hora, y la dispersión de los «porcentajes femeninos» es un poco superior en el caso de las ganancias medias por hora de las enfermeras diplomadas y enfermeras auxiliares. Hay un aumento patente del coeficiente de variación de las enfermeras diplomadas, y los países en que hay «porcentajes femeninos» superiores a 100 pasan a ser seis de once, frente a cuatro de diez en el caso de los salarios por hora. El único ejemplo de «porcentaje femenino» superior a 100 en los dos cálculos de las ganancias es el de las ganancias medias por hora de las enfermeras auxiliares.

### *Ganancias medias mensuales*

En cuanto a las ganancias medias mensuales, la dispersión es mucho más amplia que en el caso de los salarios mensuales, ya que el coeficiente de variación se duplica. En Costa Rica, el elevadísimo «porcentaje femenino» correspondiente a las doctoras (170 por ciento) se debe en parte a que trabajan un promedio de 60 horas por semana, frente a un promedio masculino de sólo 45

horas; la cifra de ganancias medias por hora sólo es un 29 por ciento superior a la de los hombres. Tratándose de las odontólogas, en cambio, aunque la banda se reduce considerablemente, el coeficiente de variación sólo disminuye un poco, lo cual quiere decir que, aunque hay una reducción notable del «porcentaje femenino» más elevado y un pequeño aumento del mínimo, los otros aumentan; sólo en un país es superior a 100 el «porcentaje femenino» de las ganancias mensuales.

Los «porcentajes femeninos» de las ganancias medias mensuales son más variados que los de las ganancias medias por hora en las profesiones de médico de medicina general, odontólogo y enfermero diplomado. Están algo menos dispersos en el caso de los enfermeros auxiliares y considerablemente menos diferenciados en el de los técnicos de radiología médica, en que el coeficiente de variación es menos de la mitad del de las ganancias por hora. Ahora bien, el «porcentaje femenino» medio no ponderado es inferior a 100, tanto en las ganancias medias por hora como en las mensuales y, en conjunto, las mujeres obtienen ganancias medias mensuales inferiores a las de los hombres, situación que puede deberse a que éstos trabajan más horas; también cabe presumir que reciban más bonificaciones por horas extraordinarias, las cuales repercuten más en las ganancias mensuales que en las ganancias por hora.

Por lo general, estas conclusiones a propósito de las ocupaciones médicas no son sorprendentes. En lo referente a los salarios, el «porcentaje femenino» global de las dos ocupaciones de enfermería y de las ocupaciones conexas de fisioterapeuta y técnico de radiología médica está ligeramente por debajo de 100, es decir, que, en conjunto, la diferencia es pequeñísima y totalmente congruente con que los hombres y las mujeres se encuentren en una escala salarial común, pues tal diferencia puede ser achacable a la antigüedad. La magnitud de los «porcentajes femeninos» mínimo y máximo también es compatible con una escala salarial común no excesivamente amplia.

La remuneración relativa media de las mujeres médicos es coherente con la existencia de escalas salariales comunes, pero los bajos porcentajes mínimos de Nigeria plantean algún interrogante acerca de si los médicos de uno y otro sexo se rigen allí por la misma escala salarial. Aun así, en tres países los salarios medios de las mujeres son superiores a los de los hombres. En el caso de la odontología, el «porcentaje femenino» medio, tanto de los salarios por hora como de los mensuales, es mayor que 100.

Las odontólogas, enfermeras diplomadas y técnicas de radiología médica salen peor paradas cuando se calculan sus ganancias por hora y peor aún en las ganancias mensuales. Este criterio de las ganancias mensuales es el que arrojan menos países en los que los «porcentajes femeninos» son mayores que 100, y ello en todas las ocupaciones.

### Variación de país a país

Tanto en la profesión de médico como en la de odontólogo, la magnitud de las bandas y los coeficientes de variación indica que la situación es muy heterogénea en los distintos países y que el uso de un único porcentaje medio global nos induciría a error. Empleando datos levemente distintos, por ejemplo

los del Reino Unido correspondientes al año 1996 (en lugar de a 1995), se hallan resultados similares al utilizar el error estándar de la media, calculado como porcentaje de la media global de las remuneraciones femeninas relativas<sup>8</sup>.

Este indicador mide hasta qué punto el resultado obtenido a partir de una muestra es un cálculo acertado para el conjunto de la población de todos los países estudiados. Mide la fiabilidad de la media global de las remuneraciones femeninas relativas incluidas en la muestra, teniendo en cuenta la variación de los resultados al respecto obtenidos en los diferentes países y el número de países abarcados, es decir, el tamaño de la muestra. A partir de los datos de diferentes países que figuran en la Encuesta de Octubre calcularemos hasta qué punto varía el «porcentaje femenino» de un país a otro según las distintas ocupaciones y las diferentes mediciones de la remuneración. Cuanto menor sea el porcentaje de error estándar de la media, más se asemejarán las remuneraciones femeninas relativas (los «porcentajes femeninos») de los países considerados.

Para evitar complicaciones y resultados que puedan inducir a error a partir de muestras reducidísimas, el análisis se ha limitado fundamentalmente a las ocupaciones y los cálculos de salarios y de ganancias respecto de los cuales había por lo menos diez países. Tres ocupaciones médicas cumplían este requisito: médico de medicina general, enfermero diplomado y enfermero auxiliar.

Los porcentajes de error estándar de la media de las médicas son relativamente grandes en comparación con los de las enfermeras diplomadas y auxiliares. El más pequeño de todos es el correspondiente a los sueldos medios por hora de las enfermeras diplomadas: el 1,372. Con la excepción de los sueldos y las ganancias mensuales de las enfermeras auxiliares, los porcentajes de error de las ganancias medias son siempre más elevados que los de los sueldos medios. Las enfermeras auxiliares tienen los porcentajes de error más bajos de las tres ocupaciones médicas, tanto respecto de las ganancias por hora como de las mensuales.

En cuanto a las dos ocupaciones de enfermería, hay mucha menos variación entre los países, a excepción de las ganancias medias mensuales de las enfermeras diplomadas. En el caso de las enfermeras auxiliares hay una variación relativamente pequeña de país a país, la remuneración relativa media de las mujeres se aproxima a 100 y es el 101,2 por ciento de las ganancias medias por hora. Algo no muy acostumbrado es que hay menos variabilidad en las ganancias medias mensuales que en las ganancias medias por hora.

Los sueldos medios por hora de las fisioterapeutas son superiores a los de los fisioterapeutas en tres de los seis países examinados, aunque la media no ponderada de todos los porcentajes es sólo del 98 por ciento. Los sueldos mensuales de las mujeres son superiores a los de los hombres en cuatro de los siete países, y la media asciende al 100,3 por ciento; los porcentajes varían entre las tres cuartas partes de los sueldos de los varones y casi un 130 por ciento.

