

La segregación profesional entre hombres y mujeres. Repaso de las teorías

Richard ANKER *

La segregación profesional basada en el sexo está muy extendida en todas las latitudes, cualesquiera que sean los niveles de desarrollo económico, los sistemas políticos y los entornos religiosos, sociales y culturales. Es una de las características más importantes y persistentes de los mercados de trabajo de todo el mundo.

El asunto es preocupante por varias razones, ya que es causa de una notable rigidez en el mercado laboral y de ineficiencia económica. Hoy en día, una gran parte de los trabajadores queda excluida de la mayoría de las ocupaciones, es decir, de la mayoría de los oficios y profesiones. Así se despilfarran recursos humanos, se consolida la inflexibilidad del mercado laboral y se reduce la capacidad de adaptación de la economía. Estos factores han adquirido aún mayor importancia al mundializarse la producción e intensificarse la competencia internacional.

Además, la segregación de las ocupaciones entre los sexos perjudica a las mujeres, porque tiene efectos muy negativos sobre cómo las ven los hombres y cómo se ven a sí mismas. Esto, a su vez, menoscaba la condición social y económica de la mujer y repercute, por lo tanto, en una larga serie de variables como las tasas de mortalidad y de morbilidad, la pobreza y la desigualdad de ingresos. La persistencia de estereotipos «sociosexuales» entraña asimismo consecuencias nocivas en el ámbito de la instrucción y la formación profesional, que perpetúan las desigualdades entre hombres y mujeres de una generación a otra.

Por todo ello, la división de las ocupaciones con arreglo al sexo de los trabajadores es un fenómeno importante del mercado de trabajo, que merece mayor atención por parte de los gobernantes y de cuantos se interesan por la igualdad, la eficiencia y la justicia social. Así se demuestra en un nuevo y

* OIT, Ginebra.

amplio estudio elaborado por quien esto escribe (Anker, en prensa), que presenta averiguaciones particularmente valiosas basadas en datos y comparaciones internacionales. El propósito de este artículo, que tiene su origen en dicho estudio, es pasar revista a las principales razones que se han dado de la existencia y la pervivencia de la segregación profesional entre los sexos, como un primer paso imprescindible para comprender el fenómeno y poder combatirlo. El artículo concluye con algunas reflexiones sobre el valor relativo de las distintas teorías para entender esta forma de segregación.

Teorías y explicaciones

Generalmente, los investigadores que tratan de explicar la segregación profesional entre los sexos distinguen entre los factores de oferta y los factores de demanda de mano de obra. Del lado de la oferta, lo corriente es indagar las razones de que las mujeres «prefieran» ciertas profesiones; por ejemplo, las mujeres quizá «prefieran» trabajos con horario flexible que les permitan atender a los hijos, así como las ocupaciones que sea más fácil interrumpir durante cierto tiempo para tener hijos y criarlos. Del lado de la demanda, lo más común es indagar las razones de que los empleadores suelen «preferir» la contratación de mujeres o de hombres para determinadas ocupaciones, y de que unos y otros disfruten de diferentes oportunidades de ascenso y avance profesional dentro de las empresas.

El verbo «preferir» aparece aquí entre comillas porque cuando una persona decide aceptar determinada ocupación, o cuando un empleador decide contratar principalmente a hombres o a mujeres, en tal decisión influyen con frecuencia los valores culturales y sociales adquiridos, que a menudo entrañan una discriminación en contra de las mujeres (y, a veces, contra los hombres), y los estereotipos que dividen las ocupaciones en «masculinas» y «femeninas». Dicho de otra manera, esa «preferencia» obedece en gran medida a las ideas y valores que tiene la sociedad en cada momento sobre las funciones y atributos del género masculino y del femenino.

Las teorías que explican la segregación ocupacional entre los sexos se pueden clasificar en tres grandes categorías: teorías neoclásicas del capital humano, teorías de la parcelación del mercado de trabajo y teorías no económicas y feministas, que cabría llamar «sociosexuales». Aunque estos grupos se solapan en parte, la clasificación proporciona una base útil para estudiarlos.

Antes de seguir adelante es importante señalar que la mayoría de los estudios publicados acerca del tema no se refieren a la segregación ocupacional en sí, sino a las diferencias salariales que causa entre mujeres y hombres. De ahí que muchas teorías y explicaciones traten los determinantes de la segregación ocupacional y de la desigualdad de remuneración entre mujeres y hombres como si esos dos fenómenos constituyeran uno solo; y es desafortunado que así ocurra, porque las diferencias salariales entre los sexos obedecen a muchas causas, de las cuales la segregación ocupacional no es más que una. Además, la segregación sexual es importante en sí misma.

Teoría neoclásica del capital humano

La teoría económica neoclásica presupone que los trabajadores y los empleadores son racionales, y que los mercados laborales funcionan con eficiencia. Según esta teoría, los trabajadores bregan por conseguir los empleos más rentables luego de sopesar sus dotes personales (sus estudios, experiencia, etc.), sus circunstancias condicionantes (tales como el tener que ocuparse de un niño de corta edad) y sus preferencias (por ejemplo, un ambiente de trabajo agradable). Los empleadores intentan maximizar sus beneficios acrecentando la productividad y reduciendo los costos hasta donde sea posible; pero, debido a la competencia, y a que los mercados de trabajo son eficientes, pagan a los trabajadores el producto marginal de su labor.

La oferta de trabajo

Del lado de la oferta de mano de obra, la teoría neoclásica subraya que el capital humano femenino es menor, tanto en lo que las mujeres aportan (menos instrucción y calificaciones menos aprovechables) como en lo que adquieren una vez incorporadas al mercado de trabajo (menos experiencia que los hombres, debido a que el matrimonio y las responsabilidades domésticas o de crianza de los hijos truncan su vida profesional o la hacen intermitente)¹. Dicho en pocas palabras, según esta teoría es justo que las mujeres perciban remuneraciones más bajas que los hombres porque su productividad es inferior.

Se cree que en la elección de ocupación por parte de las mujeres influyen dos variables relacionadas con la productividad: la instrucción y el bagaje laboral. El efecto de la instrucción sobre la elección de empleo apenas requiere comentario, pero vale la pena hacer dos reflexiones al respecto.

La primera es que en los países de ingresos bajos, donde el mercado laboral estructurado o moderno es pequeño, suele haber muchas más personas instruidas y calificadas de uno y otro sexo que puestos de trabajo en la economía estructurada, los cuales están, por ende, muy solicitados. Esto significa que, en igualdad de las restantes condiciones, las mujeres deberían estar bastante bien integradas en un amplio abanico de ocupaciones de la economía estructurada (al menos de manera proporcional a su nivel educativo con respecto al de los hombres). Cuando eso no sucede, probablemente es porque hay discriminación.

La segunda es que la relación existente entre los estudios y la experiencia de una mujer y su ocupación funciona en ambos sentidos. Es verdad que algunas mujeres no aspiran a trabajar en determinadas ocupaciones, o no tienen oportunidad de hacerlo, porque carecen de la instrucción o la experiencia adecuadas; pero también lo es que muchos padres deciden dar a sus hijas menos

¹ Varios investigadores han comentado que las diferencias salariales entre hombres y mujeres son muy pequeñas cuando se trata de personas solteras, y que casi toda la diferencia observada se debe a las remuneraciones de las personas casadas (véanse, por ejemplo, Blau y Khan, 1992, y Banco Mundial, 1994, que presentan conclusiones generales; Hakim, 1992, sobre el Reino Unido, y Ogawa y Clark, 1995, sobre el Japón).

estudios (y en materias menos aprovechables para el mercado de trabajo) que a sus hijos, y que si las mujeres acumulan menos bagaje laboral que los hombres ello se debe en parte a que no tienen las mismas oportunidades en el mercado de trabajo. Se trata de factores muy importantes, que favorecen la segregación ocupacional. Este fenómeno del refuerzo no lo suele tener en cuenta la teoría neoclásica, que por regla general adopta una perspectiva más estática que dinámica y evolutiva.

Asimismo, la teoría neoclásica subraya que, en todo el mundo, las mujeres son casi las únicas responsables del cuidado del hogar y de los hijos (por ejemplo, PNUD, 1995, y ONU, 1991)². Para muchas, las obligaciones familiares pueden traducirse en una experiencia laboral menor que la de los hombres, si causan su salida temprana y permanente de la población activa (por ejemplo, para casarse), o una retirada temporal para ocuparse de sus hijos mientras éstos son pequeños. Según la teoría, ello implica que las mujeres escogerán lógicamente las ocupaciones en las que, en términos relativos, la remuneración inicial sea alta, el rendimiento de la experiencia, bajo, y el perjuicio derivado de la retirada temporal de la vida activa, ligero. Preferirán, por lo tanto, las ocupaciones en las que sea más fácil colocarse y que ofrezcan horarios de duración flexible.

Ahora bien, surgen varios problemas si se adopta esta teoría como interpretación única de la segregación ocupacional entre los sexos. En primer lugar, la continuidad laboral de las mujeres ha aumentado mucho en los últimos decenios: su tasa de actividad conforme avanzan en edad dibujaba una curva de doble joroba (o en forma de M), que ahora ha desaparecido. En segundo lugar, la cantidad de trabajo necesaria para atender el hogar y a la familia ha descendido en muchos países durante los últimos años, debido a que en casi todas partes se ha elevado la edad del matrimonio y ha disminuido la fecundidad, factores a los que en los países de mayores ingresos se añade el uso de aparatos electrodomésticos (cocinas, lavadoras, aspiradoras, etc.). En tercer lugar, el progresivo aumento en todo el mundo del número de hogares encabezados por mujeres (Buvinic, 1995) significa que cada día son más las que deben trabajar continuamente para asegurarse el sustento. Consecuencia de esos diversos fenómenos es que las mujeres estén adquiriendo una mayor experiencia profesional, lo cual, según la teoría neoclásica, debería acarrear cambios sustanciales en los tipos de ocupación que prefieren y que se les ofrecen. Sin embargo, la segregación ocupacional entre los sexos sigue siendo muy fuerte en todo el mundo, aunque en muchos países haya descendido durante los dos últimos decenios (véase Anker, en prensa).

