

¿Cobrar menos por el mismo trabajo? Teoría social y económica y evidencia empírica sobre la discriminación salarial por género.

Less earnings for the same job?. Social and economic theory and empirical evidence on gender wage discrimination.

José Luis Palacios Gómez¹

“If men define situations as real, they are real in their consequences”

William I. Thomas. *The child in America: Behavior problems and programs*.
New York: Knopf, 1928, p. 572.

Introducción

Es hoy un lugar común, porque constituye un hecho social indiscutible, que las mujeres han sido discriminadas a lo largo de la Historia de diversas maneras y en muchos aspectos. Con raras excepciones, no ha sido hasta hace poco más de un siglo que las mujeres han comenzado a conducir de manera autónoma sus propias vidas, convirtiéndose en protagonistas en la política, la ciencia, la cultura, el deporte y en todos los ámbitos del mundo social. Sin embargo, las ciencias sociales en general y el movimiento feminista en particular han sabido poner de relieve que el camino de la igualdad de las mujeres en derechos y garantías ha sido largo y aún no ha llegado a su término, pues todavía persisten algunos obstáculos que impiden la plena equiparación de las mujeres y los hombres en todos los campos. Algunos de estos obstáculos tienen que ver con la capacidad económica individual, habiéndose puesto en duda que las mujeres reciban un trato completamente igualitario en salarios y opciones de desarrollo profesional.

Los estudios sobre la situación social de la mujer han proliferado en las últimas décadas en todo el mundo y en todos los ámbitos, especialmente en los países postindustrializados, pudiéndose contar por millares y abarcando las temáticas más variadas. Cualquier aproximación descriptiva de dichos estudios, por genérica y acotada que fuese, abarcaría miles de registros, y la simple mención de todos los trabajos e investigaciones sobre la incorporación de las mujeres al mundo laboral, su sociología profesional, su relación con la economía productiva o sus perfiles retributivos desbordaría muy sobradamente el marco de estas páginas aunque nos circunscribiéramos a los publicados en español.

¹ José Luis Palacios Gómez es doctor en Sociología y en Metodología de las Ciencias del Comportamiento y sociólogo de la Administración Local del Estado en Madrid (España).

Incluso en la restringida temática que aquí abordamos, podemos citar algunas obras recientes que tratan el binomio mujer-economía o mujer-empleo (v.g. Astelarra, 2009; Durán, 2006; Radl, 2010; Ribas, 2005), pero solamente a título de ejemplo de la abundantísima literatura que existe sobre estas cuestiones, indicativa del gran interés que suscitan entre los científicos sociales y en la sociedad en general.

Antes de proseguir, es necesario delimitar nuestras observaciones efectuando algunas precisiones analíticas. Una primera precisión es que cuando hablamos de “las mujeres” nos referimos a mujeres asalariadas, que no son todas ni las únicas que perciben ingresos, pero que son aquellas cuyas retribuciones se pueden estudiar de forma comparada. Una segunda precisión analítica es que en este trabajo nos circunscribimos al ámbito español, sin perjuicio de que éste se enmarque en el espacio sociolaboral europeo y de la OCDE; el fenómeno de la diferente retribución salarial en relación con el sexo es generalizado, pero en otras poblaciones está afectado por distintas variables culturales, económicas y sociales de las que operan en nuestra sociedad, haciéndolo incontrastable en los términos que aquí analizamos.

Se escucha muy frecuentemente que “Las mujeres cobran menos que los hombres por hacer el mismo trabajo”. Comoquiera que de ser cierta esta idea con carácter general se estaría produciendo una flagrante violación de la ley, una práctica empresarial antieconómica y una conducta social contraria a los usos democráticos de una sociedad avanzada, entendemos que cabe tematizar y dejar en suspenso su credibilidad hasta tanto se pueda confirmar que efectivamente, y contra toda lógica, las mujeres perciben un menor salario que los hombres por realizar un mismo trabajo. Por consiguiente, y para comprobar la veracidad de esta afirmación, proponemos partir de su descomposición en dos ideas: a) Las mujeres cobran menos que los hombres; b) Por hacer el mismo trabajo.

Con respecto a la primera parte del aserto, a), es fácilmente observable, a tenor de lo recogido en las estadísticas sociolaborales en España (INE, 2016) y en el entorno de la Unión Europea (Consejo de Europa, 2010; Eurostat, 2015) y en general (OIT, 2015), así como en informes especiales (ICSA-EADA, 2016), lo siguiente:

- La tasa de actividad de las mujeres es inferior a la de los hombres (en España, de 50,21% vs 69,42%, en 2008, y de 53,41% vs 64,80%, en 2016).
- La tasa de desempleo de las mujeres es superior a la de los hombres (en España, de 11,88% vs 7,9%, en 2008, y de 20,25% vs 17,22%, en 2016).
- En general el salario de las mujeres, en promedio, es inferior al de los hombres, siendo de un 16,4% menor para la media de los países de la UE en 2013 (en España, un promedio del 22,9% menos en el periodo 2008-2014,

que desciende al 15,7% si consideramos el salario/hora para corregir el efecto del empleo a tiempo parcial: véase la figura 1).

- El salario de las mujeres es inferior al de los hombres, en promedio, en todos los segmentos productivos y en casi todas las clases de actividad profesional (donde menos en Construcción y en Educación; donde más en las actividades financieras y de seguros y en las profesionales, científicas y técnicas).
- Las tasas de las mujeres en puestos de alta dirección de las organizaciones productivas son inferiores a las de los hombres en general, y en todos los segmentos productivos (en España, posiblemente en torno al 15% en 2016), aunque no en todas las clases de actividad (más acentuado en los puestos directivos de administración y finanzas, menos en los puestos directivos de recursos humanos).
- La tasa de pobreza de las mujeres es superior a la de los hombres, aunque con excepciones en algunos grupos de edad (Belzunegui y Pastor, 2011).

