

# Explicaciones Teóricas de la Discriminación de la Mujer en el Mercado de Trabajo: Fundamentos Microeconómicos

Borja Sepúlveda, ESIC - Universidad Rey Juan Carlos, Madrid, España

Ángel Algarra Paredes, Universidad CEU-San Pablo, España

Ü[ à[ |{ Åæ [ •Á ^|{ [ ÆUniversidad CEU-San PabloÆ ] afiá

*Resumen: La presencia de las mujeres en el mundo laboral va aumentando progresivamente; sin embargo, esta situación no ha evitado que las mujeres se encuentren con más problemas en su promoción profesional que los hombres. Este ámbito de desigualdad por razón de sexo en el mercado laboral plantea nuevos retos a las políticas de igualdad, tendentes a garantizar la plena incorporación al mercado laboral de las mujeres y asimismo a establecer los cambios que posibiliten el ascenso profesional de las mismas en igualdad de condiciones con los hombres. La discriminación que sufren las mujeres supone un "techo de cristal" al desarrollo profesional y a la promoción y ocupación de los puestos más altos de las organizaciones en las que trabajan. En el presente artículo se recogen las principales teorías explicativas de la discriminación que sufre la mujer en el mercado de trabajo desde un punto de vista fundamentalmente microeconómico.*

Palabras Clave: Discriminación por razón de sexo, desigualdad, mercado de trabajo, techos de cristal

*Abstract: The presence of women in the labor market is increasing gradually, but this has not prevented the fact that they find more problems in their careers than men. This area of gender inequality in the labor market poses new challenges for gender equality policies, aimed at ensuring full labor market participation of women as well as equal opportunities for the development of their professional careers. Discrimination against women is a "glass ceiling" for professional development, promotion, and occupation of the highest positions at the companies. This article covers the main explanatory theories of discrimination suffered by women in the labor market from a microeconomic point of view.*

Keywords: discrimination based on sex, inequality, labor market, glass ceilings

## Los “techos de cristal” de la mujer en el mercado de trabajo: planteamiento del problema

**L**A PRESENCIA DE las mujeres en el mundo laboral va aumentando progresivamente; sin embargo, esta situación no ha evitado que las mujeres se encuentren con más problemas en su promoción profesional que los hombres. Este ámbito de desigualdad por razón de sexo en el mercado laboral plantea nuevos retos a las políticas de igualdad, tendentes a garantizar la plena incorporación al mercado laboral de las mujeres y asimismo a establecer los cambios que posibiliten el ascenso profesional de las mismas en igualdad de condiciones con los hombres.

La discriminación que sufren las mujeres supone un “techo de cristal” al desarrollo profesional y a la promoción y ocupación de los puestos más altos de las organizaciones en las



que trabajan, estancando la mayoría su carrera como consecuencia de la existencia de obstáculos o limitaciones a la promoción profesional. Este techo de cristal aparece tanto en las empresas, en el sector público, en la política, en la Universidad, etc. Dichos obstáculos aparecen interpuestos por complejos entramados de estructuras, que se consideran “factores externos” que explican el “techo de cristal” y están relacionados con la cultura organizacional de la empresa. Estos factores operan desde el mismo momento de inicio de la carrera profesional, en el proceso de selección, y persisten hasta alcanzar el punto más alto de una organización. Podemos citar algunos de estos factores, que se retroalimentan mutuamente:

1. Existe un número de mujeres “promocionables” relativamente pequeño, fracción que es significativamente menor en las mujeres que en los hombres. Ello se debe a la existencia previa de ámbitos de desigualdad en contra de la mujer, conductas discriminatorias de diverso tipo en el seno de las organizaciones —segregación ocupacional, diferencias en educación, peores condiciones de contratación, desigualdades en el ámbito familiar, etc.— que hacen que haya menos mujeres que hombres que apuesten profesionalmente y que estén en condiciones de acceder a los escalones más altos de las organizaciones. La incorporación masiva de la mujer al mercado laboral ha tenido lugar recientemente, y dado que alcanzar los niveles más altos de la jerarquía profesional requiere de una carrera prolongada, habría menos mujeres que hombres que habrían alcanzado la situación en que ya es posible acceder a los puestos más altos.
2. Existen una serie de barreras en el seno de las organizaciones que excluyen a algunas de las mujeres promocionables, que tienen que ver con la cultura empresarial. La existencia de más mujeres con empleo a tiempo parcial explica en parte que haya menos mujeres que puedan ocupar puestos directivos (es incompatible el trabajo a tiempo parcial con el trabajo de directivo de alto nivel). Esta preferencia por el trabajo a tiempo parcial se explica por el hecho de tratar de compatibilizar sus vidas profesionales y familiares (autolimitación profesional).
3. La peor calidad de los empleos de las mujeres contribuye la temporalidad y justifica la absorción de casi todo el trabajo a tiempo parcial existente, así como amplifica el problema de la precariedad laboral.
4. Existe una cultura corporativa masculina. Ello explica la dificultad de las mujeres para formar parte de las redes informales de relaciones entre directivos, que han sido tradicionalmente redes masculinas. Catalyst (1996), en el análisis que realizó entre las ejecutivas de las 1000 empresas más importantes de EE.UU., llegó a la conclusión de que las empresas habían logrado romper el techo de cristal cuando “desarrollaron estilos de relación que hacían sentirse cómodos a los hombres”.
5. Las autolimitaciones que en muchas ocasiones se imponen las mujeres para tratar de conciliar la vida profesional y familiar. Deben ser considerados como “factores internos” de carácter personal y familiar que se derivan del hecho de que la mujer sume la carga principal de las responsabilidades familiares.