En cuarto lugar hay que decir que, entre las ocupaciones más importantes, muchas en las que predominan los hombres, como por ejemplo las de conductor de vehículos de transporte y mecánico de automóviles, no requieren

²Incluso en los países escandinavos siguen siendo las mujeres quienes atienden principalmente el hogar y a los hijos, según los datos relativos a la repartición del tiempo personal (PNUD, 1995, y ONU, 1991).

más experiencia ni continuidad en el empleo que muchas en las que predominan las mujeres, como por ejemplo las de secretaria y demás trabajos de oficina; en todo caso sería más bien lo contrario. Las comparaciones del valor de los puestos de trabajo (véase después el epígrafe sobre las diferencias salariales) indican que, por ejemplo, el trabajo de secretaria (una de las principales ocupaciones «femeninas» en todo el mundo) requiere bastantes más conocimientos y calificaciones y entraña mayor esfuerzo mental que el trabajo de conductor de camiones de reparto (una de las principales «masculinas»); sin embargo, las secretarías ganan menos.

La demanda de trabajo

Según la teoría neoclásica del capital humano, muchos de los factores que influyen en las preferencias de los hombres y de las mujeres por unas u otras ocupaciones influyen también en las preferencias de los empleadores por la contratación de trabajadores del sexo masculino o femenino. Así, por ejemplo, lo habitual es que los puestos de trabajo que exigen un nivel de estudios relativamente alto se ofrezcan a hombres y no a mujeres (aunque la lógica de esta preferencia es un tanto dudosa en los numerosos países donde unos y otras alcanzan ahora niveles de instrucción semejantes). Sucede lo mismo en las ocupaciones donde la experiencia y la formación en el propio trabajo son relativamente importantes (aunque también en este caso la validez del argumento va perdiendo importancia en muchos países, a medida que aumenta la continuidad de la vida profesional de la mujer).

Además, con frecuencia se piensa que el trabajo femenino resulta más caro, incluso en condiciones de igualdad salarial, por llevar aparejados una serie de costos laborales indirectos y presuntamente más elevados. En teoría, ello debería afectar a los tipos de puesto que los empleadores ofrecen a mujeres, dependiendo de la importancia relativa de cada uno de esos factores en la ocupación de que se trate.

Se suele afirmar que las mujeres tienen mayores índices de ausentismo (probablemente debido, en parte, a responsabilidades que las obligan a faltar del trabajo para ocuparse de algún familiar). Se suele decir que llegan tarde al trabajo con más frecuencia (también probablemente debido, en parte, a sus responsabilidades familiares). Otra idea muy repetida es que sus índices de rotación son superiores, lo cual puede ocasionar un costo indirecto notable para los empleadores, porque tienen que contratar a trabajadores nuevos y formarlos. Ese índice de rotación más alto se atribuye a que muchas mujeres abandonan la actividad laboral para atender a sus hijos mientras éstos son pequeños (y, en algunos países, al contraer matrimonio). Habrá casos en que haya que habilitar instalaciones sanitarias separadas para ellas en el lugar de trabajo³, así como guarderías para sus hijos, a quienes no quieren dejar en

³ Papola (1986) comunica que ésa era una de las razones para no contratar mujeres que más aducían los empleadores entrevistados en su encuesta de empresas de Lucknow (India).

casa solos⁴. A veces se aduce que tienen menos flexibilidad que los hombres para trabajar hasta hora tardía o en días de descanso oficial.

Es importante cuestionar la idea de que el trabajo femenino tiene mayores costos laborales directos e indirectos, tanto más por la escasez de datos empíricos a favor o en contra de esta presunción.

A este respecto es ilustrativa una serie de estudios empíricos llevados a cabo en países del tercer mundo (Anker y Hein, 1985 y 1986). Por medio de cuestionarios homogéneos se entrevistaron a 423 empleadores, 2.517 trabajadoras y 803 trabajadores de cinco países en desarrollo (Chipre, Ghana, India, Mauricio y Sri Lanka). Los resultados del trabajo ponen en entredicho varias de las presunciones mencionadas. Por ejemplo, aunque se comprobó que las mujeres tenían individualmente mayores índices de ausentismo, y muchos empleadores subrayaron la importancia de este factor, en promedio la diferencia entre los índices de ausentismo masculino y femenino resultó ser pequeña. Los mismos estudios revelaron índices de rotación laboral semejantes para mujeres y hombres. Este resultado inesperado se debe a que los hombres abandonaban su puesto de trabajo, para cambiar a otro, con la misma frecuencia que las mujeres dejaban su empleo por razones familiares.

A veces las leyes y normas laborales afectan directamente a la demanda de trabajadoras. Hay legislación protectora que prohíbe que las mujeres trabajen en ciertas ocupaciones y en determinadas condiciones. Se les puede vetar, por ejemplo, el trabajo nocturno (véase lo dispuesto en el Convenio de la OIT sobre el trabajo nocturno (mujeres), 1919 (núm. 4); el trabajo subterráneo en minas (véase el Convenio sobre el trabajo subterráneo (mujeres), 1935 (núm. 45)); o el acarreo de cargas pesadas (véase el Convenio sobre el peso máximo, 1967 (núm. 127)). Los convenios y leyes de este género se elaboraron con el afán bien intencionado de proteger a las mujeres, pero ahora muchos observadores estiman que están desfasados y que sería conveniente modificarlos (véase, por ejemplo, Lim, 1996). De hecho, muchos de los convenios de la OIT que establecen normas protectoras se encuentran actualmente en curso de revisión.

Las leyes y normas del trabajo también pueden incrementar el costo relativo de contratar mano de obra femenina. Por ejemplo, la licencia de maternidad remunerada encarece el trabajo de las mujeres respecto al de los hombres, y puede convertirse en una forma indirecta de discriminación sexual si ese gasto recae sobre los empleadores⁵. En parte por eso, y en parte porque

⁴ En Bangladesh, por ejemplo, hay mujeres que tienen que llevar al trabajo a sus hijos pequeños, e incluso a sus hijas ya crecidas. Varios fabricantes de prendas de vestir de ese país declararon que las trabajadoras son reacias a dejar solas en casa a sus hijas de once a trece años, porque ello perjudicaría la reputación de las jovencitas y, por ende, sus perspectivas de matrimonio (Myers, comunicación personal).

⁵ Cabe, por supuesto, subsumir los programas de baja por maternidad y licencia para el cuidado de los hijos en los de licencia parental. Pero la experiencia de los países que permiten a los padres escoger entre licencia de maternidad o de paternidad indica que son relativamente pocos los hombres que solicitan el permiso de paternidad. Una política interesante de estímulo en ese sentido es la de Noruega, donde al menos cuatro de las cincuenta y dos semanas de licencia parental deben ser tomadas por el padre; si el padre no las toma, se pierden (Melkas y Anker, en prensa).

la crianza de nuevas generaciones interesa al conjunto de la sociedad, los convenios de la OIT sobre la baja por maternidad recomiendan que su costo no sea sufragado por los empleadores, sino por el Estado. Otro obstáculo que a veces se cita a este respecto es la exigencia legal de habilitar instalaciones sanitarias separadas para hombres y mujeres allí donde el personal y las instalaciones existentes son monosexuales.

Dado que la diversidad de características entre uno y otro sexo no basta para justificar la persistencia de la segregación profesional y del desnivel salarial entre mujeres y hombres, los economistas neoclásicos han forjado teorías complementarias para explicar el primero de esos fenómenos sin renunciar a sus premisas básicas de racionalidad y mercados de trabajo eficientes. A continuación se describen brevemente dos de esas teorías, la de la inclinación de los empleadores a discriminar y la de las diferencias compensatorias. En general, estas teorías complementarias ponen su punto de mira en el lado de la demanda, y en la motivación y el comportamiento de los empleadores. Existen también otras que hacen referencia a la parcelación del mercado laboral, tales como las de los mercados de trabajo duales, la saturación de las ocupaciones, la discriminación por razonamiento estadístico y los salarios de eficiencia; en el epígrafe siguiente se describen las tres primeras.

Según un esquema del comportamiento de los empleadores ideado por Becker (1971), los empleadores — como muchos otros ciudadanos — miran con prejuicio a ciertos trabajadores. Casi siempre el prejuicio — «preferencia por la discriminación» — va dirigido contra las personas que se diferencian por características visibles, tales como la raza, la minusvalidez, la edad o el sexo (Anker, 1995). Debido a esa actitud negativa, se dice que los empleadores soportarán una «desutilidad» (es decir, un gasto) si contratan a una persona del colectivo discriminado. Por consiguiente, según esta teoría, los empleadores se comportan racionalmente cuando contratan a menos personas de ese colectivo, ya que así se evitan tal «gasto».

Dos son los problemas principales del esquema de Becker. En primer lugar, no aparece claro cómo se podría sostener semejante sistema en una economía competitiva. Cabría esperar que los empleadores con menos prejuicios contratasen a más personas del colectivo discriminado para reducir sus costos y aumentar sus beneficios; debido a las fuerzas competitivas del sistema capitalista, al cabo de un tiempo prevalecería el comportamiento de esos empleadores.

En segundo lugar, aun suponiendo que algunos empleadores sean propensos a la discriminación, el alto grado de coincidencia que se produce entre hombres y mujeres por lo que respecta a calificaciones, preferencias, etc., debería hacer que unos y otras estuvieran bien representados en todas las ocupaciones, cosa que no sucede. Por otra parte, estos problemas se podrían explicar por la existencia de valores y estereotipos sociales muy arraigados (véanse más adelante las teorías feministas) y por la teoría de la discriminación por razonamiento estadístico (véanse más adelante las teorías de la parcelación del mercado de trabajo).

La teoría de las diferencias compensatorias, también de inspiración neoclásica, se menciona a veces como esclarecedora de la preferencia de las mujeres por ciertas ocupaciones, así como de la remuneración más baja de las profesiones típicamente femeninas. Aduce que las mujeres prefieren determinadas ocupaciones porque desean evitar condiciones de trabajo desagradables y peligrosas o disfrutar de buenas prestaciones, tales como seguro de enfermedad y guarderías; así, evitar las labores desagradables y peligrosas constituye un móvil muy poderoso cuando el hombre es el sustentador principal y los ingresos de la mujer son secundarios. En esas circunstancias, se afirma que la menor remuneración de las ocupaciones tradicionalmente «femeninas» está justificada por el hecho de que una parte de la «paga» se percibe fuera del salario. Este argumento puede encerrar algo de verdad en los países donde los valores culturales restringen los empleos al alcance de la mujer, pero es mucho más difícil de aceptar tratándose de países en los que el porcentaje de actividad femenina es elevado, o cuando ellas son las sustentadoras principales de la familia. En cualquier caso, el disfrute de condiciones de trabajo agradables parece una explicación poco verosímil de lo mal retribuidas que están muchas ocupaciones típicamente «femeninas» (las de sirvienta, vendedora o costurera, por citar algunos ejemplos).