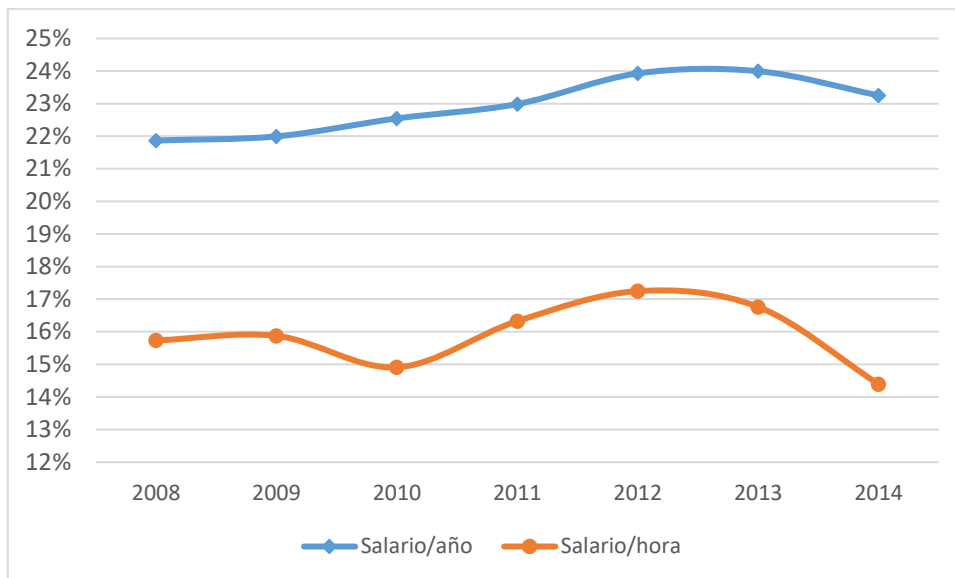


Figura1: Brecha salarial por sexo en España 2008-2014

Sin embargo, con respecto a la segunda parte, b), de la afirmación, hay que matizar que aunque es innegable que existe una diferencia de ingresos medios, una “brecha salarial” (y de riqueza personal, en general) entre hombres y mujeres, en general, esto no implica que exista “discriminación salarial” por razón de sexo: el hecho de que las mujeres, en promedio, obtengan salarios inferiores a los de los hombres no comporta que se les pague menos que a los hombres, sistemáticamente, *por hacer un trabajo idéntico*. El que unas personas cobren menos que otras no implica necesariamente una discriminación salarial, sino solo una diferencia, es decir, Brecha Salarial \neq Discriminación Salarial.

Aclaremos esto último en términos cuantitativos: en una organización productiva puede darse el caso de que el salario medio de las mujeres sea inferior al de los hombres y que no exista discriminación salarial alguna. Esto puede comprobarse con la siguiente regla estadística:

$$\frac{1}{N} \sum_{i=1}^N \omega_{iM} < \frac{1}{N} \sum_{i=1}^N \omega_{iH}; \quad \forall \omega_{iM} < \omega_{iH}$$

donde N es el número de mujeres y de hombres, respectivamente, en la organización; y ω_{iM} y ω_{iH} son los salarios individuales de cada uno de ellos, respectivamente. Por tanto y de manera evidente, en una organización productiva cualquiera, el salario medio de las mujeres será siempre inferior al salario medio de los hombres si se da la circunstancia de que el salario individual de los hombres, cualquiera que sea su número, es superior al de las mujeres. Esta razón de promedios mostrará indudablemente un caso de “brecha salarial”, pero no de “discriminación salarial”.

Un ejemplo patente de la inexorabilidad de esta “regla retributiva” y de que la brecha salarial no comporta necesariamente discriminación salarial lo podemos observar en el caso de la Administración Pública, en la que los salarios están tasados legalmente por categorías profesionales, de modo que ni el sexo del empleado ni ninguna otra circunstancia personal afectan al salario percibido (de hecho, ni siquiera el rendimiento productivo), y donde también es observable la existencia de una “brecha salarial” por sexo (de 8,70% en 2014, según el *INE*): en este ámbito es materialmente imposible retribuir de manera diferencial a hombres y mujeres que tengan la misma categoría profesional y/o el mismo puesto de trabajo y sin embargo el promedio de salario de las mujeres es inferior al promedio de salario de los hombres, lo cual viene explicado simplemente porque hay más mujeres que hombres en categorías profesionales con retribución inferior y no porque se retribuya a las mujeres con salarios más bajos que a los hombres en los mismos empleos: un oficial administrativo gana x tanto si es hombre como si es mujer, un profesor de *ESO* gana y tanto si es hombre como si es mujer y un juez gana z tanto si es hombre como si es mujer. Las diferencias entre las retribuciones finales de los trabajadores públicos de una misma categoría profesional vienen dadas por la antigüedad, sobre todo, y en mucha menor medida por exiguos pluses por calidad o cantidad de trabajo.

Por tanto, en la Administración Pública hay “brecha salarial” por sexos, pero no existe “discriminación salarial” por razón “de género”. Las diferencias en promedios retributivos se explican porque se trabaja en distintas categorías profesionales/puestos, no porque los salarios sean distintos para las mismas funciones. Para dejarlo claro definitivamente, si en un ambulatorio del sistema público de salud hay dos hombres médicos, pero hay cuatro mujeres médicos y tres mujeres enfermeras, todos retribuidos con arreglo a las categorías profesionales según lo dispuesto en la ley presupuestaria correspondiente, que

marca igual salario para todos los médicos y para todos los DUE's, con independencia de su sexo, el promedio de salario de los hombres (dos médicos) sería superior al promedio de salario de las mujeres (cuatro médicos y tres enfermeras), aunque esos dos médicos varones y sus cuatro colegas mujeres, también médicos, perciban exactamente el mismo salario, ya que los salarios de las tres enfermeras, aun plenamente legales e iguales a los de sus colegas enfermeros, "tiran" de la retribución media de las mujeres hacia abajo y la hacen inferior a la de los dos médicos varones (que cobran, individualmente, lo mismo que las otras médicos).