---

<sup>8</sup> El error estándar de la media se calcula mediante la prueba de Student (una muestra), que a continuación se expresa en porcentaje de la media no ponderada de las remuneraciones femeninas relativas de los diferentes países.

Las técnicas de radiología médica tienen sueldos medios superiores a los de los hombres tanto por hora como mensualmente, aunque sólo en tres de los nueve países perciben las mujeres sueldos medios superiores a los de los hombres. Menos países facilitan información sobre las ganancias medias, pero las mujeres suelen salir algo peor paradas tratándose de las ganancias que de los sueldos.

Está claro que las diferencias de remuneración de los hombres y las mujeres varían según el método que se adopte para calcularla: salarios o ganancias, por hora o por mes. En algunos casos es verosímil que las diferencias de los sueldos medios mensuales de hombres y mujeres que desempeñan una misma ocupación se deban a las diferencias existentes en la antigüedad media o al lugar relativo que ocupan en las escalas salariales. La comparación de la remuneración masculina y femenina empleando las ganancias medias mensuales pone de manifiesto la mayor dispersión entre los países, pero encubre importantes diferencias en el número de horas trabajadas. Allí donde las mujeres trabajan menos horas que los hombres involuntariamente, y esas horas de menos explican el desnivel de ganancias, podemos inferir que las mujeres se encuentran muy desfavorecidas. Esta medición da a entender una mayor discriminación basada en el sexo que otros cálculos.

### *El servicio público, la banca y los seguros*

En el cuadro 2 figuran informaciones similares relativas a determinadas ocupaciones de los servicios públicos (esto es, los servicios de correos y la administración pública) y de los seguros y la banca.

La dispersión de remuneraciones en las profesiones de empleado de oficina de la administración pública y de cajero de banco es muy pequeña por lo general, como lo demuestran tanto la banda como el coeficiente de variación, de lo cual cabe deducir, evidentemente, que la mayoría de los países, si no todos, tienen una sola escala salarial para esas ocupaciones y las diferencias de remuneración entre hombres y mujeres corresponden a la antigüedad y, acaso, a algunas asignaciones por lugar geográfico.

El sueldo medio mensual de las empleadas de oficina de la administración pública de Ghana es el 87 por ciento del de los varones. Si se aplica una sola escala salarial a los empleados de oficina del país, varones y mujeres, y el máximo de la escala es superior en más de un 15 por ciento al mínimo, es posible, pero no forzoso, que esa diferencia se deba enteramente a la antigüedad. La mayor diferencia en favor de las mujeres se da en Finlandia, donde las empleadas de oficina ganan sueldos medios por hora y mensuales superiores en un 5 por ciento a los de los hombres. Si las disposiciones en materia de remuneración de esta ocupación incluyen todos los incrementos salariales, es posible que esta diferencia en favor de las mujeres recoja sencillamente la mayor antigüedad media de las empleadas de oficina de la administración pública.

Los sueldos medios por hora y mensuales de las mujeres cajeras de banco equivalen al 92 por ciento de los masculinos, y sólo en dos países son superiores. La banda de variación de estos «porcentajes femeninos» es congruente con

Cuadro 2. Porcentajes de remuneraciones medias de las mujeres sobre las de los hombres en varias profesiones del servicio público, la banca y los seguros

Núm. de la ocupación (1)	Ocupación (2)	Núm. de países (3)	Porc. mínimo (4)	Porc. máximo (5)	Promedio (6)	Banda de variación (7)	Coefficiente de variación (8)	>100% (9)
<b>Salarios medios por hora</b>								
127	Cartero	6	92,6	127,9	103,6	1,382	10,94	2
129	Contador de banco	7	80,7	104,6	90,7	1,296	11,17	2
131	Cajero de banco	10	78,4	105,9	92,9	1,352	8,72	2
136	Agente de seguros	6	58,5	228,8	103,7	3,909	55,78	1
139a	Agente de la administración central	6	71,1	97,2	82,8	1,367	12,65	0
139c	Agente de la administración local	4	69,1	92,7	81,9	1,340	12,51	0
142	Empleado de oficina pública	6	86,8	104,7	96,9	1,205	6,52	4
Países: Antigua y Barbuda, Bahrein, Bolivia, Chipre, El Salvador, Estonia, Finlandia, Ghana, Honduras, Reino Unido, Rumania y Tayikistán.								
<b>Salarios medios mensuales</b>								
126	Empleado de ventanilla de correos	5	74,6	138,6	100,4	1,858	21,34	2
127	Cartero	6	92,6	127,9	103,3	1,382	11,13	2
128	Telefonista de correos	5	84,6	122,6	95,2	1,450	14,95	1
129	Contador de banco	9	80,7	107,3	89,1	1,329	11,39	2
131	Cajero de banco	12	78,4	105,9	92,1	1,352	8,13	2
132	Operador de máquinas contables	5	78,5	116,2	93,2	1,480	14,29	1
133	Programador de computadoras (seguros)	5	65,9	102,9	89,2	1,561	14,04	1
136	Agente de seguros	8	58,5	228,8	101,7	3,909	49,56	2
139a	Agente de la administración central	6	71,1	97,2	82,7	1,367	12,64	0
139c	Agente de la administración local	5	69,3	92,7	79,9	1,337	12,42	0
142	Empleado de oficina pública	6	86,8	104,7	96,5	1,205	6,59	2
Países: Antigua y Barbuda, Bahrein, Bolivia, Chipre, El Salvador, Estonia, Finlandia, Ghana, Honduras, Macao, Reino Unido, Rumania, Singapur y Tayikistán.								
<b>Ganancias medias por hora</b>								
126	Empleado de ventanilla de correos	5	87,5	127,2	101,4	1,454	13,50	2
127	Cartero	6	89,0	126,6	101,0	1,423	12,09	3
129	Contador de banco	8	82,9	126,0	102,4	1,520	16,61	3
131	Cajero de banco	8	83,8	102,9	94,2	1,227	7,08	2
136	Agente de seguros	5	55,6	228,8	105,5	4,115	59,66	1
141	Operador de máquina perforadora (AP <sup>1</sup> )	5	74,7	103,8	89,8	1,389	11,09	1
142	Empleado de oficina pública	5	86,6	98,9	93,3	1,142	5,85	0
Países: Antigua y Barbuda, Australia, Costa Rica, El Salvador, Estonia, Ghana, Kirguistán, Nigeria, Noruega, Reino Unido, Rumania y Tayikistán.								