En resumen, las hipótesis neoclásicas del capital humano aportan puntos de vista valiosos para comprender la segregación ocupacional entre los sexos y la menor remuneración de las trabajadoras. Hacen hincapié en la importancia que tienen las diferencias sistemáticas en cuanto al capital humano que acumulan los hombres y las mujeres.

Los factores citados afectan negativamente a la productividad femenina y a su remuneración, y limitan la gama de sus posibles ocupaciones. Por ello es preciso actuar fuera del mercado de trabajo para reducir la segregación ocupacional ligada al sexo. Esto significa que los poderes públicos atiendan factores tales como la enseñanza, la política familiar, la planificación de la familia y un reparto más equitativo del cuidado de los niños y de las tareas domésticas entre el hombre y la mujer. En cuanto al mercado de trabajo, de las teorías mencionadas se deduce que conviene arbitrar medidas políticas para acrecentar el capital humano de las mujeres, sobre todo su instrucción y su aptitud para desempeñar ocupaciones no tradicionales; ayudarlas a conciliar su vida profesional con el cuidado de los hijos y del hogar (mediante la provisión de guarderías, la reorganización del tiempo de trabajo, la supresión de las reglas de la licencia parental que constituyen una discriminación indirecta contra las mujeres trabajadoras, etc.); y abolir las disposiciones del derecho laboral que excluyen a las mujeres de algunas ocupaciones.

Teorías de la parcelación del mercado de trabajo

También las teorías relativas a la parcelación o división del mercado de trabajo se apoyan en el pensamiento económico establecido y en la lógica de la escuela neoclásica. Parten del supuesto de que instituciones como los sindicatos y las grandes empresas desempeñan un papel importante a la hora

de determinar a quién se contrata, se despide o se asciende, y el salario que se abona a cada cual. Además, presuponen que los mercados de trabajo están segmentados de ciertas maneras; y que, aunque cada parcela del mercado tal vez funcione con arreglo a la teoría neoclásica, es difícil para los trabajadores pasar de una a otra.

La más conocida es la teoría del mercado de trabajo dual, que distingue entre un sector «primario» y otro «secundario» (Doeringer y Piore, 1971). Otras teorías de la parcelación del mercado de trabajo lo dividen en empleos «estáticos» y «dinámicos» (Standing, 1978), y en los sectores estructurado y no estructurado («formal» e «informal») (OIT, 1972). Los empleos del sector primario son relativamente satisfactorios en cuanto a remuneración, seguridad, oportunidades de promoción y condiciones de trabajo. Los empleos del sector secundario son relativamente insatisfactorios en cuanto a remuneración, oportunidades de promoción, condiciones de trabajo, protección y estabilidad.

Se aduce que estos dos sectores funcionan como dos mercados de trabajo con un grado notable de independencia mutua, porque las empresas del sector primario tienen una fuerza que hasta cierto punto las aísla de la competencia, mientras que las del sector secundario se enfrentan a una competencia sin cuartel. La diferencia entre estos dos sectores ha disminuido durante los últimos años, en los países industrializados lo mismo que en los países en desarrollo, de resultas del aumento de la subcontratación y de la mundialización del comercio, pero sigue existiendo.

Resulta bastante sencillo adaptar el concepto del mercado de trabajo doble a la segregación ocupacional entre los sexos, que divide el mercado en ocupaciones «femeninas» y «masculinas». Muchas trabajadoras están «hacinadas» en un pequeño número de ocupaciones «femeninas», por lo que reciben unos salarios relativamente bajos (Bergmann, 1974, y Edgeworth, 1922). Los hombres, en cambio, se benefician de una competencia menor dentro de una gama de ocupaciones más extensa, por lo que suelen disfrutar de salarios superiores.

La naturaleza de los empleos del sector primario hace prever que haya una proporción baja de mujeres en él; y, dado que esos empleos son más estables, es razonable suponer que las empresas del sector valoren mucho la experiencia del personal dentro de la propia empresa y su fidelidad a la misma. Por lo tanto, ya que los trabajadores varones suelen tener menos interrupciones de su carrera laboral, es lógico que los empleadores del sector primario los favorezcan. Además, como las empresas del sector primario pueden pagar mejor, están en condiciones de asegurarse los trabajadores más calificados, y también esto explica que prefieran a los varones, pues suelen tener mejor instrucción y más experiencia que las mujeres.

Otra teoría económica inspirada en la idea de la división del mercado de trabajo es la de la discriminación por razonamiento estadístico. Se basa en el supuesto de que, en promedio, hay diferencias de productividad, aptitudes, experiencia, etc., entre distintos sectores de trabajadores (por ejemplo, entre hombres y mujeres), y de que las decisiones de contratación y promoción acarrearán costos elevados de búsqueda e información. Se afirma que en tales

circunstancias es racional que los empleadores discriminen en contra de ciertos trabajadores (por ejemplo, las mujeres), porque, en promedio, resulta menos costoso guiarse por las presuntas diferencias de capacidad entre las personas de diferentes colectivos (por ejemplo, hombres y mujeres) que localizar uno por uno a trabajadores idóneos sin distinción de sexo. La teoría de la discriminación por razonamiento estadístico explica así que algunas ocupaciones sean casi exclusivamente masculinas, aunque muchas mujeres consideradas a título individual posean más capacidad, estudios, etc., que muchos hombres⁶.

Un asunto que no trata la teoría de la discriminación por razonamiento estadístico es el papel que desempeña la segregación ocupacional entre los sexos en la transmisión de la discriminación laboral de unas generaciones a otras. Por estar las mujeres en general discriminadas, lo probable es que cursen menos estudios que los hombres, y que ejerzan actividades que prolongan indefinidamente la segregación. Otro punto débil de esta teoría es que apenas aporta explicaciones a la discriminación en los ascensos, pese a que para muchas empresas entrañan menos labor de información que la contratación inicial.

En resumen, las teorías basadas en la parcelación del mercado laboral esclarecen mucho el problema de la desigualdad entre los sexos en el mundo del trabajo, pero no explican por qué se dividen también por sexo las ocupaciones, que al fin y al cabo son las mismas en los mercados primario y secundario. Partiendo de la parcelación sí que se explica relativamente bien la segregación profesional vertical (el hecho de que los hombres tengan más posibilidades que las mujeres de conseguir los puestos mejores dentro de la misma ocupación), que es una de las causas principales de la disparidad salarial entre los sexos.

A pesar de sus valiosas contribuciones a la comprensión de la desigualdad entre hombres y mujeres en el mercado de trabajo, las teorías neoclásicas del capital humano y las teorías de la parcelación del mercado de trabajo son menos útiles cuando lo que se intenta esclarecer es la segregación de las ocupaciones en «masculinas» y «femeninas». En particular, no integran de manera suficiente una serie de factores ajenos al mercado de trabajo, y de comportamientos no económicos, principalmente porque quedan fuera del saber (y en muchos casos de la esfera de pensamiento) de los economistas.

⁶ Dos interesantes características de los mercados de trabajo escandinavos tienen su origen en un fuerte compromiso público con: *a*) la igualdad entre los sexos, y *b*) el pleno empleo para todos los ciudadanos. El empeño de los gobernantes en conseguir estos objetivos repercute directamente en la segregación sexual de las ocupaciones, porque conduce a la creación de muchos puestos de trabajo en el sector público que están pensados para ayudar a las mujeres a conciliar sus responsabilidades familiares y laborales. Por ejemplo, se calcula (Melkas y Anker, en prensa) que, en 1990, alrededor del 10 por ciento de las mujeres que tenían trabajo no agrícola en Finlandia y Noruega, y el 19 por ciento de sus homólogas en Suecia, estaban empleadas en una de las siguientes ocupaciones, generalmente dentro del sector público: empleada de guardería, asistente social, empleada municipal de ayuda a domicilio y ayudante de enfermería. Dado que esas ocupaciones están muy feminizadas (en Suecia, por ejemplo, con 96, 75, 96 y 92 por ciento de mujeres, respectivamente), esto acrecienta de forma sustancial la segregación profesional en los países escandinavos, y explica en parte que sea allí más alta que en otras zonas de Europa.

Hablamos, por ejemplo, de las variables siguientes: por qué las mujeres acceden al mercado laboral con niveles de instrucción más bajos y referidos a materias de menor utilidad; por qué el cuidado del hogar y de los hijos es casi siempre responsabilidad exclusiva de las mujeres; por qué la segregación del mercado laboral basada en el sexo sigue siendo tan intensa a pesar del alto grado de coincidencia que hay en la aptitud profesional de hombres y mujeres individualmente considerados; por qué los estereotipos sexuales de la mujer que tiene la sociedad cristalizan con tanta exactitud en las ocupaciones típicamente «femeninas», y por qué la segregación ocupacional sigue siendo tan fuerte pese a que el nivel de estudios de las mujeres y su tasa de actividad han aumentado mucho en los últimos tiempos. Explicar tales cuestiones no económicas es decisivo para comprender la segregación ocupacional entre hombres y mujeres. Muchas de ellas son abordadas por las teorías feministas o «sociosexuales».

Teorías feministas o «sociosexuales»

Las susodichas teorías⁷ estudian principalmente ciertas variables que son exteriores al mercado de trabajo, y que no entran en la reflexión de los economistas. Una premisa básica de esas teorías es la de que la situación de desventaja que padecen las mujeres en el mercado laboral es un reflejo de aquello mismo que la origina, esto es, del patriarcado y el lugar subordinado que se asigna a la mujer en la sociedad y en la familia. En todas las sociedades se considera que las tareas domésticas y el cuidado de los hijos son responsabilidad fundamental de la mujer, mientras que el sustento económico es el cometido principal del hombre. El hecho de que estas y otras ideas y reglas establecidas tengan poco que ver con la vida cotidiana de muchas mujeres, hombres y familias no hace mella en la notable influencia que ejercen en el comportamiento de las personas, ni atenúa la discriminación que sufren las mujeres por su identidad sexual.

Dicho reparto de responsabilidades, unido al ordenamiento patriarcal de la sociedad, es el motivo de que las mujeres suelen acumular menos capital humano que los hombres antes de incorporarse a la población activa o, dicho en otras palabras, de que las niñas reciban menos enseñanza que los niños y de que sea menos frecuente instruir las en campos como las ciencias y los oficios, que son de los más importantes dentro del mercado de trabajo. En general se considera que las mujeres tienen menos necesidad de capacitación laboral.