### **Explicaciones teóricas de la desigualdad por razón de sexo**

Las aportaciones teóricas más relevantes sobre la desigualdad por razón de sexo<sup>1</sup> consideran que el paradigma dominante es el del capital humano frente al del trabajo comparable. No

<sup>1</sup> Para una amplia panorámica sobre las justificaciones teóricas de la segregación ocupacional por razón de sexo, así como su relación con el diferencial salarial entre hombres y mujeres, véanse los capítulos 5 a 7 de Blau, F.D.,

obstante podemos considerar más aportaciones que se pueden agrupar como teorías de: la conducta individual; fuerzas culturales; y factores estructurales y organizativos<sup>2</sup>.

*Las teorías sobre la conducta individual* consideran que los empleadores y empleados son racionales, egoístas y tratan, con información incompleta, de maximizar su interés. Dentro de esta categoría, se englobarían tres teorías: las que analizan el funcionamiento del mercado, las de capital humano y las de contratación discriminatoria.

*Las teorías sobre las fuerzas culturales* no se preocupan de la conducta individual, al considerar ésta como el producto de las normas sociales y valores. Dentro de esta categoría se encuadrarían las teorías del trabajo comparable, socialización, mantenimiento de privilegios y culturas de empresa hostiles.

Por último, *las teorías sobre los factores estructurales y organizativos* consideran las características de la empresa, la segregación en las ocupaciones y la influencia de la estructura demográfica y ocupacional.

## Teorías de la conducta individual

### ***Eficiencia del mercado***

En un mercado sin intervención gubernamental los salarios de equilibrio son determinados por la intersección entre la oferta y la demanda de trabajo, siendo trabajadores y empresarios precio-aceptantes. Los partidarios de estas teorías consideran que el funcionamiento del mercado no genera las desigualdades, sino que éstas se producen fuera de él e incluso es capaz de corregirlas. A este respecto algunos autores consideran que el mercado es capaz de “purgar” a los discriminadores<sup>3</sup>.

En la Figura 1 vemos que ocurre en estas circunstancias. Si asumimos, por simplicidad, que las mujeres son igualmente productivas que los hombres la curva del ingreso marginal, MRPL, es igual tanto para hombres como mujeres. En un mercado competitivo una empresa contrata trabajadores hasta que el salario real se iguale a la MRPL, conformándose la curva de demanda de trabajadores de la empresa. Si el salario es  $W_1$  se contrataran  $L_1$  trabajadores. Si la empresa discrimina por razón de sexo, entonces no emplearía mujeres.

Si suponemos que un empleador no desea contratar a mujeres incluso si sabe que son tan productivas como los hombres y la empresa debe pagar el mismo salario a hombres que a mujeres simplemente no contrata a estas últimas. Sin embargo si le es posible pagar a las mujeres menos que a los hombres se enfrenta a un *trade-off*: puede contratar mujeres a un salario más bajo y podría aumentar la rentabilidad o podría discriminar y emplear solo trabajadores en vez de trabajadoras aunque esto le suponga disminuir beneficios. Por lo tanto la discriminación supone un coste para la empresa.

---

Ferber, M.A., y Winkler, A.E (2002): *The economics of women, men, and work*, N.J Prentice Hall y el capítulo 13 de McConnell, C.R., Brue, S.L., y Macpherson, D.A. (2007): *Economía Laboral*, 7ª Edición, Madrid: McGraw-Hill / Interamericana de España.

<sup>2</sup> Marschke, R.L. (2004): “Gender Pay Equity Among University Faculty: Testing Segregation, Human Capital, Discrimination, and Demographic Inertia”, *Phd Dissertation*, Colorado: University of Colorado.

<sup>3</sup> Becker, G. S. (1971): *The Economics of Discrimination*, Chicago: The University of Chicago Press.