Abundando algo más en el ejemplo, si observamos los datos de la Encuesta de Estructura Salarial (*INE*, 2016), puede verse que en la rúbrica "O: Administración Pública, Defensa y Seguridad Social" el diferencial de ingresos medios entre hombres y mujeres para el periodo 2008-2014 es de 2.953 euros a favor de los hombres, un 12,49% si lo expresamos en términos relativos. Comoquiera que el personal al servicio de las administraciones públicas es retribuido con arreglo a la ley en lo establecido para la relación salario/categoría profesional, sin que quepan discriminaciones salariales por razón de sexo, parece evidente que ese diferencial medio obedece a causas funcionales y no arbitrarias.

En teoría, en España, la situación antes descrita en la Administración Pública se produciría también en toda empresa que respete la ley, puesto que ya en la Constitución de 1978 (artículo 35.1) se determina la ilegalidad de cualquier discriminación por razón de sexo, y en el Estatuto de los Trabajadores de 1980 (art. 4.2.c), y en sus sucesivas modificaciones, se establece el derecho de los trabajadores a no ser discriminados en aspecto alguno por razones de sexo, y en leyes específicas como la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, se articulan distintos preceptos para evitar la discriminación laboral de las mujeres. La vulneración intencionada de estas disposiciones legales constituye un delito, denunciante ante la Inspección de Trabajo o ante los tribunales ordinarios. Por consiguiente, sólo dentro de un marco ilegal, delictivo, cabe la retribución diferenciada, por un mismo trabajo realizado, para hombres y mujeres. A la altura de 2014 (último año con datos definitivos) había en España 10.191.400 trabajadores cuyo salario se establecía en convenio colectivo "con efectos económicos conocidos y registrados", de los cuales sólo un 9,1% estaban amparados en convenios de empresa (*M^oESS*, 2014). Por tanto, al menos de manera formal, aproximadamente un 85% de los trabajadores por cuenta ajena en nuestro país tendría sus condiciones salariales tasadas con arreglo a la ley, de tal manera que las trabajadoras no podrían ser discriminadas salarialmente con respecto a sus compañeros sin vulnerar aquélla de modo manifiesto.

Sin embargo, es posible que, como sucede en otros asuntos, la ley se incumpla por parte de los empleadores y finalmente una cierta cantidad de

trabajadoras sean retribuidas por debajo de los trabajadores que desempeñan la misma función o llevan a cabo tareas semejantes. Es posible que a pesar de lo que establecen taxativamente las leyes y del rechazo social que suscita la discriminación negativa de cualquier especie, se lleven a cabo prácticas retributivas proscritas. Efectivamente es posible, pues hay alguna prueba de ello, pero veremos a continuación algunos fundamentos económicos y sociológicos y ciertas robustas evidencias empíricas que hacen difícil sostener que esas indeseables prácticas retributivas son tan frecuentes como para constituir un fenómeno estructural salarial que resulte cuantitativamente significativo.

Discriminación salarial y teoría económica

Además de los igualadores normativos y sociales antes mencionados, otro igualador de las condiciones salariales de hombres y mujeres es el económico propiamente dicho: resulta antieconómico discriminar a personas que pueden cumplir la misma función productiva que otras por igual o inferior precio.

Las empresas, comúnmente, buscan maximizar los beneficios. Los beneficios, en general, pueden definirse como los ingresos obtenidos menos los costes de producción. Si una empresa Z produce n bienes ($y_1 \dots y_n$) y utiliza m factores ($x_1 \dots x_m$), entonces sus beneficios, π , pueden expresarse como sigue (Varian, 2015:379):

$$\pi_Z = \sum_{i=1}^n p_i y_i - \sum_{i=1}^m w_i x_i$$

donde p_i es el precio de cada bien y w_i es el coste del factor. Obviamente, en la expresión del coste hay que incluir todos los factores de producción que utiliza la empresa, valorados a sus correspondientes precios de mercado. En un mercado competitivo, cualquier empresa debe procurar minimizar sus costes para obtener el mayor beneficio posible. Especialmente en mercados de competencia monopolística, donde todas las empresas son precio-aceptantes, esta última condición se vuelve indispensable para poder obtener un nivel de beneficio que permita la supervivencia de la empresa. En tales circunstancias, un factor de producción como es el trabajo debe comprarse al menor precio posible, ya que, *ceteris paribus*, el margen de beneficio será mayor que si se compra a un precio superior. Por consiguiente, con un mismo coste del resto de los factores, un empresario-tipo procurará pagar el mínimo precio que permita la ley y el mercado por el trabajo necesario para la producción del bien o servicio objeto de la empresa. Si se dejan todos los demás factores y sus precios iguales, el beneficio de la empresa es mayor con un precio del factor trabajo inferior, de tal modo que, considerando dos empresas, Z y J , siempre se cumplirá:

$$\pi_Z > \pi_J; \quad \forall W_Z < W_J$$

donde W_Z y W_J son los gastos del factor trabajo en las empresas Z y J , respectivamente, a igualdad de costes en todos los otros factores de producción.

Siendo cierto lo anterior, si el precio medio del trabajo ofertado por las mujeres en un determinado sector productivo es inferior al precio medio del trabajo ofertado por los hombres en ese sector, cualquier empresa-tipo de dicho sector demandará mayor cantidad de trabajo ofertado por las mujeres que de trabajo ofertado por hombres, siempre, naturalmente, que el trabajo sea *el mismo* (de la misma calidad y por el mismo tiempo) en ambos casos. La teoría marshalliana de la oferta y la demanda postula que la demanda de un producto disminuye de manera proporcional a su precio, de tal manera que si se concibe el trabajo como un producto, a efectos argumentales, cuanto menor sea su precio, en mayor cantidad será demandado, tal como puede observarse en la figura 2, en la que para un precio P_1 se demanda una cierta cantidad, Q_1 , mientras que para un precio inferior P_2 se demanda una cantidad mayor, Q_2 , en correspondencia con la posición desplazada de la curva de la oferta de trabajo de las mujeres, O_M , respecto de la de los hombres, O_H . Ello explica que la curva de la demanda, D_Z , tenga pendiente negativa: $\nabla P \rightarrow \Delta Q$.