⁷ Esta división de las teorías en tres clases se hace con fines heurísticos, pues lo cierto es que entre ellas existen grandes franjas de coincidencia. Por ejemplo, el hecho de que la segregación se perpetúe dentro de una ocupación porque los trabajadores practican el acoso sexual es un problema del que sólo suele hablar la teoría feminista, pero sería fácil incorporarlo a un modelo neoclásico del mercado laboral como gasto añadido para los empleadores, por cuanto la introducción de trabajadoras en esas circunstancias podría alterar el ambiente de trabajo y menoscabar la productividad.

Las mismas influencias también explican⁸ que las mujeres adquieran, en promedio, menos experiencia profesional, ya que muchas de ellas se retiran pronto de la población activa, y muchas otras la abandonan temporalmente.

La teoría «sociosexual» hace hincapié en las desventajas socioeconómicas y culturales que sufre hoy por hoy la condición femenina. Es un instrumento valioso para explicar la segregación ocupacional entre los sexos, pues pone de manifiesto de qué manera tan exacta las ocupaciones «femeninas» plasman en el mercado de trabajo los estereotipos comunes y dominantes en la sociedad sobre las mujeres y sus presuntas aptitudes. Para ilustrar lo que decimos, el cuadro 1 enumera trece características que se atribuyen comúnmente a las mujeres y pueden influir en ese tipo de segregación; aparecen divididas en tres grupos de estereotipos: positivos, negativos y otros. Componen una lista muy amplia, que contradice la idea tópica de que las ocupaciones «femeninas» son una mera prolongación de las tareas del hogar.

Los cinco estereotipos «positivos» presentados son: disposición natural a ocuparse de los demás; destreza y experiencia en las tareas del hogar; mayor agilidad manual; mayor honradez, y aspecto físico atractivo. Parece lógico pensar que esas características, caso de ser reales, contribuirían a «calificar» a las mujeres para las siguientes ocupaciones de la Clasificación Internacional Uniforme de Ocupaciones (CIUO): enfermera, médico, asistente social, maestra, sirvienta, ama de llaves, limpiadora, cocinera, camarera, lavandera, peluquera, hilandera, tejedora, tejedora de géneros de punto, sastra/modista, partera, costurera, mecanógrafa, cajera/empleada de contabilidad, vendedora, contadora, recepcionista, vendedora ambulante y empleada de comercio.

Los cinco estereotipos «negativos» son: renuencia a supervisar el trabajo de otros; menor fuerza física; menor aptitud para la ciencia y las matemáticas; menor disposición a viajar; menor disposición a afrontar peligro físico y a emplear la fuerza física. Tales características obstaculizan la admisión de las mujeres en diversas profesiones, lo cual contribuye a asegurar que sean ocupaciones típicamente «masculinas». Esos estereotipos, si coincidieran con la realidad, coadyuvarían a «descalificar» a las mujeres para los siguientes tipos de ocupación de la CIUO: director, jefe, personal superior de la administración pública, miembro de los cuerpos legislativos, trabajador de la construcción, minero/cantero, sondista, especialista en ciencias físicas o químicas, arquitecto, ingeniero, matemático, estadígrafo, personal de vuelo, oficial de buque y marino, conductor de vehículos de transporte, bombero, policía y vigilante de seguridad.

Por último, se presentan otros tres estereotipos: mayor disposición a recibir órdenes, mayor docilidad y menor inclinación a quejarse del trabajo o de las

⁸Una experiencia que tuvimos hace algunos años, mientras realizábamos estudios *in situ* en Egipto, ilustra este punto. Una pregunta típica para saber si una persona trabaja es decirle: «¿Cuál fue su actividad principal durante la semana pasada?». Una maestra respondió que la de ama de casa, siendo así que era maestra. Preguntada sobre el porqué de su respuesta, manifestó que la enseñanza le llevaba de veinte a treinta horas de trabajo a la semana, pero el cuidado de la casa le llevaba muchas más; y que la pregunta se refería a su «actividad principal» en términos de duración.

Cuadro 1. Estereotipos comunes de las características femeninas y su efecto previsible en la segregación de las ocupaciones entre hombres y mujeres

Estereotipos comunes de las características femeninas ¹	Efecto sobre la segregación ocupacional	Ejemplos de ocupaciones típicas afectadas ²	Comentarios
Positivos			
1. Disposición natural a ocuparse de los demás	Contribuye a calificar a las mujeres para ocupaciones que implican cuidar de otros (niños, enfermos, ancianos...)	Enfermera Médico Aya Asistente social Maestra/profesora Partera	Característica que a menudo se considera biológica por ser las mujeres las principales responsables del cuidado de los niños en todas las sociedades. Sin embargo, es una dote adquirida (aprendida), de índole «sociosexual». Nótese que en las ocupaciones que conllevan cuidar de otros, pero requieren además mayor autoridad (por ejemplo, médico), es frecuente que predominen los hombres.
2. Destreza (y experiencia) en las tareas del hogar	Contribuye a calificar a las mujeres para ocupaciones que a menudo radican en el hogar (y que casi siempre son desempeñadas por mujeres), frecuentemente como trabajo doméstico no remunerado	Sirvienta Ama de llaves Limpiadora Cocinera Camarera Lavandera Peluquera Hilandera Costurera Tejedora Tejedora de géneros de punto Sastra/modista	Destrezas fáciles de adquirir (por lo tanto, la mayor experiencia de las mujeres en ellas antes de incorporarse al mercado de trabajo no debería tener gran importancia).
3. Mayor agilidad manual	Contribuye a calificar a las mujeres para ocupaciones en las que la agilidad manual es importante	Costurera Tejedora de géneros de punto Hilandera Tejedora Sastra/modista Mecanógrafa	Creencia en parte basada en la diferencia biológica (sexual), y en parte en la diferencia de experiencia (sociosexual) adquirida en el hogar antes de incorporarse al mercado de trabajo (véase también el estereotipo 2). Destreza fácil de adquirir. Ocupaciones a menudo semejantes a las relacionadas con las tareas del hogar (véase el estereotipo 2).
4. Mayor honradez	Contribuye a calificar a las mujeres para ocupaciones en las que se maneja dinero, o en las que la confianza es importante	Cajera/empleada de contabilidad Vendedora Contadora	Las ocupaciones mejor remuneradas y de categoría superior (por ejemplo, la de contable, que es una ocupación «profesional») están a menudo dominadas por hombres.
5. Aspecto físico atractivo	Contribuye a calificar a las mujeres para ocupaciones en las que el aspecto físico ayuda a atraer o agradar a los clientes	Recepcionista Vendedora Empleada de comercio	Con frecuencia se piensa que esta ventaja va unida a una personalidad más agradable y complaciente, apropiada, por ejemplo, para trabajos de recepción o de venta. En otras situaciones, el atractivo sexual se utiliza para atraer a los clientes de sexo masculino (por ejemplo, camarera de bar o prostituta). En ciertas culturas y países donde se reprueba la comunicación entre hombres y mujeres en público, esta característica descalifica o excluye a las mujeres de ciertas ocupaciones (por ejemplo, vendedora en el Oriente Medio).

Estereotipos comunes de las características femeninas ¹	Efecto sobre la segregación ocupacional	Ejemplos de ocupaciones típicas afectadas ²	Comentarios
Negativos			
6. Renuencia a supervisar el trabajo ajeno	Contribuye a descalificar a las mujeres para todas las ocupaciones de supervisión y dirección	Director (general; de producción; de comercio; de hostelería) Jefe (de empleados de oficinas; de ventas; de producción) Personal superior de la administración pública Miembro de los cuerpos legislativos	Semejante en muchos aspectos a la disposición a recibir órdenes (véase el estereotipo 11). Afecta con frecuencia a la segregación ocupacional vertical (puestos de nivel inferior para las mujeres).
7. Menor fuerza física (muscular)	Contribuye a descalificar a las mujeres para ocupaciones que requieren acarreo de cargas pesadas u otros esfuerzos físicos	Trabajador de la construcción Minero/cantero Sondista	Hay un número considerable de hombres y mujeres con fuerza física semejante, por lo que muchas mujeres son capaces de realizar esos trabajos. Va siendo cada vez menos importante en la economía de hoy.
8. Menor aptitud para la ciencia y las matemáticas	Contribuye a descalificar a las mujeres para ocupaciones que requieren niveles altos de conocimientos científicos y matemáticos	Especialista en ciencias físicas o químicas Arquitecto Ingeniero Matemático Estadígrafo	En este caso la discriminación sociosexual comienza en la escuela, donde se desalienta a los adolescentes de especializarse en matemáticas o ciencias. Hay quienes creen que esta diferencia es biológica. Si lo fuera, sería una pequeña diferencia en promedio, con una gran franja de superposición de las aptitudes de hombres y mujeres considerados individualmente.
9. Menor disposición a viajar	Contribuye a descalificar a las mujeres para ocupaciones que exigen viajar mucho	Personal de vuelo (aviación) Oficial de buque y marino Conductor de vehículos de transporte	Muchas mujeres están dispuestas a viajar, por ejemplo, las azafatas de avión (que al principio eran seleccionadas por su aspecto físico; véase el estereotipo 5). Muchos conductores no viajan por la noche.
10. Menor disposición a afrontar peligro físico y emplear la fuerza física	Contribuye a descalificar a las mujeres para las ocupaciones donde el peligro físico es relativamente alto	Bombero Policía Vigilante de seguridad Minero/cantero	Muchas mujeres están dispuestas a ejercer estas ocupaciones. Diferencia aprendida, sociosexual.
Otros			
11. Mayor disposición a recibir órdenes Mayor docilidad y menor inclinación a quejarse del trabajo o de sus condiciones	Características generales que contribuyen a calificar a las mujeres para ocupaciones y sectores de la economía donde las condiciones de trabajo son deficientes, las leyes laborales no se aplican (v.g. el sector informal) y el trabajo es rutinario	Nota: estas características generales (11, 12, 13) califican a las mujeres para muchos trabajos mal pagados, de nula calificación, desprotegidos y de carácter repetitivo	Estos estereotipos aparecen agrupados porque todos ellos evocan un supuesto instinto de subordinación. Son arquetipos aprendidos