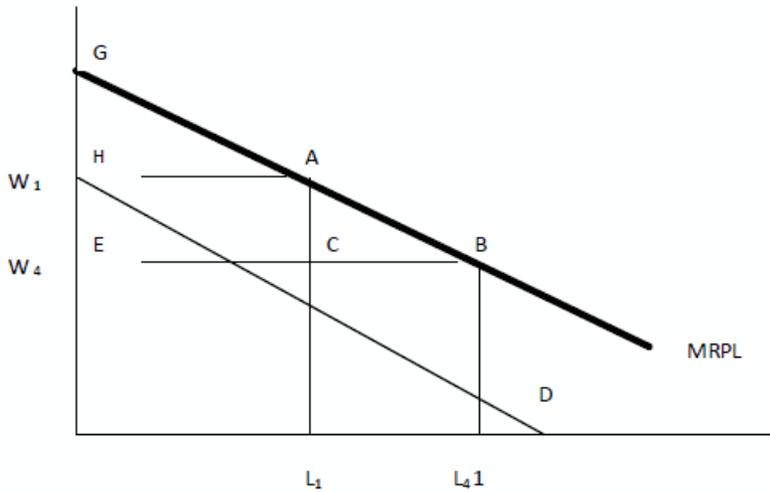


Figura 1: Coste de la discriminación desde una perspectiva microeconómica

En la Figura 1 podemos ver qué ocurre si las mujeres se ofreciesen a trabajar por un salario inferior a  $W_1$ . Si decide contratarlas a este salario reduciría sus costes y elevaría sus beneficios. Supongamos que se contratan  $L_1$  mujeres. Por cada mujer empleada la empresa realiza un beneficio equivalente a la diferencia entre el salario y el ingreso (MRP). Al contratar  $L_1$  el beneficio total es el área AGEC.

Por el contrario, si se contratan sólo trabajadores sobre los que no hay perjuicios al salario  $W_1$  los beneficios serían el área AGH. Así pues, contratar al salario discriminatorio  $W_4$  a las mujeres reporta unos beneficios adicionales representados por el área ACEH. Esos beneficios adicionales compensan al empleador por el tener que contratar al colectivo que “no le gusta”: las mujeres.

El diferente salario pagado a las mujeres y los hombres supone la existencia de curva de demanda (D) para las mujeres. Así, para cada nivel de empleo la empresa paga un salario más bajo para hacer soportable la presencia de mujeres de tal manera que la curva de demanda D es paralela y se sitúa a la izquierda de MRPL (la curva de demanda de los hombres). Otra manera de interpretar la curva D es que muestra lo que se paga de más por discriminar.

Los empleadores no discriminadores que pagan un salario  $W_4$ , emplearían  $L_{41}$  trabajadores con independencia de su sexo. Conseguiría unos beneficios totales BGE. Por no ser discriminadora la empresa obtiene unos beneficios adicionales de BCA en comparación con los AGEC de la empresa discriminadora. El problema es que es difícil para una empresa discriminadora permitirse la discriminación frente a empresas no discriminadoras deseosas de obtener beneficios. Además, la mayor cantidad de mano de obra que pueden contratar las no discriminadoras le permite producir más de tal manera que fuerza a la baja el precio del producto. Esta reducción del precio del producto expulsa del mercado a la empresa discriminadora.

Así pues, la discriminación persiste si hay factores institucionales que limitan la competencia en el mercado de trabajo o en el mercado de productos. Si los mercados son competitivos las diferencias de rentabilidad entre las empresas discriminadoras y no discriminadoras incita a la no discriminación<sup>4</sup>. La ineficiencia de las empresas discriminadoras se muestra

<sup>4</sup> Heckman, J. (1998): “Detecting discrimination”, *Journal of Economic Perspectives*, 12, pp. 101-116.

en que al salario  $W_4$  la empresa discriminadora emplea  $L_1$  trabajadores y la no discriminadora  $L_4$  trabajadoras y trabajadores. Ahora bien, si hay barreras a la entrada en el sector, entonces la discriminación no es erosionada.

Ahora bien, no todas las teorías sobre el funcionamiento del mercado son optimistas. En efecto, tal como hemos mostrado anteriormente, puede argumentarse que en cualquier caso la competencia podría eliminar a los trabajadores con salarios altos con trabajadores de salarios bajos a no ser que se diese la dualidad de mercados<sup>5</sup>.

De otro lado, podría argumentarse que las diferencias salariales entre hombres y mujeres se deben a que éstas están segregadas en un número limitado de ocupaciones de tal manera que hay un exceso de oferta que reduce el salario en dichas ocupaciones. La razón de la segregación se justifica por el efecto de barreras institucionales que distorsiona el funcionamiento de mercado. Los sindicatos excluyen a las mujeres en los trabajos para hombres, produciendo lo que se denomina discriminación injustificada. Ésta es el razonamiento del denominado “modelo del amontonamiento” (*crowding model*) de Bergmann<sup>6</sup>.

### **Capital humano**

Las teorías de capital humano se refieren a las inversiones que los individuos realizan en educación, formación especializada y experiencia<sup>7</sup>. Así las diferencias salariales se reflejan en las decisiones no sólo en cuanto a la formación sino también en lo que se refiere a la elección de trabajar temporalmente o a tiempo parcial, o bien dejar de trabajar voluntariamente durante periodos en función de un ciclo vital con el fin de compaginar la carrera laboral con la vida familiar. Por tanto, la desigualdad no se genera en el mercado sino fuera de él.