Cuadro 2. Porcentajes de remuneraciones medias de las mujeres sobre las de los hombres en varias profesiones del servicio público, la banca y los seguros (continuación)

Núm. de la ocupación (1)	Ocupación (2)	Núm. de países (3)	Porc. mínimo (4)	Porc. máximo (5)	Promedio (6)	Banda de variación (7)	Coefficiente de variación (8)	>100% (9)
<b>Ganancias medias mensuales</b>								
126	Empleado de ventanilla de correos	7	87,5	127,2	100,5	1,454	11,63	2
127	Cartero	8	88,6	126,6	97,7	1,429	12,01	2
128	Telefonista de correos	4	68,3	100,1	84,3	1,466	13,39	1
129	Contador de banco	10	73,4	123,8	96,3	1,688	17,11	3
131	Cajero de banco	9	81,6	102,9	93,0	1,261	6,66	1
132	Operador de máquinas contables	4	87,8	115,4	104,0	1,314	10,90	2
133	Programador de computadoras (seguros)	4	75,5	102,9	90,1	1,363	10,88	1
135	Operador de máquina perforadora (seguros)	5	81,0	122,4	96,6	1,511	15,79	2
136	Agente de seguros	7	54,5	228,8	98,8	4,201	56,19	2
139a	Agente de la administración central	5	71,9	97,8	89,3	1,360	10,55	0
139c	Agente de la administración local	5	69,4	98,0	84,1	1,412	13,55	0
141	Operador de máquina perforadora (AP) <sup>1</sup>	6	71,5	108,6	90,3	1,518	13,52	2
142	Empleado de oficina pública	7	86,9	107,5	96,1	1,237	6,91	2
Países: Antigua y Barbuda, Australia, Costa Rica, El Salvador, Estados Unidos, Estonia, Ghana, Kirguistán, Macao, Noruega, Reino Unido, Rumania, Suecia y Tayikistán.								

<sup>1</sup>AP: Administración pública.

la existencia de escalas salariales comunes para hombres y mujeres con una diferencia máxima del 28 por ciento entre el mínimo y el máximo. Tanto la banda como el coeficiente de variación son pequeños en los cuatro cálculos de la remuneración de las cajeras de banco. Aunque los bancos tengan una escala salarial común para esta profesión en algunos países, no sucede en todos.

Un hecho interesante es que el porcentaje global es ligeramente superior en las ganancias medias de las cajeras de banco que en los sueldos medios, y que el coeficiente de variación es menor. También el porcentaje de error estándar de la media de las ganancias mensuales medias es inferior al de los sueldos medios por hora y mensuales. Aunque sólo nueve países facilitan detalles de las ganancias medias mensuales de las cajeras de banco, hemos utilizado la cifra para efectuar comparaciones pensando que es razonablemente aceptable. Cajero de banco no es una ocupación patentemente «femenina», a pesar de lo cual la situación de las mujeres es mejor según las ganancias medias que respecto de los sueldos medios.

La variación de las ganancias relativas medias, por hora y mensuales, en el caso de las contadoras de banco es algo superior a la de las empleadas de oficina, acaso porque en cada banco de cada país se aplica una escala salarial diferente a esta ocupación, o bien porque distintas categorías de contadores, con diferentes niveles de calificaciones y/o experiencia aparecen englobadas en un único rubro ocupacional. El porcentaje de error estándar de la media de las ganancias medias mensuales de las contadoras de banco es más del doble que el de las cajeras.

La variación por lo que respecta a los carteros y agentes administrativos de la administración pública central suele ser algo superior, aunque también en estos casos puede ser consecuencia de la amplitud de la escala salarial de estas ocupaciones. Ocurre lo mismo, probablemente, con los empleados de ventanilla de correos y los telefonistas. En conjunto, las carteras perciben sueldos medios por hora y mensuales mayores y ganancias por hora superiores a los de los carteros, y las empleadas de ventanilla de correos reciben una remuneración global superior a la de los hombres según los tres cálculos expuestos, aunque sólo en dos países.

En ningún país las agentes administrativas de la administración pública central y local perciben una remuneración media superior a la de los hombres. Ello resulta algo sorprendente, porque es de suponer que los hombres y las mujeres que trabajan para la administración pública central tienen la misma escala salarial y, en varios países, también quienes trabajan para la administración local.

Las mayores diferencias se producen en la profesión de agente de seguros, y son posibles dos explicaciones obvias: la primera consiste en que porcentajes considerables de la remuneración de quienes desempeñan esa ocupación son comisiones sobre las pólizas que consiguen contratar; la segunda es que cada compañía de seguros tiene su escala y su régimen de remuneración propios, de manera que no existe una escala salarial común. Tanto por lo que respecta a los sueldos por hora como a los mensuales, las agentes de seguros tienen, en conjunto, medias superiores a las de los hombres; pero sólo en un país ganan real-

mente más sueldo por hora, y en dos más sueldo mensual, que los hombres. La media general aumenta gracias a la elevadísima cifra de las agentes de seguros en Tayikistán, donde perciben el 229 por ciento de los sueldos de los hombres.

En la mayoría de estas ocupaciones, sobre todo en el servicio público, las diferencias de remuneración media entre hombres y mujeres podrían deberse a diferencias de antigüedad dentro de una escala salarial común. Si ésta fuese la explicación, se plantearía entonces el interrogante de por qué en tantos países las mujeres perciben una remuneración media inferior a la de los hombres, pues cabría esperar encontrar un número de casos bastante parecido por encima y por debajo de 100.

Al no poder analizar la situación de todas las personas de cada país, una respuesta posible es que, a menudo, las mujeres tienen una antigüedad media inferior en una ocupación o categoría dadas ya que, por término medio, tienen períodos más breves de empleo continuado en una fecha determinada a causa de las interrupciones de su carrera profesional para dar a luz o criar a sus hijos. Pero puede ser también que no se deba a una diferencia de antigüedad.

En las ocupaciones bancarias y de seguros, es posible que los empleadores apliquen escalas salariales diferentes y que la disparidad de remuneración entre hombres y mujeres corresponda a diferencias estructurales de la composición del empleo. Ahora bien, es asimismo posible que, a pesar de la existencia de una escala salarial común a todos los empleados del servicio público, la remuneración abarque algunos componentes más que los ya mencionados que favorezcan a los hombres en detrimento de las mujeres.

## Indicios de desniveles de remuneración dentro de los países y entre éstos

### *Comparaciones por país y por zona*

Los estudios del desnivel o disparidad salarial entre hombres y mujeres han puesto de manifiesto que las diferencias de país a país dependen a menudo de la estructura salarial general. Así, por ejemplo, si la jerarquía de las remuneraciones de las ocupaciones de los Estados Unidos hubiese sido la misma que en otros países, el desnivel global de los sueldos femeninos estadounidenses habría quedado reducido a la dimensión de los de Suecia y Australia, países en que la disparidad salarial entre los sexos es pequeña (Blau y Kahn, 1996).