Estereotipos comunes de las características femeninas ¹	Efecto sobre la segregación ocupacional	Ejemplos de ocupaciones típicas afectadas ²	Comentarios
12. Mayor disposición a aceptar un salario bajo Menor necesidad de ingresos	Características generales que contribuyen a calificar a las mujeres para ocupaciones y sectores de la economía mal pagados		<p>(sociosexuales).</p> <p>A menudo unidos a, y justificados por, la idea de que las mujeres son perceptoras de ingresos secundarios (es decir, no el sustentador principal); ello a pesar de que cada día son más frecuentes los hogares encabezados por mujeres, y de que muchas familias necesitan más de un perceptor de ingresos.</p> <p>A menudo asociados a ocupaciones en industrias muy competitivas en las que los costos son muy importantes, sobre todo las que producen textiles y otros artículos para la exportación.</p> <p>Tal vez una causa de que las ocupaciones tengan salarios bajos es que están muy feminizadas.</p>
13. Mayor interés por trabajar en casa	Contribuye a calificar a las mujeres para ocupaciones y sectores de la economía donde el trabajo se organiza con arreglo a un sistema de producción doméstica, externo a la empresa		<p>Trabajo a domicilio, generalmente mal pagado; a menudo realizado a destajo.</p> <p>El trabajo a domicilio es fácil de combinar con el cuidado del hogar y de los hijos.</p> <p>En muchos casos se ha escogido el sistema de producción doméstica precisamente para aprovechar la disponibilidad de mano de obra femenina barata.</p> <p>El trabajo a domicilio está cobrando importancia ³.</p>

Notas: ¹ Los efectos de muchos de estos estereotipos se superponen. Algunos contribuyen a reforzar la segregación sexual de determinadas ocupaciones (por ejemplo, la mayor agilidad manual y la destreza para tareas domésticas en la ocupación de costurera), mientras que los efectos de otros se contrarrestan mutuamente (tales como el aspecto físico y la renuencia a supervisar a otros en la ocupación de jefe de ventas). ² Casi todos los ejemplos de ocupaciones están tomados de las clasificaciones ocupacionales CIUO-68 de dos y tres cifras. ³ La manufactura del *bidi*, el cigarrillo peculiar de la India, que es la mayor ocupación femenina no agrícola del país según datos del censo de 1981, es una industria casi exclusivamente doméstica.

Fuente: Impresiones del autor; Anker y Hein, 1985 y 1986.

condiciones de éste, menor inclinación a sindicarse, mayor disposición a realizar tareas monótonas o repetitivas; mayor disposición a aceptar un salario bajo y menor necesidad de ingresos, y mayor interés por trabajar en casa. Estos estereotipos influyen más en las características generales que tipifican las profesiones «femeninas» (tales como remuneración baja, flexibilidad alta, prestigio social bajo, menos poder decisorio) que en calificar o descalificar a las mujeres para determinadas ocupaciones.

La influencia de esos estereotipos sexuales sobre la segregación ocupacional se reveló con gran claridad en una serie de encuestas a empresas de economías en transición (Bulgaria, República Checa, Hungría y Eslovaquia) y países en desarrollo (la India, Chipre, Sri Lanka y Ghana) patrocinada por la OIT. Se preguntó directamente a los empleadores si preferían contratar a hombres o mujeres para ciertas ocupaciones y tipos de trabajo. Dado el carácter franco y directo de las preguntas, parece razonable suponer que las respuestas que admitían un sesgo sexual representarían sólo la punta del iceberg. Pese a ello, muchos empleadores manifestaron que el sexo de la persona es una consideración importante que afecta a las decisiones de contratación y ascenso.

En encuestas realizadas en 1992-1993 en la República Checa, Hungría y Eslovaquia, alrededor del 90 por ciento de los empleadores entrevistados declararon que preferían emplear a hombres en tareas de reparación y mantenimiento, mientras que prácticamente ninguno prefería emplear a mujeres; entre el 35 y el 55 por ciento preferían emplear a hombres en tareas «profesionales» (de producción en general y de especialista), frente a sólo un 10 por ciento que preferían contratar a mujeres para tales cometidos (Paukert, 1994). En otras encuestas a empresas llevadas a cabo en Hungría y Bulgaria en 1991-1992, entre el 55 y el 65 por ciento de los empleadores entrevistados preferían a los hombres para las tareas de producción, mientras que los que preferían a las mujeres eran entre un 15 y un 25 por ciento (Sziraczki y Windell, 1992).

En Chipre (1981), a una pregunta general de si ciertos tipos de trabajo se consideraban más apropiados para las mujeres o para los hombres, el 85 por ciento de los empleadores declararon que preferían contratar a hombres para ciertos trabajos, y el 89 por ciento declararon que preferían contratar a mujeres para ciertos otros (House, 1986). En Lucknow, India (1982), alrededor del 60 por ciento de los empleadores entrevistados afirmaron que las mujeres eran ineptas o menos aptas que los hombres para tareas de venta, producción, servicios y de dirección o supervisión (Papola, 1986). En Accra (Ghana), el 21 por ciento de los empleadores entrevistados en 1982 confesaron que a veces se negaban a contratar a mujeres por temor a que éstas quedasen embarazadas (Date-Bah, 1986).

También hay estereotipos masculinos que contribuyen a determinar qué ocupaciones son típicamente «masculinas» (por ejemplo las de ingeniero, conductor de camión, policía o trabajador de la construcción). Así pues, para acabar con la compartimentación sexual de las ocupaciones es importante revisar tanto los estereotipos masculinos como los femeninos, e integrar a los hombres en ocupaciones «femeninas» y a las mujeres en ocupaciones «masculinas». Ahora bien, la integración de los hombres en ocupaciones típicamente «femeninas» es

un asunto polémico, ya que en el mercado de trabajo casi toda la discriminación se dirige contra las mujeres y no contra los hombres; además, tales medidas contribuirían a eliminar una de las pocas ventajas de que disfrutaban las mujeres en el mundo laboral. Así y todo, eliminar la segregación sexual de las ocupaciones es esencial para que las mujeres vean mejorada su situación en el mercado de trabajo, y ese objetivo no se puede lograr sin desterrar los estereotipos sexuales que encorsetan a hombres, mujeres y ocupaciones.

¿Por qué son flexibles las profesiones «femeninas»?

Parece claro que la responsabilidad que pesa sobre las mujeres en lo que atañe al cuidado del hogar y de los hijos repercute sobre sus preferencias por determinados tipos de empleo, ya que la flexibilidad de horario (o el trabajo a tiempo parcial) y la relativa facilidad de entrada, salida y reincorporación les permiten compaginar más fácilmente la actividad laboral y las responsabilidades familiares. Sobre esto están de acuerdo las teorías «sociosexuales» y las neoclásicas.

Hay, no obstante, dos posibles razones para que las ocupaciones «femeninas» suelen ser más flexibles en lo que se refiere a horario y rotación. Podría ser que las mujeres gravitasen hacia las ocupaciones provistas de esas características (bien por las preferencias y características de las mujeres mismas, bien porque los empleadores prefieran contratar a mujeres para esos trabajos), según explica la teoría económica (véase el análisis precedente). O podría ser que las ocupaciones se «feminizasen» como resultado de los estereotipos sexuales que acabamos de describir, y que se amoldaran a condiciones de trabajo flexibles precisamente por el hecho de ser «femeninas».

La teoría neoclásica del capital humano sostiene que son las preferencias de las mujeres y de los empleadores lo que hace que la mano de obra femenina se concentre en ocupaciones flexibles. La teoría feminista, en cambio, no respalda una afirmación tan rotunda, pues las dos posibilidades apuntadas son compatibles con ella. Es lógico que las responsabilidades familiares acrecienten las preferencias de las mujeres por las ocupaciones flexibles, pero también que la idea estereotipada de que ciertos trabajos son más apropiados para las mujeres influya en los tipos de ocupación que se les ofrecen.

El análisis empírico contenido en Anker (en prensa, tercera parte) presenta datos que revelan un alto grado de congruencia entre la tipificación sexual de las ocupaciones y los estereotipos «femeninos» enumerados en el cuadro 1. Apoya la conclusión de que la flexibilidad y la remuneración baja que van aparejadas a muchas ocupaciones típicamente «femeninas» obedecen, en gran medida, al propio hecho de que sean «femeninas». No hay razones para considerar ninguna ocupación (al margen de su estereotipo sexual) como intrínsecamente más o menos flexible⁹.

⁹ A una conclusión similar llegaba un reciente informe de la Unión Europea sobre la organización de la enseñanza (Rubery y Fagan, 1993): «Estas características de la profesión (disposición a ocuparse de los demás, horario cómodo, remuneración relativamente baja) tal vez no sean una causa, sino un reflejo del predominio de mujeres» (pág. xv).

Restricciones culturales a la libertad de la mujer

Las teorías «sociosexuales» señalan asimismo que las restricciones culturales contribuyen a delimitar las actividades en que es admitida la mujer. La forma extrema de tipificación sexual es cuando se la excluye de determinadas ocupaciones. En muchos países musulmanes, por ejemplo, el *purdah* (régimen de apartamiento de las mujeres) les impide tratar en público con hombres desconocidos. De ahí que muchas mujeres musulmanas se vean firmemente disuadidas de aceptar empleos de vendedora, salvo en comercios donde la clientela sea sólo femenina, y excluidas de trabajar en fábricas, salvo en el caso de que todo el personal sea de su mismo sexo¹⁰. Se podrían citar muchos otros ejemplos. Las restricciones culturales a la libertad de movimiento de las mujeres están reforzadas por fuertes sanciones sociales, entre las cuales se cuenta a menudo el acoso sexual o el comportamiento ofensivo por parte de los hombres.

Las diferencias salariales y la segregación entre hombres y mujeres

En todo el mundo las mujeres están peor remuneradas que los hombres. Como indican los datos de la OIT reproducidos en el cuadro 2, sucede así en todas las latitudes, tanto si lo que se compara son las remuneraciones diarias, semanales o mensuales como si la comparación se establece entre los trabajadores no agrícolas tomados en conjunto o sólo entre trabajadores de la industria manufacturera.

En promedio, la relación entre los ingresos laborales femeninos y masculinos en el mundo viene a ser del 60 al 70 por ciento tomando como período de referencia el mes; del 70 al 75 por ciento si se toma el día y la semana, y del 75 al 80 por ciento si se toma como base la hora. Los promedios de las naciones industriales agrupadas en la OCDE y de los países en desarrollo son bastante semejantes. Según los datos presentados, la relación es particularmente baja en los países de Asia oriental y sudoriental, así como en algunos países europeos (el Japón, la República de Corea, Malasia, Singapur, Luxemburgo y Chipre son los únicos países donde es inferior al 60 por ciento). Por el contrario, es alta en cifras relativas en los países escandinavos y en algunos otros de la OCDE y del tercer mundo (siendo Dinamarca, Islandia, Noruega, Suecia, Australia, Sri Lanka, Turquía y Swazilandia los únicos donde es netamente superior al 80 por ciento).