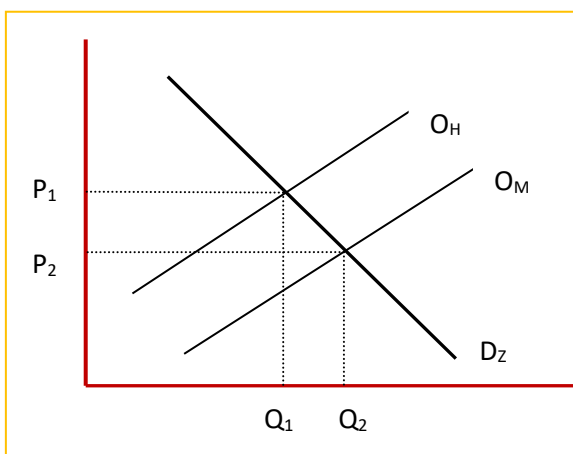


Figura 2: Curva de demanda estándar

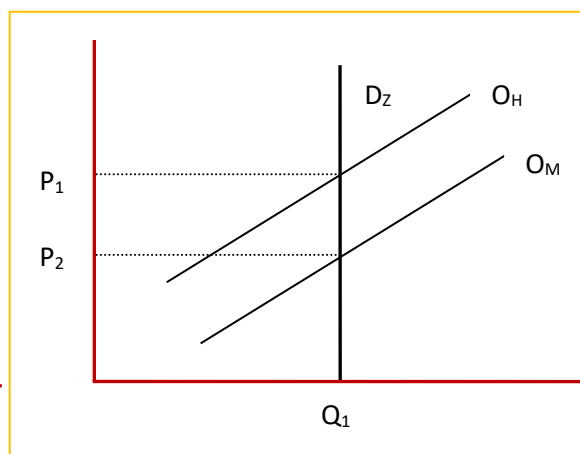


Figura 3: Curva de demanda inelástica al precio

Por consiguiente, el aserto de que las mujeres, en promedio, son retribuidas más bajo que los hombres, en promedio, por realizar “el mismo trabajo”, contradice la ley económica antes enunciada, puesto que pretende que la demanda es inelástica al precio, lo cual se expresaría gráficamente como se muestra en la figura 3, en la que la curva de la demanda, D_Z , es perpendicular al eje de abscisas y cualquier desplazamiento de las curvas de oferta, implicando distintos precios, carecería de efectos sobre la cantidad demandada (la posición desplazada de la oferta de trabajo de las mujeres, O_M , con respecto a la de los hombres, O_H , con una curva típica de demanda con pendiente negativa,

comporta incremento de la cantidad demandada). Querría esto decir que en una empresa-tipo cualquiera, en un determinado sector productivo, la administración resultaría indiferente al precio del factor trabajo, pues demandaría una cierta cantidad de éste independientemente de su coste, lo cual es manifiestamente antieconómico en términos empresariales y teóricamente absurdo.

Posiblemente, solo hay dos excepciones a la ley económica de que menores precios comportan mayores cantidades demandadas: los conocidos como “bienes Giffen” (por Robert Giffen, a quien cita Marshall en su *Principles of Economics* de 1895) y el llamado “consumo conspicuo”. Los primeros (de los que se duda de su existencia real: vid. Jensen y Miller, 2007) hacen referencia al aumento de la cantidad demandada de un producto cuando sube su precio, debido a que en una situación de extrema escasez los recursos se desplazan hacia ese producto, indispensable para la supervivencia. El segundo, se deriva de las prácticas de consumo elitista al que Thorstein Veblen aludiera en su *Theory of the leisure class* (1899), donde se describe el comportamiento “diferenciado” de los individuos de las clases altas, adquiriendo los bienes y servicios más caros precisamente porque no pueden ser adquiridos por el resto de las personas: cuanto más elevado es el precio de un producto, mayor es la cantidad demandada del mismo. Obviamente, ninguna de estas dos excepciones se da en el mercado normal de factores de producción, en el que a igualdad de rendimiento siempre se escoge el de menor precio. Además, en el caso de los bienes Giffen han de darse las condiciones de que el bien debe ser un “bien inferior” y de que debe representar una parte importante del presupuesto del consumidor; y en el caso del consumo conspicuo, la razón de que eventualmente se produzca es de tipo instrumental, de diferenciación social por medio de la ostentación, y no estrictamente económica. Resulta evidente que el trabajo (como factor productivo o, por expresarlo en términos marxistas, como “mercancía”) no responde a estos supuestos excepcionales y debe, en principio, comportarse en una economía de mercado de igual forma que el resto de los productos que se compran y se venden: desde el lado de la demanda, si se puede elegir entre dos ofertas de iguales propiedades, se opta por la de menor precio; desde el lado de la oferta, si se puede vender con diferentes precios, se opta por el mayor.

Así, si efectivamente el trabajo de las mujeres se pudiese comprar a menor precio que el de los hombres (en promedio), siendo exactamente de las mismas características en ambos casos, la teoría económica indica que las empresas (también en promedio) comprarían el de las mujeres hasta que se acabase y no tuviesen más remedio que comprar el trabajo más caro de los hombres: la oferta de trabajo de las mujeres, en el mismo sector de actividad e igual en propiedades (calidad, cantidad, rendimiento, etc.), expulsaría del mercado la de los hombres, menos competitiva en precio. Habida cuenta de que, como muestran los datos estadísticos, este fenómeno no se produce (el