La constancia del desnivel salarial entre los hombres y las mujeres de los Estados Unidos desde el final de la Segunda Guerra Mundial hasta 1975 se debió en gran medida a que éstas no consiguieron aumentar su capacitación profesional en relación con la de los hombres. Más mujeres con niveles comparativamente bajos de instrucción y experiencia laboral ingresaron en el mercado de trabajo, de modo que las calificaciones profesionales medias de las mujeres disminuyeron en comparación con las de los hombres (O'Neill, 1985; Smith y Ward, 1989; Goldin, 1989, y O'Neill y Pollachek, 1993). A partir de 1976, el desnivel se redujo en promedio un 1 por ciento al año. Aproximadamente una tercera parte de este movimiento de convergencia se explica por características

profesionales que son mensurables (la instrucción y la experiencia), y el resto por un aumento relativo del rendimiento obtenido por las mujeres de su experiencia, la disminución de los salarios de los trabajadores manuales y otros factores.

Las complicaciones que causarían a nuestro análisis la estructura global de los salarios y las desigualdades salariales se evitan al examinar una ocupación definida en sentido estricto, dado que la cuestión de si requiere conocimientos especializados o generales no influye en la remuneración relativa de hombres y mujeres. En varios países, algunas ocupaciones en que predominan las mujeres arrojan unas remuneraciones relativas femeninas muy similares. Así, por ejemplo, en las profesiones de enfermero diplomado y enfermero auxiliar los porcentajes de error estándar de la media son pequeños; otros cálculos de la dispersión, como la banda y el coeficiente de variación, también son pequeños en los países estudiados, aunque el principal motivo de que así sea es probablemente que hay escalas salariales comunes a hombres y mujeres en todos ellos.

Hay algunas diferencias marcadas entre las remuneraciones relativas femeninas de distintas ocupaciones en varios países. En El Salvador, los «porcentajes femeninos» de las ganancias medias por hora y mensuales varían entre el 28 por ciento en el caso de los vendedores (comercio al por mayor, abacería) y el 208 por ciento en el de los periodistas, con un coeficiente de variación del 38,6 por ciento en las ganancias medias por hora de veinte ocupaciones.

Nigeria tiene una amplitud de variación menor respecto de los porcentajes de las ganancias medias por hora y mensuales, pero un coeficiente de variación mayor. En Nigeria igualmente, cuatro ocupaciones tienen remuneraciones relativas femeninas inferiores al 50 por ciento; pero dos llegan al 150 por ciento en las ganancias medias mensuales, y las cosedoras a máquina alcanzan el 239 por ciento en las ganancias medias por hora. El coeficiente de variación de veinticuatro ocupaciones en Nigeria es grande en los cuatro cálculos de la remuneración, variando entre el 43,33 en el caso de los salarios medios mensuales y el 49,1 en el de los salarios medios por hora.

En el otro extremo del espectro, Finlandia tiene un coeficiente de variación relativo a cincuenta y tres ocupaciones del 8,42 para los salarios medios por hora y del 8,35 para los salarios medios mensuales, con una banda de variación pequeña: 1,492. Noruega, con sólo veinte ocupaciones, tiene un coeficiente de variación del 3,48 para las ganancias medias mensuales y una banda de únicamente 1,178; diecisiete de esas veinte ocupaciones tienen una remuneración relativa femenina del 90 al 100 por ciento de la masculina. Australia, con setenta y cuatro ocupaciones, tiene coeficientes de variación bajos en las ganancias medias por hora y semanales, pero sólo algunas ocupaciones con un «porcentaje femenino» mayor que 100.

En términos generales, en las economías de mercado industrializadas la banda y el coeficiente de variación son relativamente menores, aunque las remuneraciones relativas femeninas suelen ser, en conjunto, inferiores a 100. Australia y los Estados Unidos tienen algunos porcentajes bajos y ni en el Reino Unido ni en los Estados Unidos hay ninguna ocupación en la que el «porcentaje femenino» llegue a 100.

Las antiguas economías de planificación centralizada suelen tener bandas y coeficientes de variación mayores, y algunos de esos países (por ejemplo, Estonia y Rumania) tienen varias ocupaciones en las que el «porcentaje femenino» es muy bajo, inferior al 80 por ciento. La excepción es la República de Moldova, donde la media global es mayor que 100 en tres de los cálculos de la remuneración, pero las bandas y coeficientes de variación son muy grandes.

En cuanto a los dos países africanos, Ghana tiene bandas y coeficientes de variación relativamente bajos, aproximadamente los mismos que los de Australia y Estados Unidos, mientras que en Nigeria son grandes y hay siete u ocho de las veinticuatro ocupaciones con «porcentajes femeninos» inferiores al 60 por ciento y una o dos en que superan el 150 por ciento.

Tres países latinoamericanos tienen bandas y coeficientes de variación muy grandes, con algunos porcentajes de remuneración femenina bajísimos. La dispersión es excepcionalmente grande en El Salvador, en tanto que Honduras se sitúa a medio camino entre las de las economías de mercado industrializadas y las de las economías anteriormente planificadas.

La situación de los países asiáticos es variada. Tayikistán tiene bandas y coeficientes de variación tan grandes como los tres países latinoamericanos y algo mayores que los países europeos que tuvieron economías planificadas. Chipre y Singapur tienen coeficientes de variación similares a los de Estonia y Rumania, pero menores bandas de variación. China tiene una gran banda y un coeficiente de variación bastante amplio.

Los porcentajes de remuneración femenina son más altos en las ocupaciones de cosedor a máquina, maestro y empleado de oficina. En el caso de los cosedores a máquina puede deberse a los regímenes de trabajo a destajo y a que las mujeres sean más diestras que los hombres. Los correspondientes a maestros y profesores y empleados de oficina se deben casi con plena seguridad a la mayor antigüedad de las mujeres en esas ocupaciones.

### *Pautas de evolución*

Respecto de algunos países disponemos de pormenores coherentes y relativos a varios años que nos permiten detectar los cambios habidos a lo largo del tiempo en los porcentajes de remuneración femenina respecto de la masculina. El cuadro 3 indica el número de ocupaciones de ocho países en los que ha habido modificaciones y la magnitud del aumento o disminución.

*Australia, 1990-1994.* El promedio no ponderado de las remuneraciones relativas femeninas aumentó sólo levemente, del 85 al 88 por ciento en las ganancias medias semanales, y del 88 al 90 por ciento en las ganancias medias por hora. Se dio una tendencia a que las ganancias medias de las mujeres se acercasen un poco a las de los hombres; algunas ocupaciones que en 1990 arrojaban los «porcentajes femeninos» más bajos habían progresado en 1994. También se produjo un aumento del número de ocupaciones en que las ganancias medias de las mujeres eran superiores a las de los hombres.