Gunderson (1994) individuó cinco motivos de la disparidad salarial entre hombres y mujeres: *a*) diferencias en cuanto al capital humano acumulado, es decir, instrucción, experiencia, etc. (ocasionadas principalmente por factores ajenos al mercado de trabajo); *b*) diferencias de salario dentro de una misma

¹⁰ Una solución que se utiliza en algunas fábricas de confección de Bangladesh es organizar talleres unisexuales. De esa manera, las fábricas cuentan con personal de uno y otro sexo, pero no hay comunicación entre hombres y mujeres en el lugar de trabajo.

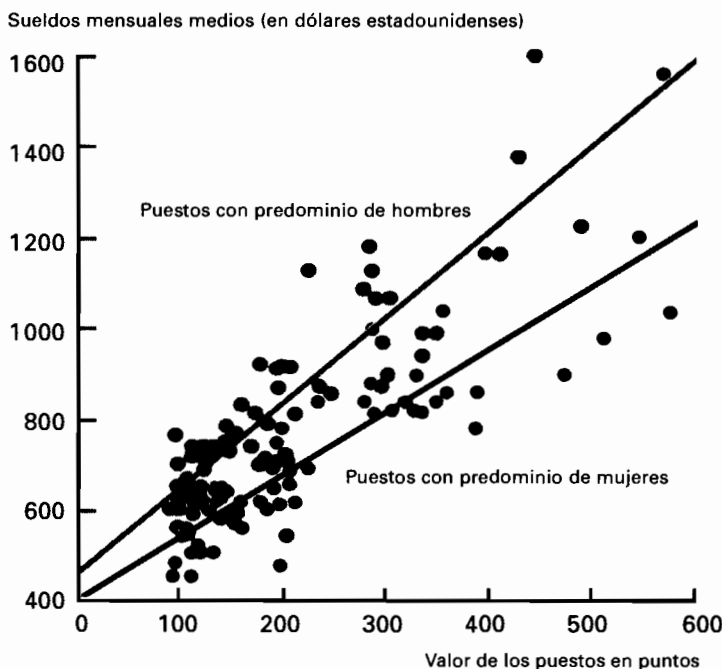
Cuadro 2. Relación entre las remuneraciones femeninas y masculinas en el mundo hacia 1990¹

Zona/pais/territorio	Período de referencia ^{2, 3}	Cociente entre las remuneraciones femeninas y masculinas multiplicado por cien	
		Todas las actividades no agrícolas	Industria manufacturera
<i>Países de la OCDE⁴</i>			
Alemania (Rep. Fed. de)	Horario	73,2	72,7
Australia	Horario	88,2	82,5
Bélgica	Horario	75,1	74,5
Dinamarca	Horario	82,6	84,6
Finlandia	Horario		77,3
Francia	Horario	80,8	78,9
Grecia	Horario		78,4
Irlanda	Horario		69,2
Islandia	Horario	87,0	
Luxemburgo	Horario	67,8	62,2
Nueva Zelanda	Horario	80,6	74,9
Noruega	Horario		86,4
Países Bajos	Horario	77,5	75,0
Portugal	Horario	69,1	69,0
Reino Unido	Horario	70,5	68,4
Suecia	Horario		88,9
Suiza	Horario	67,6	68,0
Promedio (no ponderado)		76,7	75,7
Chipre	Diario/semanal	59,0	58,0
Turquía	Diario/semanal	84,5	81,0
Promedio (no ponderado)		71,8	69,5
<i>Países en desarrollo⁴</i>			
Sri Lanka	Horario	91,2	
Promedio (no ponderado)		91,2	
Egipto	Diario/semanal	80,7	68,0
Hong Kong	Diario/semanal	69,5	69,0
Sri Lanka	Diario/semanal	89,8	88,0
Promedio (no ponderado)		80,0	75,0
Corea (Rep. de)	Mensual	53,5	50,0
Costa Rica	Mensual	66,0	74,0
Japón	Mensual	49,6	41,0
Kenya	Mensual	78,3	73,0
Malasia	Mensual		50,1
Paraguay	Mensual	76,0	66,0
Singapur	Mensual	71,1	55,0
Swazilandia	Mensual	106,6	88,0
Promedio (no ponderado)		71,6	62,1
Promedios mundiales (no ponderados)	Horario	77,8	75,7
	Diario/semanal	76,7	71,2
	Mensual	71,6	62,1

Notas: ¹ Los datos están fechados en 1990. ² Los países se agrupan según el período de referencia, ya que la relación (cociente) entre las remuneraciones femeninas y masculinas aumenta con la duración del período (debido a que, en promedio, las mujeres trabajan menos horas que los hombres). Las estimaciones de los períodos diario y semanal se han unido a efectos de exposición. ³ Si se dispone de datos sobre dos o más períodos de referencia, se prefiere estimar el más corto. ⁴ Se ha agrupado el Japón con otros países asiáticos (que son países en desarrollo). Sri Lanka aparece dos veces porque se reseñan dos períodos de referencia.

Fuente: OIT: *Anuario de Estadísticas del Trabajo* (Ginebra), varios años.

Gráfico 1. Correlación entre el sueldo mensual y el valor del puesto de trabajo medido en puntos. Empleados y empleadas de la administración pública del estado de Washington, 1974



Fuente: Treiman y Hartmann, 1981, pág. 61.

ocupación (ocasionadas por la discriminación directa y la dualidad del mercado de trabajo); *c*) diferencias de salario por trabajo de «igual valor» (debidas a que el nivel de salario de una ocupación depende del grado en que esté feminizada); *d*) diferencias en los empleos deseados, y *e*) diferencias en los empleos disponibles. La compartimentación por sexo de las ocupaciones ejerce una influencia importante y directa en los tres últimos factores.

Las mediciones destinadas a averiguar los empleos de «valor equivalente» ilustran bien hasta qué punto los salarios suelen ser más bajos en las ocupaciones «femeninas» que en las «masculinas». Para ello se hace una evaluación objetiva del puesto de trabajo, puntuando factores tales como la responsabilidad, la destreza, la instrucción, el esfuerzo físico y las condiciones de trabajo. La suma de los puntos obtenidos indica de manera objetiva y comparable el valor de cada empleo: cuanto mayor sea el número total de puntos, mayor será su valor. En el gráfico 1 y el cuadro 3 se presentan ejemplos procedentes del gobierno del estado de Washington (Estados Unidos) y de la administración municipal de Toronto (Canadá). Entre trabajos de valor (puntuación) similar, las ocupaciones donde predominan los hombres tienen salarios sustancialmente superiores a las «femeninas». Estos cálculos sirven de base para subir los

Cuadro 3. Estimaciones sobre la paridad salarial¹ de clases escogidas de empleos masculinos y femeninos² en la administración municipal de Toronto

Clases escogidas de empleos femeninos			Clases escogidas de empleos masculinos		
Valor en puntos ³	Salario ⁴	Descripción	Valor en puntos ³	Salario ⁴	Descripción
1 559	17,22	Maestra de primera infancia, nivel 1	1 563	20,94	Capataz de mecánica, de automóviles
1 399	15,44	Maestra de primera infancia, nivel 2	1 179	16,36	Técnico ayudante de microinformática
1 155	12,49	Auxiliar de enfermería	1 179	16,36	Técnico ayudante de microinformática
1 034	13,02	Gobernanta, servicio de atención diurna	1 034	14,28	Cocinero, nivel 1
839	11,68	Auxiliar de gobernanta	879	15,22	Vigilante de seguridad
652	11,42	Limpiadora, tareas ligeras	694	14,21	Limpiador, tareas pesadas

Notas: ¹ Las expresiones «paridad salarial» («*pay equity*») y «valor equivalente» («*comparable worth*») son sinónimas; la primera se usa en el Canadá y la segunda en los Estados Unidos. ² Las clases de empleos presentadas en este cuadro se basan en parte en las principales clases de empleos masculinos escogidas para las comparaciones de paridad salarial y, en parte, en los trabajos femeninos en todo el mundo. ³ Los puntos proceden de un cálculo llevado a cabo con fecha 4 de septiembre de 1992. El valor en puntos de un empleo se calcula sumando los puntos de los siguientes factores, con las ponderaciones que se indican entre paréntesis: calificación (45 por ciento), responsabilidad (33 por ciento), esfuerzo (14 por ciento) y condiciones de trabajo (8 por ciento). ⁴ Salario por hora en dólares canadienses el 1.º de enero de 1990.

Fuente: Sindicato Canadiense de Trabajadores del Sector Público, mimeografiado, 1992.

salarios de los trabajos «femeninos» con el fin de equipararlos a los de los trabajos «masculinos» de valor equivalente.

Los estudios empíricos que analizan las causas de las diferencias salariales entre hombres y mujeres suelen acudir al análisis de regresión para separar la proporción atribuible a diferencias en variables ligadas a la productividad (incluido el capital humano)¹¹ y a otros factores que influyen en los salarios¹², y la que corresponde a la dispar retribución que hombres y mujeres obtienen de su capacidad respectiva. Se estima que el primer conjunto de variables mide diferencias salariales justificables, mientras que el segundo refleja básicamente el funcionamiento del mercado de trabajo, y sirve para medir la discriminación (Oaxaca, 1973).

La disparidad salarial entre mujeres y hombres ha sido objeto de docenas de estudios empíricos. Tras hacer un repaso de los realizados en los Estados Unidos se llega a la conclusión de que alrededor de un tercio de la disparidad

¹¹ Las variables utilizadas habitualmente para medir el capital humano de un trabajador y su productividad son la instrucción, el campo de estudios, la formación profesional, la experiencia en la empresa y en el mercado laboral, la edad, el tamaño de la empresa, las horas de trabajo y la salud.

¹² Los elementos que se utilizan habitualmente para medir los factores de nivel macro, meso y microeconómico (el establecimiento) que suelen o pueden repercutir en el salario de un trabajador son: el tamaño del establecimiento, el grado de sindicación, el sector al que pertenece, el carácter público o privado, la región en que se encuentra y el tamaño de la localidad. A veces se añade el porcentaje de mujeres presentes en la ocupación, aunque esta variable también puede interpretarse como medida de la discriminación sexual.

se debe a la segregación ocupacional entre los sexos (Treiman y Hartmann, 1981, y Banco Mundial, 1994). Lo mismo indican otros repasos de diferentes estudios nacionales (Terrell, 1992, y González, 1991)¹³.

En los estudios que relacionan la segregación de las ocupaciones con las diferencias salariales entre hombres y mujeres también tiene una fuerte influencia el nivel de desagregación de los datos de ocupaciones que se analicen. Cuando lo que se utiliza son datos muy agregados (por ejemplo, los siete grandes grupos de ocupaciones de la CIUO), el efecto de la segregación ocupacional entre los sexos resulta subestimado, fundamentalmente porque la mayor parte de ésta queda oculta. Conforme se van desagregando los datos se comprueba un nivel superior de segregación sexual, y la parte de la disparidad salarial entre hombres y mujeres causada por la segregación ocupacional tiende a aumentar.