desempleo es superior entre las mujeres en casi todas las ramas de actividad), no puede explicarse esto sino por dos razones principales: o bien la oferta de trabajo de las mujeres no posee estrictamente las mismas características que la oferta de los hombres o, aun poseyéndolas, operan otros elementos que la distorsionan impidiendo que funcione el mecanismo de oferta y demanda arriba comentado. En el primer caso, no pudiendo equipararse dos mercancías en sus propiedades, resulta lógico en términos económicos que un demandante opte por aquella que las tiene mejores, incluso si, eventualmente, ha de adquirirla a un precio superior (o también, por el mismo precio, adquirirá más cantidad de la mercancía con mejores propiedades). En lo que respecta al segundo caso, hay que desentrañar la razón por la que un demandante-tipo decidiría comprar a sabiendas la mercancía de inferiores cualidades y/o de precio superior en vez de comprar la de superiores cualidades y/o un precio inferior. Cabría aventurar una causa de raíz psicológica o ideológica (es decir, un prejuicio), por la que un demandante de trabajo, una empresa, opte por un trabajador de inferior rendimiento o un precio superior frente a otro de superior rendimiento o precio inferior sabiendo que ello eleva sus costes de producción y asumiéndolo. Sin embargo, ya hace tiempo que Gary Becker, en su celeberrima *Economy of discrimination* (1957), argumentó que aun cuando algunos empresarios tengan sesgos discriminadores contra un grupo de trabajadores que sea igual de productivo que otros grupos, pagándoles salarios inferiores, tales sesgos no son suficientes para reducir la renta de dicho grupo, pues otras empresas no discriminadoras contratarían precisamente a los trabajadores de ese grupo para tener costes inferiores y expulsarían del mercado a las empresas discriminadoras.

Por consiguiente, tal vez existan casos individuales de empresas que practiquen discriminación salarial, con los riesgos legales y los costes evidentes que tal práctica conlleva, pero de inmediato ese comportamiento sería aprovechado por otras empresas rivales para obtener una ventaja competitiva en costes de producción y expulsarían a la empresa discriminadora del mercado en el medio plazo. Sólo en el caso, extremadamente improbable, de que la totalidad o una muy gran mayoría de las empresas de un sector discriminase salarialmente a un cierto grupo social, asumiendo costes de producción más elevados de forma generalizada, sería factible una discriminación igualmente generalizada. Samuelson y Nordhaus (2000:247) han recordado esta argumentación de Becker para poner de relieve la dificultad de la discriminación salarial por la mera pertenencia a un grupo social determinado, aunque señalan que pueden producirse otras modalidades de discriminación a ciertos grupos sociales, como la denominada “discriminación estadística” (asignar las propiedades o características medias del grupo a cualquier individuo que pertenezca a ese grupo, es decir, un caso particular de “selección adversa”), que, sin embargo, afectaría más a la contratación de las personas del grupo, pero no tanto o tal vez nada al salario de los individuos de dicho grupo (se les contrataría

en menor cantidad, pero a los finalmente contratados se les pagaría lo mismo que al resto que hacen el mismo trabajo). En todo caso, también la discriminación estadística es una práctica progresivamente proscrita por los ordenamientos legales de los países (por ejemplo, la discriminación estadística a favor de las mujeres en los seguros de automóviles ha sido prohibida en los países de la UE por su Tribunal de Justicia desde diciembre de 2012).

Discriminación salarial y teoría social

La mayor parte de las teorías sociales con perspectiva sociológica y psicosociológica sobre la discriminación (en general) por razón de sexo se fundamentan en el paradigma del constructivismo social, que en esencia postula que tanto las ideas como las conductas de los individuos se conforman socialmente: es merced a los procesos de socialización y de interacción con otras personas que los individuos adquieren su conocimiento del mundo y asumen ciertos modelos y patrones de comportamiento social. Por tanto, lo que la gente piensa y hace sería la consecuencia de un proceso de sobredeterminación cultural (sociocultural), de manera que los individuos, en su vida social, no harían sino reproducir ciertas pautas aprendidas previamente: en realidad, una persona no se comportaría en su vida cotidiana siguiendo criterios propios, sino reproduciendo de un modo semiautomático roles establecidos previamente. En lo que nos ocupa, el sexo de las personas no sería, por tanto, en sus aspectos y manifestaciones sociales, sino una construcción social: el *género*, es decir, un conjunto de atribuciones de significados y propiedades a las personas de uno u otro sexo más allá de sus características estrictamente biológicas (vid. v.g. Díaz y Dema, 2013; y más en general Amorós y De Miguel, 2005). Así, los individuos no “serían” hombres o mujeres propiamente, sino que “harían de” hombres o mujeres y se autoidentificarían (e identificarían a *los/as otros/as*) como tales según los papeles que la sociedad les ha asignado (Osborne, 1993). La mayor parte de la teoría sociológica en general (y algunas sociologías especiales en particular, como hace señaladamente la Sociología del Conocimiento), asume este paradigma y trata de explicar cómo las circunstancias sociales condicionan inexorablemente lo que la gente hace, piensa y siente (vid. v.g. Álvaro, 2003). Esta perspectiva es una constante de la teoría sociológica desde Marx (“el ser determina la conciencia”), pasando por Durkheim (la formación social de las categorías del pensamiento), hasta nuestros días (la Sociología del Género con pocas excepciones). La Sociología, en general, cuando aborda las diferencias entre los sexos se basa en alguna o varias de las siguientes premisas (Jacobsen, 1994; citado por Ribas, 2005:43):

- Los niños son individualmente socializados en roles de género
- Las diferencias de género son construcciones sociales
- Las ideas sobre los géneros son institucionalizadas socialmente

De lo que se desprende que las manifiestas diferentes maneras de actuar de hombres y mujeres, más allá de lo estrictamente fisiológico, se deben a la capacidad de estructurar a las personas que posee la sociedad y en modo alguno a la especial configuración de la propia naturaleza humana en lo que resulte afectada por el sexo. En general, el que las personas tomen determinadas *decisiones*, por ejemplo, no sería tanto el producto de una detenida reflexión individual, sino, en mucha mayor medida, la consecuencia de su origen social, su educación, su posición económica y del resto de las variadísimas influencias que una persona puede sufrir a lo largo de su vida social, que hacen que opte por esto o por aquello como si fuera empujada por una poderosa corriente que le arrastra inexorablemente, que todo lo abarca y que por esto ni siquiera se advierte conscientemente. Este proceso conformador de las mentalidades y las ideas, entramado de intersubjetividades y de fuerzas externas constreñidoras, está descrito magistralmente por P. Berger y T. Luckmann en *La construcción social de la realidad* (1966), donde se exponen de modo paradigmático los fundamentos esenciales del constructivismo, que es el modelo analítico dominante de la Sociología, tanto que se ha llegado a denominar “Modelo Estándar de las Ciencias Sociales” (Barkow, Cosmides y Tooby, 1992), una doctrina que niega la estructura innata de la mente en favor de una visión en la que el entorno es capaz de moldear indefinidamente sus facultades, una “teoría social” que ha trascendido la dialéctica de la dicotomía galtoniana *nature/nurture* aceptando sin apenas reparos el segundo término como determinante del comportamiento humano.