En algunas ocupaciones hubo grandes cambios del desnivel entre los sexos. Las acabadoras de muebles de madera sufrieron una disminución de las ganan-

Cuadro 3. Variación del desnivel porcentual entre las remuneraciones femeninas y las masculinas<sup>1</sup>

Número de puntos porcentuales <sup>2</sup>	Australia 1990-1994 GMS <sup>3</sup>	Australia 1990-1994 GMH <sup>4</sup>	Chipre 1985-1994 GMM <sup>5</sup>	Chipre 1985-1994 SMH <sup>6</sup>	Chipre 1985-1994 SMM <sup>7</sup>	Finlandia 1985-1994 SMH <sup>6</sup>	Hong Kong 1990-1994 GMH <sup>4</sup>	Noruega 1990-1994 GMM <sup>5</sup>	Singapur 1990-1994 SMM <sup>7</sup>	Reino Unido 1990-1995 SMM <sup>7</sup>	Reino Unido 1990-1995 SMH <sup>6</sup>	Estados Unidos 1986-1995 GMS <sup>3</sup>	Estados Unidos 1986-1995 GMNS <sup>8</sup>
<i>Disminución</i>													
69,9-60,0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
59,9-50,0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
49,9-40,0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
39,9-30,0	1	0	1	2	2	0	0	0	0	0	0	0	0
29,9-20,0	0	1	4	2	2	0	0	0	0	0	0	0	0
19,9-10,0	5	3	7	5	5	4	1	0	5	0	0	1	1
9,9-00,0	13	17	8	13	12	2,6	3	4	1,6	3	3	5	5
<i>Aumento</i>													
0,1-10,0	35	38	11	13	12	11	7	11	16	11	11	16	16
10,1-20,0	8	4	10	6	8	2	0	1	9	1	1	1	1
20,1-30,0	1	1	1	1	1	0	0	0	2	0	0	2	2
30,1-40,0	1	2	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0
40,1-50,0	2	1	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0
50,1-60,0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0	0	0	0
Número de profesiones	67	67	43	43	43	43	11	16	51	15	15	25	25

<sup>1</sup> El cuadro indica el número de profesiones en que disminuyó o aumentó el desnivel porcentual. <sup>2</sup> La variación es la diferencia entre el porcentaje de remuneración de las mujeres medido el último año y el porcentaje medido el primer año. En Australia, por ejemplo, en 1990 las acabadoras de muebles de madera ganaban 620 dólares por 54 horas y los hombres 377,40 dólares por 35,9 horas, es decir, que el «porcentaje femenino» era del 164 por ciento; en 1994, las mujeres ganaban 455,1 dólares y los hombres 466,7, ascendiendo, pues, el «porcentaje femenino» al 98 por ciento. La diferencia es una disminución del 66 por ciento. <sup>3</sup> GMS = ganancias medias semanales. <sup>4</sup> GMH = ganancias medias por hora. <sup>5</sup> GMM = ganancias medias mensuales. <sup>6</sup> SMH = salarios medios por hora. <sup>7</sup> SMM = salarios medios mensuales. <sup>8</sup> GMNS = ganancias medianas semanales.

cias medias semanales (relativas) del 164 por ciento en 1990 al 98 por ciento en 1994, debida casi enteramente a una mengua del gran número de horas extraordinarias que efectuaban en 1990; sus salarios medios por hora (relativos) bajaron en 27 puntos porcentuales, del 121 al 94 por ciento. Las ganancias medias semanales (relativas) de las hilanderas de hilo e hilaza disminuyeron del 86 por ciento en 1990 al 54 por ciento en 1994, fundamentalmente porque en 1994 los hombres trabajaron en promedio 54 horas, frente a sólo 40 horas las mujeres; las ganancias por hora disminuyeron únicamente 16 puntos porcentuales, del 89 al 73 por ciento de las masculinas, y bajó también el porcentaje de los salarios por hora.

En otras ocupaciones mejoraron los «porcentajes femeninos». Los salarios medios por hora en la mecánica de automóviles aumentaron del 62 por ciento en 1990 al 108 por ciento en 1994. Los de las fontaneras, del 66 al 96 por ciento (salarios medios por hora) y del 61 al 102 por ciento (ganancias medias semanales). La proporción correspondiente a las controladoras de tráfico aéreo aumentó del 83 al 111 por ciento (ganancias medias semanales) y del 81 al 114 por ciento (ganancias medias por hora). Australia es un país algo excepcional, en el que las mujeres obtienen ganancias medias superiores a las de los hombres en varias ocupaciones.

*Chipre, 1985-1994.* Disminuyó el «porcentaje femenino» en algo más de la mitad de las cuarenta y tres ocupaciones examinadas, y aumentó en las demás, de modo que bajó la remuneración media general de las mujeres respecto de la de los hombres. La proporción de los salarios por hora y mensuales de las telefonistas disminuyó del 131 por ciento en 1985 al 94 por ciento en 1994, y sus ganancias medias mensuales, del 115 al 94 por ciento. Los salarios por hora y mensuales (relativos) de las empleadas de oficinas de las compañías de luz y fuerza eléctrica bajaron del 86 por ciento en 1985 al 54 por ciento en 1994. Un «porcentaje femenino» tan bajo como éste rara vez condice con que los hombres y las mujeres se encuentren en la misma categoría profesional y en una escala salarial uniforme. Así pues, o bien se han amalgamado dos categorías y hay más hombres en la categoría superior, o bien en los salarios hay componentes facultativos que son más favorables a los hombres. Los salarios relativos por hora y mensuales de las enfermeras auxiliares progresaron del 72 por ciento en 1985 al 114 por ciento en 1994, una notable mejoría tratándose de mujeres que comparten una misma escala salarial con los hombres.

*Finlandia, 1985-1994.* En treinta de las cuarenta y tres ocupaciones examinadas bajó el «porcentaje femenino» de los salarios medios por hora, pero los cambios fueron relativamente pequeños: únicamente cuatro de las disminuciones fueron de más de diez puntos porcentuales y sólo dos de los trece aumentos fueron de más de diez puntos porcentuales. En el caso de las cajeras de banco disminuyó del 105 por ciento en 1985 al 92 por ciento en 1994, lo cual es compatible con variaciones de la antigüedad media en una escala salarial común o con movimientos de personal entre bancos si hay escalas salariales diferentes en los bancos. En el caso de las agentes de seguros disminuyó del 94 al 81 por ciento, lo cual es compatible con una escala salarial algo larga.

*Singapur, 1990-1994.* En algo más de la mitad de las cincuenta y una ocupaciones se produjo un aumento del «porcentaje femenino». Los mayores avances fueron los de las profesoras de matemáticas de enseñanza secundaria, cuyos salarios medios mensuales pasaron del 92 por ciento al 151 por ciento de los masculinos. Aunque no se conoce el número de horas trabajadas en promedio, parece improbable que los cambios acaecidos en el número de horas expliquen gran parte de ese aumento tan considerable. El desnivel salarial también dio un vuelco para las camareras, cuya remuneración relativa subió del 87 por ciento al 120 por ciento. Es probable que se deba, en parte, a una variación del promedio de hombres y de mujeres que trabajan al servicio de empleadores que aplican distintas tasas salariales. Los grandes cambios de los «porcentajes femeninos» en ocupaciones del sector privado se explican más fácilmente por variaciones de la distribución de hombres y mujeres entre empresas que pagan salarios más o menos elevados.