Un estudio de los Estados Unidos (Treiman y Hartmann, 1981) lo ilustra: de la desigualdad total de ingresos del trabajo entre hombres y mujeres, la proporción derivada de la segregación ocupacional por sexo pasó de alrededor del 10 por ciento cuando se emplearon doce grupos de ocupaciones a entre el 10 y el 20 por ciento cuando se emplearon 222 ocupaciones, y al 30 por ciento o más cuando se emplearon 479 ocupaciones. Análogamente, un estudio de Kidd y Shannon (1996) descubrió que dicho porcentaje de la disparidad salarial se elevaba del 12 al 18 y al 27 por ciento conforme el número de ocupaciones clasificadas pasaba de 9 a 17 y a 36, utilizando el mismo procedimiento de Oaxaca (1973) que emplearon Treiman y Hartmann (1981); ahora bien, no se apreció variación de ese porcentaje cuando se utilizó el procedimiento de Brown y otros (1980), cuyo cálculo se basa en una ecuación separada para cada ocupación. La OCDE (1988) afirma que los ingresos femeninos medios habrían sido el 93,2 por ciento de los masculinos en 1986 si a los hombres y a las mujeres se les hubiera pagado el mismo ingreso medio en cada ocupación con arreglo a una clasificación de 18 grandes grupos de ocupaciones; habría sido el 84,1 por ciento con arreglo a una clasificación mucho más detallada, de 238 ocupaciones.

Sin embargo, una vez que se usa un grado bastante alto de detalle en la clasificación de las ocupaciones, cualquier desagregación ulterior de los datos probablemente reduce la proporción de la diferencia observada que cabe atribuir a la segregación ocupacional entre los sexos. En el extremo se encuentran las descripciones detalladas de puestos de trabajo dentro de las empresas: ahí suele apreciarse muy poca diferencia de remuneración entre hombres y mujeres, porque las leyes que persiguen la discriminación prohíben pagar salarios distintos por trabajos idénticos dentro de la misma empresa.

Las investigaciones relativas a las diferencias salariales son esclarecedoras para entender el problema, pues revelan que la disparidad salarial entre hombres y mujeres se debe a muchos otros factores aparte de la segregación ocupacional

¹³ Scott (1986) examina el interesante caso del Perú, donde los niveles de titulación de las mujeres aumentaron durante varios decenios hasta el punto de sobrepasar los niveles masculinos, pese a lo cual la relación media entre los salarios femeninos y masculinos apenas varió.

y las diferencias de capital humano. Sólo tomando también en cuenta esos otros factores se pueden explicar coherentemente los niveles de disparidad salarial y de segregación de las ocupaciones entre los sexos en todo el mundo. De hecho, varios estudios plurinacionales basados en datos ocupacionales agregados han comprobado que la correlación simple entre la diferencia de ingresos laborales femeninos y masculinos y el grado de segregación ocupacional entre hombres y mujeres no es estadísticamente significativa; es más, en ocasiones resulta incluso positiva (Rosenfeld y Kalleberg, 1990; Jacobs y Lim, 1992, y Barbezat, 1993).

Por ejemplo, en Anker (en prensa) se comprueba que la segregación ocupacional es menor en Asia que en Europa, y que dentro de Europa alcanza su valor más alto en los países escandinavos. Estos resultados son inesperados y paradójicos si se piensa sólo en la relación entre los ingresos femeninos y masculinos, ya que ésta suele ser más alta en los países europeos que en los asiáticos, como se muestra en el cuadro 2 y han señalado otros autores (por ejemplo, Anker y Hein, 1986; Standing, 1989, y Terrell, 1992). Y, entre los países europeos, dicha proporción es máxima en los países escandinavos.

Hay varias explicaciones posibles de esos hechos inesperados. Primero, un determinante poderoso de las diferencias salariales entre hombres y mujeres en todos los países es la magnitud del abanico general de salarios en el país (Blau y Khan, 1992, y Gunderson, 1989). Segundo, y relacionado con lo primero, las diferencias salariales entre mujeres y hombres tienden a ser menores en los países donde la fijación de los salarios está centralizada (Gunderson, 1994, y Rosenfeld y Kalleberg, 1991). Ambos factores sin duda ayudan a explicar que la relación entre los ingresos femeninos y los masculinos sea relativamente alta en los países escandinavos.

Una tercera causa importante de disparidad salarial dentro de un mismo país es el tamaño de la empresa. Las empresas grandes pagan más que las pequeñas por el trabajo en ocupaciones que, en principio, son equivalentes (Gunderson, 1989 y 1994). Se han dado varias explicaciones de este fenómeno. Una teoría, la de las diferencias compensatorias, sostiene que las grandes empresas pagan un salario más alto, el llamado «salario de eficiencia», para atraer a los trabajadores más dotados. Esto encierra consecuencias importantes para la relación entre los ingresos femeninos y masculinos de cada país, porque los hombres tienen mayor probabilidad que las mujeres de ser contratados por empresas grandes. La significación de este factor podría ser notable en países como el Japón, donde aproximadamente un tercio de la población activa trabaja en empresas grandes en las que la antigüedad es un componente fundamental de la remuneración. El hecho de que las mujeres se hayan visto casi siempre excluidas de esas grandes compañías contribuye sin duda a explicar la notable diferencia entre los ingresos femeninos y masculinos que se da en el Japón (a pesar de su nivel relativamente bajo de segregación ocupacional entre los sexos).

En cuarto lugar, las investigaciones publicadas distinguen dos formas de segregación ocupacional por sexo, una horizontal y otra vertical. Segregación horizontal es la que se produce en el reparto de hombres y mujeres entre distintas

ocupaciones, por ejemplo cuando las mujeres trabajan como sirvientas y secretarias y los hombres como camioneros y médicos. Segregación vertical es la que se produce en el reparto de hombres y mujeres dentro de una misma ocupación, cuando uno de los dos sexos tiende a situarse en grados o niveles superiores: por ejemplo, lo más probable es que en la producción los hombres sean supervisores y las mujeres obreras, y que en la gerencia los varones ocupen puestos directivos y las mujeres puestos subordinados.

Algunos autores hacen hincapié en que la segregación vertical es un factor de la relación entre los ingresos femeninos y masculinos más importante que la segregación horizontal (Hakim, 1992) o, cuando menos, de igual importancia (Barbezat, 1993). Huelga decir que un mismo fenómeno puede interpretarse como segregación horizontal o vertical según el grado de detalle de la clasificación de ocupaciones. Por ejemplo, si los hombres trabajan de médicos y las mujeres de enfermeras, habría segregación horizontal con arreglo a la clasificación CIUO de tres cifras, donde esas dos ocupaciones aparecen por separado; pero el mismo fenómeno sería segregación vertical en una clasificación CIUO de dos cifras, donde los médicos, los odontólogos, los veterinarios y los trabajadores asimilados componen un solo grupo de ocupaciones.

Al margen de este problema de medición, está claro que la segregación vertical es un factor muy importante de la disparidad salarial entre mujeres y hombres, porque incluso una clasificación ocupacional relativamente detallada, de unas 250 ocupaciones, es un tanto tosca para una economía moderna. Refiriéndonos una vez más a la situación del Japón, parece probable que la segregación vertical sea un determinante sustancial de la baja relación entre los ingresos femeninos y masculinos. Por ejemplo, las mujeres japonesas están en general excluidas de hacer carrera en la dirección de las grandes compañías, de suerte que, aun suponiendo que lleguen a trabajar en una de ellas, será raro que ocupen un empleo de los que conducen hacia los puestos altos (Lam, 1992)¹⁴.

Reflexiones finales

En este artículo hemos hablado de la segregación y las desigualdades entre hombres y mujeres que se dan en el mercado de trabajo, y hemos reseñado las principales interpretaciones de esos fenómenos. En este breve epígrafe final presentamos algunas conclusiones generales sobre la pertinencia y la utilidad de las teorías explicativas descritas. Nos valdremos para ello de los resultados del extenso estudio empírico sobre la segregación ocupacional debida al sexo que acabamos de elaborar (Anker, en prensa) con datos pormenorizados de cuarenta y un países y territorios de todo el mundo.

¹⁴ Incluso en Nikko Securities, una gran compañía japonesa a la que se considera líder en la promoción del empleo femenino, son muy pocas las mujeres situadas en puestos con buenas perspectivas de carrera. Según un informe reciente (Manpower, 1994), Nikko Securities contrató a un porcentaje relativamente elevado de mujeres para sus cargos directivos (148 hombres y 75 mujeres), pero no para los puestos con posibilidades de ascenso (148 hombres y sólo tres mujeres).

Los datos ahí analizados indican que la mayoría de los hombres y de las mujeres del mundo trabaja en ocupaciones a las que por fuerza hay que calificar de «masculinas» o «femeninas», dada la alta proporción de hombres o de mujeres que hay en ellas. Los datos indican también que en todo el mundo existe una considerable similitud en la tipificación sociosexual de las ocupaciones, la cual genera y refuerza los estereotipos presentados en el cuadro 1.

Esos resultados empíricos corroboran las tres teorías generales descritas en este artículo. La teoría económica (neoclásica) del capital humano señala atinadamente que las mujeres están menos calificadas que los hombres para ciertas ocupaciones a causa de diferencias de instrucción y de años de experiencia. Así, por ejemplo, en todo el mundo los ingenieros son hombres y no mujeres, porque muy pocas mujeres se preparan para ser ingeniero; en cambio, los profesionales de enfermería son mujeres y no hombres porque muy pocos hombres se preparan para ser enfermero. La teoría de la parcelación del mercado de trabajo acierta en su premisa básica de que los mercados laborales están compartimentados, y no cabe duda de que esta división contribuye a rebajar los salarios de las ocupaciones «femeninas» por el efecto de «hacinamiento».

Sin embargo, los datos del estudio antes mencionado indican que son las teorías «sociosexuales» (también llamadas feministas) las que brindan explicaciones más convincentes de la segregación de las ocupaciones entre los sexos, dado que subrayan la existencia de un grado de coincidencia muy alto entre las aptitudes y preferencias de los hombres y las mujeres individualmente considerados. Al mismo tiempo, indagan las causas subyacentes de la segregación dentro y fuera del mercado de trabajo.