Posiblemente, solo dos teorías sociales, la teoría de la elección racional (Buchanan y Tullock, 1962) y la teoría del intercambio social (Thibaut y Kelly, 1959; Homans, 1961; Blau, 1964), cuestionan con alguna solvencia el paradigma general de la sobredeterminación cultural del pensamiento y la conducta de los individuos. Y tanto una como otra poseen fundamentos económicos y psicólogos y difícilmente pueden ser consideradas, *stricto sensu*, teorías *sociológicas*. En esencia, aunque con matices diferenciales, ambas teorías defienden que el comportamiento humano se fundamenta sobre el cálculo racional de consecuencias de la acción que realizan los individuos, que sopesan posibilidades, riesgos, ventajas e inconvenientes. La teoría de la elección racional es una de las principales corrientes teóricas en Microeconomía y defiende que los individuos tienden a maximizar su utilidad-beneficio y a reducir los costos o riesgos, a partir del supuesto de que prefieren lo que les beneficia y evitan lo que les perjudica. La teoría del intercambio social sostiene que todas las relaciones humanas descansan en un análisis de coste-beneficio y comparación de alternativas, eligiendo los individuos aquella que les procure un mayor rédito, una recompensa por su actuación, y, aunque algunos autores (Malinowski, Mauss o Levi-Strauss, especialmente) han señalado que existen anclajes antropológicos para entender la conducta social como un intercambio (Morales, 1981: 11ss), parece indudable que el intercambio social puede

entenderse como una extensión o aplicación de la teoría económica marginalista (Blau, 1964:168-187).

Hay que señalar aquí que la teoría del intercambio social y la de la elección racional presuponen el individualismo metodológico, pero no necesariamente el subjetivismo. El primero defiende que los fenómenos sociales se explican a partir de la acción de los individuos, mientras que el segundo esgrime que las acciones de los individuos deben ser entendidas en términos de sus creencias, percepciones y expectativas. Eventualmente, ambas concepciones de la acción humana pueden solaparse, como sucede en gran parte de la teoría económica de la Escuela Austríaca (v.g. Von Mises en su *Human action: a treatise on Economics*, de 1949), pero el individualismo metodológico de la teoría clásica económica es fundamentalmente objetivista.

Por otro lado, tanto la teoría del intercambio social como la de la elección racional han recibido numerosas críticas que podrían hacer dudar de su validez como teorías sociales que explican el comportamiento humano. Así, a la teoría del intercambio social se le achacan dos fundamentales insuficiencias argumentales (Varela, 2005:110-117): que sólo atiende a las conductas abiertas, ignorando los procesos mentales de los actores y las atribuciones de significado que pueden dar a las recompensas obtenidas en la interacción, y que resta importancia a las normas y valores sociales que con frecuencia configuran simbólicamente las relaciones de intercambio. Sin olvidar tampoco las críticas que ha recibido la teoría del intercambio desde la Economía (Heath, 1976), poniendo de manifiesto que adolece de carácter universal y que puede resultar inconsistente con los intercambios *grupales*. Por su parte, la teoría de la elección racional ha sido criticada frecuentemente tanto desde la Sociología como desde la propia Economía (v.g. Sen, 2002, 2004), desde la Filosofía de la Ciencia (Bunge, 1999) y también desde la novedosa Psicología Económica (Thaler, 2015), tachándola de ingenua o irrealista, insuficiente en todo caso para explicar la variada gama de motivaciones de los actores sociales incluso cuando realizan transacciones estrictamente económicas. Algunos autores, como Herbert Simon (1982), sin abandonar completamente el paradigma de la elección racional, han cuestionado la teoría porque presupone que el hombre racional hace elecciones “óptimas” (conocimiento previo de las alternativas posibles y sus consecuencias, capacidad de ordenarlas en términos de probabilidad, etc.), concluyendo que resulta evidente que en circunstancias reales es harto improbable que se cumplan sus estrictas exigencias y que por tanto solo cabe hablar de “elección racional limitada”. En la estela de H. Simon, el sociólogo Jon Elster (2009) nos ofrece un enfoque de la elección racional que se amolda más a la forma en que cotidianamente toman sus decisiones los individuos, construyendo un modelo en el que se incluyen las *emociones*, abandonando con ello la tradicional idea de que éstas deben ser antagonistas de la razón y concibiéndolas como parte de la elección racional.

Como en tantas otras ocasiones, es el genio analítico de Max Weber el que tal vez nos proporcione la mejor aproximación a la cuestión de la conducta humana, más ajustada a la realidad y más útil en términos operativos. Weber, en sus estudios de sociología comprensiva, originalmente publicados en 1922, distinguió cuatro tipos de acción (Weber, 2002:20-21): “racional con arreglo a fines” (*zweckrational*), “racional con arreglo a valores” (*wertrational*), “afectiva” y “tradicional”. Todos estos tipos de acción de los individuos son acciones “provistas de sentido”, pero sólo las dos primeras pueden considerarse acciones guiadas por un cálculo previo y sólo la primera es una acción propiamente “racional”, lo que significa que hay un planteamiento previo de por qué se hace algo, de cómo se va a hacer y de las consecuencias previsibles de tal acción (la acción con arreglo a valores prescinde de considerar su resultado: algo se hace por tal o cual razón y se “organiza” su ejecución, pero las consecuencias no son relevantes). Sin embargo, como afirma Weber (2002:21):

“Muy raras veces la acción, especialmente la social, está *exclusivamente* orientada por uno u *otro* de estos tipos. Tampoco estas formas de orientación pueden considerarse en modo alguno como una clasificación exhaustiva, sino como puros tipos conceptuales, contruidos para fines de la investigación sociológica, respecto a los cuales la acción real se aproxima más o menos o, lo que es más frecuente, de cuya mezcla se compone.”(cursiva en el original).