En este sentido la mujer podría elegir trabajos intermitentes o aquéllos con unos salarios de entrada más altos aunque con menores posibilidades de promoción. Esto ocurre porque la mujer no planifica estar empleada durante el tiempo suficiente para lograr los beneficios de carreras profesionales que comienzan con salarios bajos y una progresión mayor.

De otro lado, los periodos de inactividad de la mujer para dedicarse a la familia suponen una depreciación de su capital humano. De esta manera, la participación intermitente en el mercado de trabajo frente a la continua del hombre genera diferencias salariales. Las mujeres preferirían optar por trabajos donde la intermitencia fuese menos penalizada: posiblemente a aquéllos que se vieran menos afectados por el progreso tecnológico y por tanto con crecimientos menores de la productividad y, por consiguiente, con salarios más bajos.

En el caso en que para un mismo trabajo y capital humano el salario fuese diferente entre hombres y mujeres estaríamos ante una discriminación salarial, que no debe confundirse con la teoría de los trabajos comparables, analizada en el siguiente epígrafe, que trata de las diferencias salariales entre trabajos típicamente masculinos y femeninos.

### **Discriminación en la contratación**

Dentro de la discriminación en la contratación podemos distinguir las teorías de la discriminación consciente o por gusto y las debidas a la ignorancia del empleador.

<sup>5</sup> Bulow, J., y Summers, L. (1986): “A Theory of Dual Labor Markets, with Applications to Industrial Policy, Discrimination, and Keynesian Unemployment”, *Journal of Labor Economics*, 4, pp. 376-414.

<sup>6</sup> Bergmann, B.R. (1986): *The Economic Emergence of Women*, New York: Basic Books.

<sup>7</sup> Becker, G.S. (1993): *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education*, Chicago: University of Chicago Press.

El modelo de discriminación por gusto (*The 'Taste' Model*) de Gary Becker, establece que la discriminación surge porque los empleadores y trabajadores no les gustan trabajar con otros grupos, o a los clientes no les gustan los vendedores de otros grupos. Así, se prefiere pagar un plus para evitar entrar en contacto con otros grupos. Si los empleadores tienen preferencias por contratar los trabajadores de un cierto grupo su demanda aumenta y sus salarios también: por tanto el “gusto por discriminar” supone pagar un plus por ello y un aumento de costes salariales que, finalmente, les expulsa del mercado ya que sólo las empresas intensivas en capital y recursos excedentes pueden permitirse la discriminación.

La discriminación también podría ocurrir por ignorancia informativa si los empleadores no son capaces de observar directamente la productividad y el coste de adquirir información específica del candidato es alto, de tal forma que utiliza características fácilmente observables como una variable *proxy* de la productividad. Así, el empleador por ignorancia o prejuicio considera ciertos grupos como menos productivos y está menos dispuesto a contratarlos, o bien les paga un salario menor que el que correspondería a una candidata en función de su formación y experiencia<sup>8</sup>.

## Teorías de las fuerzas culturales

### **Trabajo comparable (pay equity)**

La teoría del trabajo comparable no debe confundirse con la discriminación salarial, puesto que ésta última supone que una mujer cobra menos por realizar exactamente el mismo trabajo que un hombre, mientras que la teoría del “trabajo comparable” confronta trabajos diferentes.

Puede decirse que, hay dos teorías opuestas: capital humano y trabajo comparable. De una parte, la teoría de capital humano enfatiza en características profesionales comunes a trabajadores y trabajadoras y que sus diferencias son las que explican las desigualdades.

De otra, la teoría de trabajo comparable reconoce diferencias en productividad, pero no reduce la explicación de las diferencias de productividad y capital humano al sexo al estar la discriminación integrada en la estructura institucional, así como en la medida de la productividad de los trabajos.

La desigualdad está basada en un mercado sexista, de tal manera que la discriminación sistemática lleva a la devaluación de las actividades típicamente femeninas o bien cuando éstas son realizadas por mujeres. En este sentido habría una medida típica: la asociación inversa entre participación de la mujer en un trabajo y el salario<sup>9</sup>.

Los salarios de mercado perpetúan las diferencias porque hombres y mujeres son segregados en trabajos diferentes y como el trabajo de la mujer esta culturalmente devaluado, las personas que trabajan en esas actividades típicamente femeninas no cobran lo mismo que los que trabajan en oficios con participación mayoritariamente masculina.

<sup>8</sup> Phelps, E. S. (1972): “The statistical theory of racism and sexism”, *American Economic Review*, 62, pp. 659–661.

<sup>9</sup> Nieva, V. F., y Gutek, B. A. (1981): *Women and work: A psychological perspective*, New York: Praeger.

## **Estereotipos**

Los estereotipos conducen a que existan trabajos tipo para una raza o para un determinado sexo. La razón por la que las mujeres trabajan en ocupaciones feminizadas es porque los estereotipos suponen que los hombres no están capacitados para éstos<sup>10</sup>.