*Región administrativa especial de Hong Kong, 1990-1994.* Sólo hubo pequeños cambios aunque en siete de las once ocupaciones se produjo un aumento, el mayor de los cuales fue únicamente del 87 por ciento al 91 por ciento en las ganancias medias de las empleadas de oficina de las imprentas, editoriales e industrias conexas. La disminución mayor fue la de las montadoras de aparatos electrónicos, del 81 al 70 por ciento.

*Noruega, 1990-1994.* En doce de las dieciséis ocupaciones estudiadas aumentó el «porcentaje femenino», pero todos los cambios fueron relativamente pequeños. La mejora de más importancia fue la de las ganancias medias mensuales de las profesoras de enseñanza técnica (enseñanza secundaria), que pasaron del 87 por ciento al 97 por ciento de las masculinas. En ninguna otra ocupación hubo cambios de más de tres puntos porcentuales.

*Reino Unido, 1990-1995.* En tres de las quince ocupaciones se amplió la distancia entre los salarios de las mujeres y los de los hombres. La modificación mayor consistió en una mengua de las ganancias medias por hora de las agentes administrativas locales, del 77 por ciento al 69 por ciento, que podría deberse tanto a variaciones en las categorías de las ocupaciones como a variaciones de la antigüedad media de hombres y mujeres, sin olvidar que las autoridades locales del Reino Unido tienen cierta libertad para decidir los niveles de remuneración y las escalas de categorías y salarios que aplican, y los hombres pueden estar en escalas superiores a las de las mujeres por motivos de ubicación geográfica, o de tamaño de la administración local, o porque las escalas de categorías y salarios favorecen a los hombres. La mayor mejora se produjo en cuanto a las ganancias medias por hora en la medicina general, pues la proporción aumentó del 71 por ciento al 88 por ciento, con una mejora algo menos acusada de 12 puntos porcentuales por lo que se refiere a las ganancias medias mensuales.

*Estados Unidos, 1986-1995.* En diecinueve de las veinticinco ocupaciones generales, en que no se distingue por sectores, hubo un aumento del «porcentaje femenino» y en seis se produjeron disminuciones, la mayor de las cuales, respecto de las ganancias medias semanales, correspondió a las agentes de seguros, que pasaron del 70 por ciento al 58 por ciento; tal vez las causas sean ganancias dispares en concepto de comisiones o variaciones del volumen de

personal de empresas que aplican diferentes niveles de remuneración. Tanto en el caso de las empleadas de oficina como en el de las vendedoras, el «porcentaje femenino» aumentó en 21 puntos porcentuales; por lo que se refiere a los empleados de oficina, podría deberse a modificaciones de la composición por sexos de los distintos sectores o industrias.

En términos generales, y basándonos en los pocos países respecto de los cuales disponemos de datos utilizables, hubo cierta tendencia a que la remuneración media de las mujeres mejorase con respecto a la de los hombres, ya que los «porcentajes femeninos» aumentaron en muchos casos; pero la mayoría de las mujeres siguen percibiendo una remuneración media inferior a la de los hombres que desempeñan la misma ocupación. A pesar de esta tendencia general, en los ocho países examinados hubo alguna ocupación en que el «porcentaje femenino» disminuyó, es decir, que la remuneración media de las mujeres menguó en comparación con la de sus homólogos varones.

## Conclusiones

No se pueden extraer conclusiones definitivas, de aplicación general, ni siquiera acerca de la magnitud de las disparidades de remuneración entre los hombres y las mujeres, y menos todavía acerca de si esas diferencias son fruto de la discriminación. Ahora bien, hemos demostrado que, incluso cuando se delimita con precisión la remuneración por ocupaciones, para comparar puestos de trabajo comparables, sigue habiendo algunos diferenciales de importancia.

Si estudiamos la remuneración de ocupaciones concretas en lugar de grupos amplios de ocupaciones podemos examinar más en detalle las diferencias entre las remuneraciones que los hombres y las mujeres perciben por un trabajo equivalente, pues nos evitamos las complicaciones a que dan lugar la distribución por sexos de las ocupaciones y las cuestiones conexas de la segregación, el predominio de uno u otro sexo y la discriminación en materia de contratación o ascensos.

La dispar remuneración media de los hombres y mujeres que desempeñan una misma ocupación puede deberse a varias causas y algunas veces depende mucho del criterio de medición utilizado. Normalmente, las mujeres trabajan menos horas que los hombres y efectúan menos trabajo en turnos variables o en horarios desacostumbrados, por lo que suelen percibir menos primas por turnos y por horas extraordinarias. Las ganancias medias mensuales o semanales pueden diferir, pues, porque los hombres trabajan más o diferentes horas que las mujeres; las ganancias medias por hora también variarán, aunque en menor medida, dado que las bonificaciones por las horas extraordinarias se amalgaman con las ganancias de las horas normales. Los salarios medios por hora trabajada realmente son la medida en la que es menos probable que influya el número de horas efectuadas o las bonificaciones por hacer turnos, si bien pueden indicar cierta desventaja femenina si la remuneración comprende asignaciones dependientes de las circunstancias familiares, ya que a veces se abonan

sólo a los hombres si ambos cónyuges trabajan. Cuando en el salario medio por hora hay componentes basados en el rendimiento, la diferencia entre los salarios medios masculinos y femeninos puede deberse a que sus productividades medias sean dispares.

Aunque se abone el mismo salario por hora a los hombres y a las mujeres que desempeñan una misma ocupación en la misma empresa, pueden surgir diferencias en sus salarios medios por hora si son diversas las escalas salariales aplicadas por las empresas y si el promedio de hombres y mujeres varía también de una empresa a otra. La aparición de un desnivel salarial desfavorable a las mujeres en ocupaciones definidas muy estrictamente puede ser consecuencia, por lo tanto, de factores que no consisten en que las empresas les apliquen escalas o normas salariales distintas a las de los varones.

Las mujeres ganan salarios medios menores y obtienen ganancias inferiores a las de los hombres en la mayoría de las ocupaciones y en la mayoría de los países respecto de los cuales facilita datos la Encuesta de Octubre. En algunos casos, es razonable deducir que la remuneración media inferior de las mujeres se debe a que, por término medio, tienen menor antigüedad que los hombres en la ocupación o la categoría. Así sucede patentemente cuando existe una única escala salarial tanto para los hombres como para las mujeres, en la que los aumentos se obtienen exclusivamente conforme a la antigüedad, como sucede en la administración pública de muchos países. En varios casos, el inferior salario medio de las mujeres parece estar dentro del abanico que abarca la escala salarial, por lo que la antigüedad será posiblemente la causa de esta diferencia.