De manera que lo que probablemente sucede es que en muchas acciones individuales se produce una suerte de mezcla de “tipos”, de tal modo que cuando una persona realiza una acción “provista de sentido” no opera siempre en el plano puramente racional, sino que puede incorporar elementos valorativos, afectivos o tradicionales en variada medida, incluso a nivel subconsciente. Además, en ausencia de pleno conocimiento de todas las alternativas y de todas las consecuencias, un individuo que toma una decisión de actuar suple sus lagunas de conocimiento con sentido común, suposiciones, intuición y “recetas” de saber consuetudinario (reservorio de “conocimiento a mano”, como lo define Alfred Schütz, 1974:39). Y toda vez que ese conocimiento supletorio o complementario de la racionalidad estricta tiene anclajes o fundamentos sociales, la decisión individual está transida de irracionalidad o de racionalidad solo parcial y es, en realidad, propiamente *sociológica*.

Economía y sociedad

Llevando esto último al plano de las decisiones empresariales y de las decisiones laborales, no resultará extraña la conclusión de que tanto los empleadores como los trabajadores piensen, y obren en consecuencia, no como individuos plenamente racionales que solo reflexionan y actúan en términos “científicos” (adoptando decisiones de base “cognitiva”), sino que lo hacen por entero condicionados por los contextos sociales en los que ha sido socializados. Eso implicaría la plausibilidad de la explicación “de género” respecto de la

discriminación por razón de sexo: los empresarios discriminan a las mujeres porque están socialmente orientados hacia ello (prejuzgan, sesgan, distorsionan) y las mujeres eligen estudios y profesiones y compiten por puestos de trabajo socialmente determinados (prejuzgan, sesgan, distorsionan), soslayando sus capacidades y auténticas inclinaciones, enfocándose a los roles socialmente asignados. Unos, los empleadores, contratarían menos mujeres, para determinadas funciones, pagándolas menos, no por maldad o misoginia, sino porque están inconscientemente guiados a actuar así por las “estructuras sociales”; otras, las mujeres trabajadoras, no decidirían formarse en ciertas materias, desempeñar oficios concretos y optar por ocupaciones peor pagadas de manera libre y consciente, sino “obligadas” por los marcos sociales que determinan su pensamiento. Esta explicación de la conducta humana, que corrientemente se denomina “sociologismo”, posee, como hemos visto, buenos materiales argumentales, pues hay una abundantísima evidencia empírica (entre ella la de *El suicidio*, de Emile Durkheim) que muestra que, *dependiendo* de la época histórica, la clase social, el modelo educativo, el tipo de familia, la ubicación geográfica, el área lingüística, y un etcétera muy abultado, las personas exhiben patrones de conducta y comportamientos específicos considerablemente diferenciados, como pone de relieve cualquier investigación que trabaje con estadísticas sociales o con resultados de encuesta cuando se cruzan las variables de opiniones, actitudes y comportamientos con las de clasificación sociodemográfica.

Pero aunque hay buenas razones para creer que las circunstancias sociales condicionan de manera importante lo que un individuo percibe, siente y piensa, y cómo se comporta en consecuencia, también las hay para conceder una cierta autonomía a las mentes de las personas y dudar de que tales circunstancias determinen férreamente sus decisiones y de que toda forma de conciencia sea un simple reflejo de las condiciones sociales en las que a cada individuo le toca vivir. A pesar de que hay muchas acciones que llevamos a cabo por convicción inducida por otros, por la moda, por las convenciones y las normas sociales o porque se nos ha enseñado en la infancia y cuando somos adultos que “así es como se hacen las cosas” (socialización primaria y secundaria), es muy cuestionable que, sobre todo en ciertos ámbitos de la vida social, nuestra conducta sea completamente irracional o posea sólo una suerte de racionalidad socialmente construida, especialmente en una época de “individualización” como la nuestra (véase la argumentación en este sentido de Giddens, 1995). El que nuestra racionalidad sea limitada o que, como señala Elster (1997), esté casi siempre mediatizada por normas sociales, no cuestiona que en muchas circunstancias y, sobre todo, para determinados asuntos, nos comportemos siguiendo alguna clase de patrón de intereses personales y que persigamos, en general, nuestro propio bienestar. Es cierto que tales intereses e idea de bienestar no son siempre “materiales” *tout court*, pero no es menos cierto que resulta muy difícil atribuir un sentido a las acciones de las personas