El sesgo sobre la evaluación de las capacidades de las mujeres está fundamentado en estereotipos. En este sentido cabe destacar que en el caso de estar basada la contratación en las capacidades personales y no en las creencias generalizadas la participación de la mujer aumenta. Así, los estereotipos tienden a desaparecer cuando la mujer puede trabajar y demostrar al grupo discriminador sus cualidades y de esta manera desterrar falsas creencias de tal manera que puede plantearse que en los trabajos en los que no hay mujeres, que puedan demostrar su valía, es menos probable que en un futuro las haya<sup>11</sup>.

## **Socialización**

El rol socializador puede ser una explicación de las diferencias entre hombres y mujeres y que el potencial profesional de las mujeres sea pasado por alto, en particular en los campos dominados por los hombres, ya que las jóvenes necesitan modelos femeninos a imitar y en los que inspirarse. La ausencia de mujeres en un campo profesional elimina estos modelos y se convierte en causa y consecuencia de la menor representación de la mujer en algunas profesiones.

De otro lado, los hombres y las mujeres tienden a elegir su área de estudio en función de las definiciones socializadas de género, de tal manera que si se muestran un interés por carreras en las que hay pocas mujeres la presión por parte de padres, parientes y profesores pueden ser determinantes en la elección de otra carrera<sup>12</sup>.

Además, hay que considerar que ante la elección de una carrera, las mujeres también saben que los empleadores se ven influenciados por opiniones que tienden a clasificar los empleos como más “adecuados” para las mujeres o para los hombres, y esto influye a su vez la elección de materias de estudio y de profesión de las mujeres.

## **Techos de cristal**

La incorporación masiva de la mujer al mercado laboral no ha implicado que su trayectoria profesional se equiparara con la del hombre. Es una evidencia empírica que en todos los sectores laborales, incluyendo aquellos muy feminizados como la educación o la sanidad, la proporción de mujeres disminuye a medida que se asciende en la jerarquía piramidal. En la Figura 2 se refleja dicha situación.

<sup>10</sup> Por ejemplo, los estereotipos sobre las cualidades indispensables para dirigir con éxito, asociadas a actitudes predominantemente “masculinas” (agresividad, competitividad, determinación, vigor) no las tienen las mujeres y por tanto no están capacitadas para ser dirigentes a no ser que imiten estas características propias de los hombres.

<sup>11</sup> Bertrand, M., Dolly, C., y Mullainathan, S. (2005): “Implicit discrimination”, *The American Economic Review*, 95, pp. 94–98.

<sup>12</sup> Izquierdo, M. J. (dir.) (2008): *Cuidado y provisión: el sesgo de género en las prácticas universitarias y su impacto en la función socializadora de la universidad*, Madrid: Ministerio de Igualdad. Instituto de la Mujer.

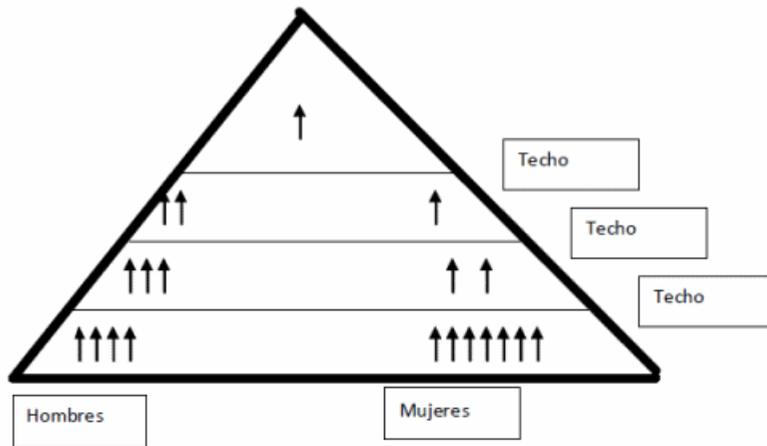


Figura 2: Techos de cristal

Fuente: Guil, A. (2008): *Mujeres y Ciencia: Techos de Cristal*, Revista Científica de Sao Paulo, vol. 10, pp. 213.

Esto se explica por la existencia de lo que se ha denominado en la literatura especializada como “Techos de Cristal” instalados en las empresas. En un sentido restringido, se denominan así a unas “barreras invisibles” que limitan el ascenso profesional de la mujer, ya que se caracterizan por no estar basadas en normas laborales o dispositivos sociales establecidos ni códigos visibles que las establezcan, pero que determinan que las mujeres con iguales méritos que los hombres no logran la promoción o bien escalan puestos a una velocidad menor que sus compañeros<sup>13</sup>.