La comparación de los porcentajes de error estándar de la media facilita dos indicadores acerca del desnivel salarial femenino: en primer lugar, donde hay ejemplos bastantes para efectuar una prueba satisfactoria, los datos sobre las ocupaciones demuestran que, por lo general, hay más semejanza en los «porcentajes femeninos» de los salarios que en los de las ganancias, aunque se dan excepciones en algunas ocupaciones. En segundo lugar, los datos empíricos condicen con la conclusión de que es más probable que los «porcentajes femeninos» estén arracimados si los hombres y las mujeres perciben su remuneración conforme a una escala salarial común, como ocurre en el servicio público. Aunque algunas de las ocupaciones en que hay una mayor semejanza de los «porcentajes femeninos» son «predominantemente femeninas», por ejemplo, la enfermería, el efecto de la escala salarial única es probablemente el más decisivo.

Aun en ocupaciones del sector público con escalas salariales comunes sigue habiendo ejemplos de desnivel entre los salarios de los hombres y los de las mujeres dentro de una misma ocupación definida estrictamente. Salvo que una escala salarial común contenga elementos complementarios que favorezcan a los hombres, la única explicación de dicha disparidad es la contratación reciente de muchas más mujeres que hombres en esas ocupaciones, que ha disminuido su antigüedad media en comparación con la de los hombres. De no ser así, debería haber más casos de «porcentajes femeninos» mayores que 100. Esa explicación parece menos probable en otros casos, sobre todo en ocupaciones

en las que no parece que se aplique una escala salarial común. Puede haber motivos basados en el sexo para que las mujeres alcancen menos antigüedad en la categoría, pero, en tal caso, el problema no es de discriminación salarial.

En otros casos no está claro, a partir de los datos sobre las remuneraciones, por qué las mujeres tienen salarios medios inferiores a los de los hombres. Pudiera ser que existiera una discriminación sexual declarada en la misma empresa, pero otras fuentes apenas aportan indicios que corroboren que éste sea un factor importante en la actualidad, salvo allá donde rige alguna modalidad de pago según el rendimiento. La legislación en materia de igualdad de remuneraciones obliga, por lo general, a que los hombres y las mujeres de igual categoría u ocupación perciban los mismos salarios. Si se remunera a los trabajadores a destajo o conforme a lo que produzcan, las diferencias de salarios medios pueden corresponder a diferencias de la productividad media.

Otra explicación posible es que varíen las proporciones de hombres y mujeres pertenecientes a las empresas que abonan salarios superiores. No es raro que las empresas abonen distintos salarios a los miembros de una misma ocupación, según los niveles de calificación profesional dentro de la misma, o porque practican alguna versión de la teoría de los salarios conforme a la eficiencia. También pueden darse diferencias geográficas de los salarios nominales según las proporciones de hombres y mujeres empleados en distintos lugares, lo cual puede redundar en unos salarios medios desiguales aunque se pague a los trabajadores de un mismo establecimiento exactamente el mismo salario, sin distinción entre sexos; es más probable que suceda en el sector privado que en el público.

Algunas diferencias de los salarios y las ganancias medias son tan grandes que denotan sea la existencia de algún tipo de discriminación sexual en los niveles de remuneración, sea que la clasificación de las ocupaciones es demasiado imprecisa, pues incluye dentro de una misma ocupación un abanico tan amplio de conocimientos y capacidades profesionales que abarca puestos de trabajo y requisitos profesionales muy dispares.

Hay diferencias marcadas entre los países por lo que se refiere a los «porcentajes femeninos». En algunos, se da una tendencia a que las mujeres reciban menor remuneración que los hombres casi con independencia de la ocupación de que se trate, por ejemplo, Nigeria, Ghana, Chipre, Estonia, Finlandia, Reino Unido y Estados Unidos, países en los que relativamente pocas ocupaciones, o ninguna, arrojan «porcentajes femeninos» mayores que 100.

Aunque el número de países y de ejemplos no permite efectuar comprobaciones más rigurosas, al parecer las economías de mercado industrializadas tienen una dispersión menor de los «porcentajes femeninos». Las antiguas economías de planificación central presentan, por lo general, una mayor variación. De los dos países africanos sobre los que disponemos de datos suficientes respecto de varias ocupaciones, Ghana es similar a algunas economías de mercado industrializadas y Nigeria registra una variación mucho más amplia. En América Latina, algunos de los porcentajes son bajísimos. Chipre y Singapur tienen porcentajes bastante variados, mientras que los de Tayikistán y China son probablemente aún más variados.

Hay indicios de que se ha producido un progreso moderado y una disminución de la desventaja femenina, pero en la mayoría de los países quedan diferencias grandes e importantes entre la remuneración media de los hombres y la de las mujeres en determinadas ocupaciones.

La magnitud de las diferencias de remuneración de cada profesión y de los «porcentajes femeninos» varía, claro está, de un país a otro. En los Estados Unidos hay diferenciales que son superiores a los de la mayoría de las economías de mercado industrializadas, y los diferenciales femeninos en las mismas ocupaciones son inferiores a los de los hombres en los Estados Unidos y Australia. Ahora bien, ambos países agrupan ocupaciones sin distinguir entre sectores económicos, por lo que los «porcentajes femeninos» y los diferenciales en las ocupaciones abarcan conjuntos muy amplios y heterogéneos. Por lo menos en los Estados Unidos, la gran amplitud de los diferenciales puede derivarse de diferencias «internas» de remuneración dentro de grupos profesionales extensos, que no aparecerían si se estudiaran ocupaciones definidas en un sentido más estricto.

Los salarios medios por hora constituyen el mejor patrón para calcular la remuneración media de las mujeres, pero sólo disponemos de datos de unos pocos países, y únicamente de Chipre y Finlandia a lo largo de un período razonable. En Finlandia, la mayoría de las ocupaciones (treinta sobre cuarenta y tres) registraron una disminución del «porcentaje femenino» durante el período de 1985 a 1994, al igual que sucedió en una ligera mayoría de las ocupaciones analizadas de Chipre (veintidós sobre cuarenta y tres). Considerando el conjunto de las ocupaciones no hay globalmente diferencias de importancia en los «porcentajes femeninos» obtenidos según las cuatro maneras de calcular la remuneración, pero los porcentajes correspondientes a una ocupación concreta pueden variar según cuál empleemos: salarios o ganancias, por hora o mensuales.

Los desniveles salariales femeninos en el servicio público se han mantenido, e incluso ahondado, en algunos países. Ello puede deberse a la difusión de la evaluación personal para conceder los aumentos salariales anuales, ya que las mujeres suelen obtener peores resultados si se aplica este sistema. La pervivencia de las desigualdades salariales femeninas en ocupaciones que se consideran puertas de ingreso a sólidos mercados laborales internos del servicio público (por ejemplo, los empleados de oficina) podría suscitar cierta preocupación si la menor antigüedad media de las mujeres dentro de esa categoría se debe a una mayor propensión suya a abandonar la actividad laboral. Si, en cambio, es consecuencia de un aumento relativo del número de mujeres que son ascendidas, será tal vez señal de que se despliegan esfuerzos para corregir el desequilibrio anterior entre las posibilidades de ascenso de hombres y mujeres.