Estas teorías ayudan a entender por qué las principales ocupaciones desempeñadas por mujeres en todo el mundo refuerzan los estereotipos consabidos de la «femineidad»: la trabajadora servicial, siempre dispuesta a ocuparse de los demás, dócil amante del hogar. Ayudan a entender por qué las mujeres adquieren menos experiencia que los hombres, habida cuenta de que son casi siempre ellas las responsables del cuidado de los hijos en el hogar. Explican que las mujeres de ciertos países se ven prácticamente excluidas de ocupaciones que conllevan el trato público entre hombres y mujeres. Explican que las posibilidades laborales al alcance de la mujer son restringidas e inferiores, debido a la segregación ocupacional, y que se perpetúan en la generación siguiente, porque ese futuro desalentador induce a muchas familias — y muchas mujeres — a proporcionar poca instrucción, formación y experiencia a sus hijas. Explican que el trabajo a tiempo parcial o los horarios flexibles son frecuentes en muchas ocupaciones «femeninas» precisamente por ser «femeninas», no menos que por la necesidad de «flexibilidad» en el desempeño de las tareas correspondientes. Ayudan a entender por qué, a pesar de las elevadas tasas de desempleo, es baja la proporción de hombres de los países industrializados que han querido hasta ahora dedicarse a las ocupaciones tradicionalmente «femeninas».

Cuando en todo el mundo se intensifica la competencia, cada día es más importante que los países hagan uso eficiente de sus recursos. ¿Hay una causa

mayor de ineficacia en el mercado de trabajo que su propia división en tantos compartimentos masculinos y femeninos? Cuando se deja sentir el movimiento de liberación de la mujer, y aumenta progresivamente su presencia en la fuerza de trabajo y en la vida pública, ¿qué puede haber más importante que la igualdad de oportunidades para hombres y mujeres en el mercado laboral? En ambos ámbitos, la segregación de las ocupaciones tiene una influencia muy marcada. Las ideas estereotipadas de «lo masculino» y «lo femenino» que dominan en todo el mundo encierran consecuencias importantes para el desarrollo y la competitividad.

Es menester que los poderes públicos se planteen con más seriedad la desigualdad de oportunidades en el mercado laboral y sus efectos tanto sobre los hombres como sobre las mujeres. Se hace necesario un amplio abanico de actuaciones, como por ejemplo: aliviar la carga de responsabilidades familiares que pesa sobre las mujeres; programas de concienciación que destierren los estereotipos y los prejuicios sociosexuales; promover una mayor igualdad entre los sexos en materia de escolaridad y formación profesional, sobre todo en lo que se refiere a abrir el acceso a las ocupaciones no tradicionales de los hombres y de las mujeres; y políticas de igualdad de oportunidades y de preferencia en favor de la mujer (acción positiva), en particular las que alumbren nuevas oportunidades para uno y otro sexo. Hay que actuar en todos esos frentes para reducir la segregación ocupacional que separa a hombres y mujeres, en beneficio no sólo de la fuerza de trabajo y la economía del presente, sino también de las del futuro.

Bibliografía citada

- Anker, Richard. En prensa. *Gender and jobs: Sex segregation of occupations in the world*. Ginebra, OIT.
- . 1995. «Labour market policies, vulnerable groups and poverty», en José B. Figueiredo y Zafar Shaheed (directores): *Reducing poverty through labour market policies: New approaches to poverty analysis and policy — II*. Ginebra, Instituto Internacional de Estudios Laborales de la OIT.
- , y Hein, Catherine (directores). 1986. *Sex inequalities in urban employment in the Third World*. Londres, Macmillan.
- , y —. 1985. «Por qué los empresarios de las ciudades del tercer mundo suelen preferir el empleo de varones», *Revista Internacional del Trabajo* (Ginebra), vol. 104, núm. 1, págs. 85-105.
- Banco Mundial. 1994. *Enhancing women's participation in economic development*. Mimeografiado. Washington.
- Barbezat, Debra. 1993. *Occupational segmentation by sex in the world*. Proyecto interdepartamental sobre la igualdad para la mujer en el empleo, documento de trabajo núm. 13 (IDP Women/WP-13). Ginebra, OIT.
- Becker, Gary S. 1971. *The economics of discrimination*. Segunda edición. Chicago, University of Chicago Press.
- Bergmann, Barbara. 1974. «Occupational segregation, wages and profits when employers discriminate by wage or sex», *Eastern Economic Journal* (Storrs, Connecticut), vol. 1, núms. 2-3.
- Blau, Francine D., y Khan, Lawrence M. 1992. «The gender earnings gap: Learning from international comparisons», *American Economic Review* (Nashville, Tennessee), vol. 82, núm. 2 (mayo), págs. 533-538.

- Brown, Randall S.; Moon, Marilyn, y Zoloth, Barbara S. 1980. «Incorporating occupational attainment in studies of male/female earnings differentials», *Journal of Human Resources* (Madison, Wisconsin), vol. 15, núm. 1 (invierno), págs. 3-28.
- Buvinic, Mayo. 1995. «The feminization of poverty? Research and policy needs», en José B. Figueiredo y Zafar Shaheed (directores): *Reducing poverty through labour market policies: New approaches to poverty analysis and policy — II*. Ginebra, Instituto Internacional de Estudios Laborales.
- Date-Bah, Eugenia. 1986. «Sex segregation and discrimination in Accra-Tema: Causes and consequences», en Anker y Hein (directores), *op. cit.*, págs. 235-276.
- Doeringer, Peter, y Piore, Michael. 1971. *Internal labor markets and manpower analysis*. Lexington (Massachusetts), D.C. Heath. Traducción al español: *Mercados internos de trabajo y análisis laboral* (Madrid, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, 1985).
- Edgeworth, F. Y. 1922. «Equal pay to men and women for equal work», *The Economic Journal* (Londres), vol. 32, núm. 4 (diciembre), págs. 431-457.
- González, Pablo. 1991. *Indicators of the relative performance of women in the labour market*. Mimeografiado. Ginebra, OIT.
- Gunderson, Morley. 1994. *Comparable worth and gender discrimination: An international perspective*. Ginebra, OIT.
- . 1989. «Male-female wage differentials and policy responses», *Journal of Economic Literature* (Nashville, Tennessee), vol. 27, núm. 1 (marzo), págs. 46-72.
- Hakim, Catherine. 1992. «Explaining trends in occupational segregation: The measurement, causes and consequences of the sexual division of labour», *European Sociological Review* (Oxford), vol. 8, núm. 2, págs. 127-152.
- House, William J. 1986. «The status and pay of women in the Cyprus labour market», en Anker y Hein (directores), *op. cit.*, págs. 117-169.
- Jacobs, Jerry A., y Lim, Suet T. 1992. «Trends in occupational and industrial sex segregation in 56 countries, 1960-80», *Work and Occupations* (Newbury Park, California), vol. 19, núm. 4 (noviembre), págs. 450-486.
- Kidd, Michael P., y Shannon, Michael. 1996. «Does the level of occupational segregation affect estimates of the gender wage gap?», *Industrial and Labor Relations Review* (Ithaca, Nueva York), vol. 49, núm. 2 (enero), págs. 317-329.
- Lam, Alice C. L. 1992. *Women and Japanese management: Discrimination and reform*. Londres, Routledge.
- Lim, Lin Lean. 1996. *More and better jobs for women: An action guide*. Ginebra, OIT.
- Manpower. 1994. «Women on slow track to the top in Japan», *Manpower Digest* (Milwaukee, Wisconsin), septiembre.
- Melkas, Helinä, y Anker, Richard. En prensa. *Occupational segregation in the Nordic countries*. Ginebra, OIT.
- Oaxaca, Ronald. 1973. «Male-female wage differentials in urban labour markets», *International Economic Review* (Filadelfia, Pennsylvania), vol. 14, núm. 3 (octubre), págs. 693-709.
- OCDE. 1988. «Women's activity, employment and earnings: A review of recent developments», *OECD Employment Outlook* (París), septiembre, págs. 129-172.
- Ogawa, Naohiro, y Clark, Robert, L. 1995. «Earning patterns of Japanese women: 1976-1988», *Economic Development and Cultural Change* (Chicago, Illinois), vol. 43, núm. 2 (enero), págs. 293-313.
- OIT. 1990. *Clasificación Internacional Uniforme de Ocupaciones: CIUO-88*. Ginebra.
- . 1972. *Employment, incomes and inequality: A strategy for increasing productive employment in Kenya*. Ginebra.
- . 1968. *Clasificación Internacional Uniforme de Ocupaciones*. Segunda edición. Ginebra.
- . Varios años. *Anuario de Estadísticas del Trabajo*. Ginebra.
- ONU. 1991. *The world's women 1970-1990: Trends and statistics*. Nueva York, Organización de las Naciones Unidas.
- Papola, T. S. 1986. «Women workers in the formal sector of Lucknow, India», en Anker y Hein (directores), *op. cit.*, págs. 171-212.

- Paukert, Liba. 1995. *Economic transition and women's employment in four Central European countries, 1989-1994*. Labour Market Paper núm. 7. Ginebra, OIT.
- PNUD. 1995. *Informe sobre Desarrollo Humano 1995*. México, Harla S.A.
- Rosenfeld, R., y Kalleberg, A. 1991. «Gender inequality in the labour market: A cross-national perspective», *Acta Sociológica* (Oslo), vol. 34, núm. 1, págs. 207-225.
- Rubery, Jill, y Fagan, Collette. 1993. «Occupational segregation of women and men in the European Community», *Social Europe* (Luxemburgo), suplemento núm. 3.
- Scott, Alison MacEwen. 1986. «Economic development and urban women's work: The case of Lima, Peru», en Anker y Hein (directores), *op. cit.*, págs. 313-365.
- Sindicato Canadiense de Trabajadores del Sector Público (Canadian Union of Public Employees). 1992. *Toronto Pay Equity Plan facts*. Mimeografiado. Toronto, Canadian Union of Public Employees.
- Standing, Guy. 1989. *Global feminization through flexible labour*. World Employment Programme Research, Working Paper núm. 31 (WEP 2-43/WP.31). Ginebra, OIT.
- Sziraczki, György, y Windell, James. 1992. «Impact of employment restructuring on disadvantaged groups in Hungary and Bulgaria», *International Labour Review* (Ginebra), vol. 131, núm. 4-5, págs. 471-496.
- Terrell, Katherine. 1993. «Estructura ocupacional y diferencias salariales entre mujeres y hombres», *Revista Internacional del Trabajo* (Ginebra), vol. 112, núm. 1, págs. 35-54.
- Treiman, Donald J., y Hartmann, Heidi I. (directores). 1981. *Women, work, and wages: Equal pay for jobs of equal value*. Washington, National Academy Press.