En un sentido amplio estas barreras, no sólo existen en el ámbito de la empresa sino también en el ámbito personal y social<sup>14</sup>. De esta manera, se pueden desglosar en tres tipos de obstáculos o barreras a la promoción profesional:

1. Barreras del contexto social: serían aquéllas relacionadas con el papel que la sociedad otorga a las mujeres en la sociedad.
2. Barreras no organizacionales: son, de un lado, las barreras personales consistentes en las limitaciones profesionales personales que se imponen a sí mismas muchas mujeres (y todavía muy pocos hombres) con objeto de poder conciliar la vida laboral y familiar, las responsabilidades familiares y el trabajo doméstico<sup>15</sup>.
3. Barreras organizacionales: son los obstáculos existentes dentro de las empresas impuestos por estructuras o normas no escritas; aparecen en organizaciones tradicionalmente dominadas por hombres, que protegen los privilegios masculinos.

Estos obstáculos están relacionados de alguna manera con las culturas de empresa: una serie de creencias y códigos, no a menudo escritos, los cuales guían la conducta individual y

<sup>13</sup> Guil, A. (2008): “Mujeres y Ciencia: Techos de Cristal”, *Revista Científica de Sao Paulo*, 10, pp. 213-231.

<sup>14</sup> Véase, por ejemplo, Albert, R., Escot, L., Fernández Cornejo, J.A., Mateos, R. (2008): *Análisis de la presencia de las mujeres en los puestos directivos de las empresas madrileñas*, CES: Madrid.

<sup>15</sup> Albert, R., Escot, L., Fernández Cornejo, J.A. (2009): “La predisposición de las estudiantes universitarias de la Comunidad de Madrid a auto-limitarse profesionalmente en el futuro por razones de conciliación”, *Cuadernos de trabajo de la Escuela Universitaria de Estadística*, N°5.

colectiva. Éstos pueden ser hostiles para las mujeres y poco propicios al cambio para eliminar la hostilidad, puesto que las culturas fuertes no cambian a no ser que sean inadecuadas a nuevos condicionantes externos y prioridades.

## **Teorías estructurales**

### ***Segregación laboral***

Por un lado se encuentra la segregación horizontal, es decir, se asigna a las mujeres en áreas de conocimiento de carácter secundario, con menor prestigio laboral y por tanto peor pagado. Por otro, la segregación vertical que se produce cuando hay una escasa representatividad de las mujeres en las categorías profesionales en la justa proporción que les correspondería, de tal manera que se concentran en las categorías laborales inferiores, con peor salario.

### ***Estructura demográfica y de las cualificaciones de la mujer***

En determinados trabajos hay un número insuficiente de mujeres para ocupar algunos puestos, al ser pocas las que tienen una cualificación adecuada, como consecuencia de barreras (de contexto social) que han impedido su formación en dichas actividades. Con el transcurso del tiempo, gracias al aumento de las mujeres formadas para desempeñar estos puestos de trabajo, y conforme se jubilen los hombres y los puestos vacantes sean cubiertos de una manera, al menos, paritaria, se alcanzará finalmente la igualdad. Lógicamente este efecto demográfico sería característico de las empresas antiguas y no debería afectar a las de nueva creación<sup>16</sup>.

### ***Barreras institucionales en el mercado de trabajo***

Nelson y Bridges<sup>17</sup> desarrollan una teoría de desigualdad de género basada en la dualidad del mercado de trabajo, denominada teoría *insider-outsider*. Los *insiders* serían los trabajadores internos de la empresa con salarios protegidos gracias a desarrollar trabajos en los que es difícil su sustitución, y como consecuencia de su antigüedad en la empresa son caros de despedir, mientras que los trabajadores externos serían los que desarrollan trabajos de menor cualificación y son fácilmente sustituibles. Si los *insiders* coinciden con los hombres, lo cual puede ocurrir si los sistemas de promoción les favorecen (por ejemplo por estar basados en la antigüedad), se condena a las mujeres a ser *outsiders*, lo cual supone su segmentación en un mercado caracterizado por una mayor precariedad laboral y menores salarios<sup>18</sup>.

### ***Características de la empresa***

Desde una perspectiva organizativa, pueden existir diferencias en función de la forma jurídica de la empresa, la propiedad de la empresa, fecha de fundación, sector en el que opera, etc.

<sup>16</sup> Esta situación, como veremos posteriormente, es característica de la Universidad española.

<sup>17</sup> Nelson, R.L., y Bridges, W.P. (1999): *Legalizing Gender Inequality: Courts, markets, and unequal pay for women in America*, New York: Cambridge University Press.

<sup>18</sup> Vid. para un análisis de los modelos teóricos en general y en el modelo *insider-outsider*, Algarra Paredes, A. y Fernández Cornejo, J.A. (2000): *El mercado de trabajo en la Unión Europea*, Ediciones Pirámide: Madrid, pp. 31-103.