En este artículo hemos mostrado cómo todavía existen diferencias considerables entre las remuneraciones que perciben los trabajadores varones y las trabajadoras, aun examinando categorías muy semejantes entre sí. Las mujeres siguen percibiendo, por lo general, una remuneración media inferior a la de los hombres que desempeñan la misma ocupación.

## Bibliografía citada

- Aldrich, Mark, y Buchele, Robert. 1986. *The economics of comparable worth*. Cambridge, Ballinger Pub. Co.
- Anker, Richard. 1997. «La segregación profesional entre hombres y mujeres. Repaso de las teorías», *Revista Internacional del Trabajo* (Ginebra), vol. 116, núm. 3, págs. 343-370.
- Bergmann, B. 1974. «Occupational segregation, wages and profits when employers discriminate by race or sex», *Eastern Economic Journal* (Smithfield), vol. 1, págs. 103-110.
- Blau, Francine D. 1977. *Equal pay in the office*. Lexington, Heath.
- , y Beller, Andrea H. 1988. «Trends in earnings differentials by gender: 1971-1981», *Industrial and Labor Relations Review* (Ithaca), vol. 41, núm. 4, págs. 513-529.
- , y Kahn, Lawrence M. 1996. «Wage structure and gender earning differentials: An international comparison», *Economica* (Oxford), vol. 63, núm. 250 (suplemento), págs. S29-S62.
- Borooah, V. K., y Lee, K. C. 1988. «The effects of changes in Britain's industrial structure on female relative pay and employment», *The Economic Journal* (Oxford), vol. 98, págs. 818-832.
- Cain, Glen G. 1986. «The economic analysis of labor market discrimination: A survey», en Orley Ashenfelter y Richard Layard (directores): *Handbook of labor economics*, vol. 1. Amsterdam, North Holland.
- Colclough, Christopher (director). 1997. *Public-sector pay and adjustment: Lessons from five countries*. Londres, Routledge.
- Ehrenberg, Ronald G., y Smith, Robert S., 1987. «Comparable worth in the public sector», en David Wise (director): *Public sector payrolls*. Chicago, University of Chicago Press.
- England, Paula. 1992. *Comparable worth: Theories and evidence*. Nueva York, Aldine de Gruyter.
- Fields, Judith, y Wolff, Edward N., 1991. «The decline of sex segregation and the wage gap, 1970-80», *Journal of Human Resources* (Madison), vol. 26, núm. 4, págs. 608-622.
- Goldin, Claudia. 1989. «Life-cycle labour force participation of married women: Historical evidence and implications», *Journal of Labor Economics* (Chicago), vol. 7, núm. 1, págs. 20-47.
- González, Pablo, y Watts, Martin J. 1995. *Measuring gender wage differentials and job segregation*. IDP Women Working Paper núm. 24. Ginebra, OIT.
- Grimshaw, Damian, y Rubery, Jill. 1998. *The concentration of women's employment and relative occupational pay: A statistical framework for comparative analysis*. Labour Market and Social Policy Occasional Papers núm. 26, OECD/GD(97)186. París, OCDE.
- Groshen, Erica L. 1991. «The structure of the female/male wage differential: Is it who you are, what you do, or where you work?», *Journal of Human Resources* (Madison), vol. 26, verano, págs. 457-472.
- Gunderson, Morley. 1989. «Male-female wage differentials and policy response», *Journal of Economic Literature* (Nashville), vol. 27 (marzo), págs. 46-72.
- . 1975. «Male-female wage differentials and the impact of equal pay legislation», *Review of Economics and Statistics* (Cambridge), vol. 57, núm. 4, págs. 462-469.
- Hill, M. Anne, y O'Neill, June E. 1992. «Intercohort change in women's labor market status», en R. G. Ehrenberg (director): *Research in labor economics*, vol. 13. Greenwich, Jai Pr.
- Killingsworth, Mark R. 1990. *The economics of comparable work*. Kalamazoo, W. E. Upjohn Institute for Employment Research.
- Lofstrom, Asa, y Gustafsson, Siv. 1991. «Policy changes and women's wages in Sweden», *International Review of Comparative Public Policy* (Greenwich), vol. 3, págs. 313-330.
- Macpherson, David A., y Hirsch, Barry T. 1995. «Wages and gender composition: Why do women's jobs pay less?», *Journal of Labor Economics* (Chicago), vol. 13, núm. 3, págs. 426-471.
- Malkiel, Burton G., y Malkiel, Judith A. 1973. «Male-female pay differentials in professional employment», *American Economic Review* (Nashville), vol. 63, núm. 4, págs. 693-705.
- Mincer, Jacob, y Ofek, Haim. 1982. «Interrupted work careers: Depreciation and restoration of human capital», *Journal of Human Resources* (Madison), vol. 17, núm. 1, págs. 3-24.
- , y Polachek, Solomon. 1974. «Family investments in human capital: Earnings of women», *Journal of Political Economy* (Chicago), vol. 82, núm. 2, parte II, págs. S76-S108.

- Moulton, Brent R. 1986. «Human capital accumulation and trends in male-female wage gap in the United States, 1956-83», *Eastern Economic Journal* (Smithfield), vol. 12, núm. 3, págs. 265-271.
- OIT. 1996. *Estadísticas sobre salarios y horas de trabajo por ocupación y precios de artículos alimenticios. Resultados de la Encuesta de Octubre, 1994 y 1995*. Suplemento especial al *Boletín de Estadísticas del Trabajo*. Ginebra.
- OIT. 1997. «El trabajo a tiempo parcial, ¿libertad o trampa?» *Revista Internacional del Trabajo* (Ginebra), vol. 116, núm. 4, págs. 605-628.
- O'Neill, June. 1985. «The trend in the male-female wage gap in the United States», *Journal of Labor Economics* (Chicago), vol. 3, núm. 1, parte 2, págs. S91-S116.
- , y Polachek, Solomon. 1993. «Why the gender gap in wages narrowed in the 1980s», *Journal of Labor Economics* (Chicago), vol. 11, núm. 1, parte 1, págs. 205-228.
- Smith, James P., y Ward, Michael P. 1989. «Women in the labor market and in the family», *Journal of Economic Perspectives* (Nashville), vol. 3, núm. 1, págs. 9-23.
- Sorensen, Elaine. 1990. «The crowding hypothesis and comparable worth issue», *Journal of Human Resources* (Madison), vol. 25, núm. 1, págs. 55-89.
- . 1989. «Measuring the pay disparity between typically female occupations and other jobs: A bivariate selectivity approach», *Industrial and Labor Relations Review* (Ithaca), vol. 42, núm. 4, págs. 624-639.
- Treiman, Donald, y Hartmann, Heidi (directores). 1981. *Women, work and wages: Equal pay for jobs of equal value*. Washington, National Academy Press.