## **La situación de la mujer en el mercado de trabajo: principales conclusiones**

Las principales características que definen la situación de la mujer en el mercado de trabajo son las siguientes:

1. La concentración de las mujeres y los hombres en diferentes ocupaciones constituye un hecho constatable en la distribución del empleo. Es, además, uno de los campos más significativos en los que se manifiesta la desigualdad por razón de sexo en el mercado de trabajo y, asimismo, está estrechamente relacionada con la desigualdad salarial entre hombres y mujeres existente en dicho mercado. Junto al interés de las autoridades políticas hay que hacer referencia a la necesidad de poner en valor las responsabilidades éticas de las empresas con los trabajadores y la comunidad, generando unas condiciones de trabajo dignas que favorezcan la seguridad, la salud laboral y el desarrollo profesional de los empleados.
2. Se ha constatado la existencia de una mayor concentración de las mujeres en determinadas ocupaciones que pueden ser calificadas como femeninas a la vista de los importantes porcentajes de mujeres que trabajan en dichas actividades, lo que implica efectos adversos derivados de la existencia de un importante nivel de segregación ocupacional que recaen sobre las mujeres, las cuales constituyen un volumen muy importante de la fuerza de trabajo que queda excluido de hecho de un volumen muy significativo de ocupaciones. Este fenómeno, además de comportar un elemento importante de rigidez e ineficiencia en el mercado de trabajo, implica una situación injusta para las mujeres, ya que no existe igualdad de oportunidades entre sexos a la hora de elegir la ocupación a desempeñar: el espacio de elección de los hombres es (prácticamente) toda la gama de ocupaciones existentes en la economía, mientras que el espacio de elección de las mujeres es (de hecho) bastante más reducido.
3. Un valor fundamental en la gestión de Corporativa se encuentra representado por el diseño de políticas de Igualdad y conciliación de la vida profesional y personal, fundamentados en los méritos personales y no en la existencia de cuotas impuestas, suponen la posibilidad del desarrollo profesional y el acceso a determinados niveles y escalas profesionales de la mujer y, complementariamente, permiten compatibilizar la carrera profesional con la realización personal y familiar. En esta búsqueda de la responsabilidad corporativa, los planes de Conciliación e Igualdad, además de suponer un beneficio para la mujer, también representan un plus de valor para las empresas, y mejoran los beneficios y resultados económicos de las mismas, puesto que, suponen la respuesta a una creciente demanda y necesidad social que repercute en el negocio en forma de mayor productividad.
4. La empresa que pretenda ser competitiva y capaz de adaptarse a la demanda del mercado, ha de asumir un nuevo compromiso: la satisfacción del empleado no sólo a través de políticas salariales, sino también por medio de planes de carrera y apoyo a la conciliación de su vida familiar y profesional.
5. Debe plantearse un nuevo modelo de marketing interno, una estrategia “transversal”. Las organizaciones necesitan que sus personas sean lo más importante de ellas por cuanto son las que han de hacer realidad la orientación al cliente. O se sienten valoradas por su implicación decisiva en la cadena de valor compuesta por los eslabones de los procesos que se relacionan con los clientes, o fracasa la estrategia de generar fidelidad de la cartera de clientes, no se genera el valor para el cliente y, finalmente, no se genera tampoco valor para la empresa ni para sus accionistas.

A partir de las mismas, podemos establecer los motivos que justifican la puesta en marcha de políticas de igualdad encaminadas a mejorar las condiciones de las mujeres en el mercado de trabajo:

1. Razones de justicia social. Las mujeres representan aproximadamente el 50% de la población, por lo que es insostenible una situación en que casi el 50% de la población queda prácticamente excluida de la posibilidad de participar en el poder económico de la misma.
2. Razones de eficiencia económica, por la pérdida de capital humano y el despilfarro de talentos de un 50% de la población, así como de los recursos tanto públicos como privados que han sido necesarios para producir esa formación dentro del sistema educativo. Esta razón explica que históricamente hayan existido diferencias entre el capital humano de las mujeres y de los hombres. La discriminación por razón de sexo puede conducir a que las mujeres decidan invertir, en promedio, menos en capital humano que los hombres.
3. Razones de competitividad, al desaprovechar el estilo directivo de las mujeres frente al de los hombres. Así, Anastasopoulos (2002) señalaba que la clave para el buen gobierno corporativo es el contar con un consejo de administración activo e independiente, con diferentes perspectivas que conduzcan a un debate flexible y constructivo, por lo que la presencia de la mujer es especialmente relevante en aquellas organizaciones que tienen una alta cuota de mujeres entre sus consumidores y empleados, como es el caso de nuestra Universidad, tema al que vamos a dedicar básicamente nuestro análisis.
4. Razones encaminadas a la ruptura de estereotipos y actitudes sociales y culturales, y que contribuyan a producir una mayor participación de las mujeres en la sociedad. La incorporación de la mujer en condiciones de igualdad a puestos de cierta relevancia en las organizaciones genera un modelo que se ofrece a otras mujeres, en especial aquellas que se están formando.
5. Existen asimismo estereotipos concernientes a la formación de la familia y la maternidad, como el que sostiene que «las mujeres bajan su dedicación o su rendimiento profesional cuando tienen hijos pequeños mientras que con los hombres sucede más bien al revés», y en este caso ellas tendrán menos oportunidades de ascenso.

## Referencias

- Albert, R. Escot, L., Fernández Cornejo, J. A., Mateos, R. (2008): *Análisis de la presencia de las mujeres en los puestos directivos de las empresas madrileñas*, CES: Madrid.
- Albert, R., Escot, L., Fernández Cornejo, J.A. (2009): “La predisposición de las estudiantes universitarias de la Comunidad de Madrid a auto-limitarse profesionalmente en el futuro por razones de conciliación”, *Cuadernos de Trabajo de la Escuela Universitaria de Estadística*, Nº.5.
- Algarra, A. y Fernández Cornejo, J.A. (2000): *El mercado de trabajo en la Unión Europea*, Pirámide: Madrid.
- Becker, G. S. (1971): *The Economics of Discrimination*, Chicago: The University of Chicago Press.
- Becker, G.S. (1993): *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education*, Chicago: University of Chicago Press.
- Bergmann, B.R. (1986): *The Economic Emergence of Women*, New York: Basic Books.
- Bertrand, M., Dolly, C., y Mullainathan, S. (2005): “Implicit discrimination”, *The American Economic Review*, 95, pp. 94-98.
- Blau, F. D., Ferber, M. A., and Winkler, A. E (2002): *The economics of women, men, and work*, N. J Prentice Hall.
- Brown, D. A. H., Brown, D. L., y Anastasopoulos, V. (2002). *Women on boards: Not just the right thing...but the 'bright' thing*. Ottawa: The Conference Board of Canada.
- Bulow, J., and Summers, L. (1986): “A Theory of Dual Labor Markets, with Applications to Industrial Policy, Discrimination, and Keynesian Unemployment”, *Journal of Labor Economics*, 4, pp. 376-414.
- Davidson M. J. and Cooper C. L. (1992): *Shattering the Glass Ceiling - the Woman Manager*. London: Paul Chapman Publishing.
- Guil, A. (2008): *Mujeres y Ciencia: Techos de Cristal*, Sao Paulo's Scientific Journal vol. 10.
- Heckman, J. (1998): “Detecting discrimination”, *Journal of Economic Perspectives*, 12, pp. 101-116.
- Izquierdo, M. J. (dir.) (2008): *Cuidado y provisión: el sesgo de género en las prácticas universitarias y su impacto en la función socializadora de la universidad*, Madrid: Ministry of Health, Social Affairs and Equality. Spain's Institute for Women.
- López, B. and Sebastián, A. (2009): “Responsabilidad Social Corporativa y Reputación Corporativa”, en Sánchez, J. y Pintado, T. (coord.), *Imagen Corporativa. Influencia en la Gestión Empresarial*, ESIC, Madrid, pp. 139-169.
- Marschke, R.L. (2004): “Gender Pay Equity Among University Faculty: Testing Segregation, Human Capital, Discrimination, and Demographic Inertia”, Phd Dissertation, Colorado: University of Colorado.
- McConnell, C.R., Brue, plc., and Macpherson, D.A. (2007): *Economía Laboral*, 7ª ed., Madrid: McGraw-Hill / Interamericana de España.
- Meyer, J. P. y Allen, N. J. (1991): “A three-component conceptualization of organizational commitment”. *Human Resources Management Review*, nº 1.
- Nelson, R. L. y Bridges, W. P. (1999): *Legalizing Gender Inequality: Courts, markets, and unequal pay for women in America*, New York: Cambridge University Press.
- Nieva, V. F., y Gutek, B. A. (1981): *Women and work: A psychological perspective*, New York: Praeger.
- Phelps, E. S. (1972): “The statistical theory of racism and sexism”, *American Economic Review*, 62, pp. 659-661.
- Sepúlveda, B. y Algarra, A. (2011). “Women’s Integration into Business as a Means of Improving the Corporate Reputation: A New Internal Marketing Design”, *The International Journal of Knowledge, Culture and Change Management*, Common Ground Publishing, Illinois.
- Sheppard, D. (1989). “Organisation, power and sexuality: The image and self-image of women managers”, en J. Hearn, D. L. Sheppard, P. Tancred-Sherrif, y G. Burrell, (Eds.), *The sexuality of organization* (pp. 126-139), London: Sage.

## **Sobre los Autores**

### *Borja Sepúlveda*

Borja Sepúlveda Mato es alumno del último curso de la Licenciatura en Administración y Dirección de Empresas en ESIC (Universidad Rey Juan Carlos). Su magnífico expediente le ha conducido a participar en proyectos de investigación sobre desigualdad por razón de sexo en la Universidad CEU-San Pablo. Ha publicado varios artículos sobre el tema en Revistas científicas españolas y americanas.

### *Ángel Algarra Paredes*

Ángel Algarra Paredes es Profesor Agregado de Fundamentos de Análisis Económico de la Universidad CEU-San Pablo y Director de la CEU Business School. Autor de un gran número de libros y artículos de su área de conocimiento, en aspectos como la teoría monetaria, el mercado de trabajo y, actualmente, en temas de familia e igualdad.