distinto de la satisfacción propia, aunque esta tenga un anclaje de orden emocional, ideológico o “espiritual”. Cuando, además, el ámbito de la acción es el estrictamente económico, las decisiones y los comportamientos consecuentes de las personas procuran ser especialmente racionales, de manera explícita, intencional, y los procesos mentales de cálculo de coste/beneficio (limitados e imperfectos, si se quiere) están casi siempre presentes. Poca gente presta dinero, por ejemplo, sin ponderar la propia hacienda y la probabilidad de cobro; o contrata un depósito bancario sin evaluar los tipos ofrecidos por varias entidades financieras; o suscribe un fondo de inversión sin atender al rendimiento esperado del mismo; o trabaja en una empresa sin considerar el salario u otras ofertas de empleo. En definitiva, cuando del interés material se trata, casi todas las personas, en general y por término medio, procuran ser todo lo racionales que su capacidad intelectual y la información de la que disponen les permiten: *ceteris paribus*, siempre preferiré garantizarme el cobro de un préstamo, obtener el mayor tipo posible, los rendimientos financieros más elevados o cobrar el salario más alto por mi trabajo. Sin duda existe el altruismo, al menos *prima facie*, así como el racismo, el deseo irrefrenable y otras formas de sentimientos “no racionales” como las pasiones, pero cuando hay que elegir entre diversas opciones que involucran la vida económica de las personas, éstas suelen conducirse buscando el provecho propio, entre otras razones porque es lo natural y lo filogenéticamente adaptativo (pues otra forma de conducta suele ser contraria a la supervivencia del individuo y, si es suficientemente frecuente, de la especie). Por consiguiente, resulta muy improbable que las conductas de empresarios y trabajadores, en el caso que aquí nos ocupa, no sean (de nuevo en general y por término medio) acusadamente racionales o al menos lo pretendan. Así, por ejemplo, nadie que lea un convenio colectivo de un sector productivo o de una empresa percibirá algo distinto de la racionalidad como principal elemento inspirador de su articulado. Si esto es cierto, cuando los empresarios contratan trabajadores y cuando los trabajadores venden su trabajo lo hacen alentados principalmente por los réditos, sobre todo materiales, que de ello obtienen y solamente en casos excepcionales se comportan, unos y otros, motivados por razones espurias, sean éstas normativas, afectivas o cognitivas. Por ello, es muy improbable que las empresas contraten a otras personas distintas de aquellas de las que se espera el mejor rendimiento y también es muy improbable que los trabajadores acepten vender su trabajo por menos de lo que el mercado salarial establece.

Otras bases del comportamiento humano

Se ha orillado en la Sociología en general, pero especialmente en los “Estudios de Género”, la consideración de otras variables que no sean “sociales” para explicar las diferencias varias que pueden encontrarse en las vidas de hombres y mujeres. Los hallazgos de las Neurociencias, la Psicología Evolutiva y la

Etología Humana (vid. a modo de compendio Martín-Loeches, 2007), entre otras ciencias que tratan de explicar el comportamiento humano, se ignoran o se proscriben por entenderlos como una amenaza para el paradigma de la “perspectiva de género”, que, como se ha dicho, es esencialmente constructivista (vid. Pinker, 2003). Esta actitud, que sorprende en una óptica que se pretende científica, se debe probablemente a que se teme que si alguna parte de las diferencias de todo orden que existen entre los hombres y las mujeres puede explicarse en otros términos que los de raíz o composición social, se debilitarían los fundamentos de tal paradigma y, *por tanto*, se perjudicaría a la “causa de la mujer”. Obviamente, esta posición constituye una especie de blindaje ideológico ante aquellas evidencias que pueden estropear la estructura de un relato o restarle legitimación “científica”. Pero el hecho de que, por ejemplo, la Psicología Diferencial (v.g. Colom y Jayme, 2004; Halpern, 2012) haya puesto de relieve, entre otras cosas, que las mujeres, en promedio, poseen más altas capacidades comunicativas que los hombres, en promedio, es una evidencia propiamente científica que no por favorecer “lecturas” ideológicas en uno u otro sentido resulta desdeñable: es un dato de la realidad y que pueda utilizarse interesadamente para promocionar o para perjudicar a los hombres o a las mujeres es un asunto irrelevante en el plano científico (aunque no, por supuesto, en el moral).

Por otra parte, el que las personas orienten sus elecciones formativas o laborales en virtud de la rentabilidad prevista y/o de la mayor o menor capacidad autopercibida es otro dato de la realidad que también debe ponerse al lado de los constreñimientos sociales que sufren hombres y mujeres, en cuanto tales, para intentar dar cuenta de por qué unas personas toman ciertas decisiones en esos asuntos y otras las toman diferentes. La Sociología del Género aún tiene que explicar por qué razón personas con condiciones sociales semejantes (educativas, familiares, económicas, etc.) pueden tomar diferentes opciones formativas y por qué razón algunas personas pueden zafarse de la determinación cultural y, por ejemplo, estudiar ingeniería industrial, aunque sean mujeres, o educación infantil, aunque sean hombres, y otras no pueden evitar su “destino sociológicamente determinado” y han de asumir sus “roles sociales prefijados”. Es evidente que, a nivel agregado, las tendencias profesionales de hombres y mujeres parecen condicionadas, porque no es accidental que, por ejemplo, el 85% del personal de enfermería sea femenino, ni que el 99% de los buceadores industriales sean hombres, pero la cuestión nuclear al abordar este fenómeno es si su explicación tiene carácter sociológico o es de otro orden (o si es efecto de *varias* causas). Si se piensa que la explicación es solamente sociológica, la consecuencia lógica inevitable es que en ausencia de condicionamientos sociales, las proporciones de hombres y mujeres en los dos oficios antes mencionados serían iguales o muy semejantes. Y, efectivamente, en las sociedades avanzadas muchos de los roles tradicionalmente tipificados por sexo tienden a difuminarse, poniéndose de relieve la existencia de condicionantes

sociales que orientan a los individuos hacia conductas específicas, ya que cuando los roles dejan de forzarse las personas los eligen con cierta libertad y son en mayor medida consecuencia de sus intereses y aptitudes. Por eso en estas sociedades las mujeres desempeñan ocupaciones en prácticamente todos los ámbitos de actividad y los hombres han dejado de tener el monopolio en ciertos oficios.

Pero el comportamiento diferencial de los individuos en función de su sexo sigue siendo apreciable en muchos aspectos y, aunque puede argüirse que ello es debido a que los condicionantes sociales no han desaparecido totalmente y siguen ejerciendo un efecto sobre las personas (por ejemplo, sobre las mujeres cuando deciden su formación y se orientan laboralmente), los diferentes perfiles actitudinales y comportamentales parecen tan sólidos y persistentes que cabe dudar de que sean exclusivo producto de los contextos sociales (véase, por ejemplo, el perfil electivo por sexo de estudios universitarios durante el periodo 2003-2015 en España en la figura 4). En primer lugar, a esta clase de sobredeterminación sociológica puede oponérsele el hecho de que no logra explicar por qué dos mujeres con circunstancias semejantes toman caminos diferentes, decidiendo una hacerse puericultora y optando la otra por hacerse policía, por ejemplo. Tal vez sus historias de vida mostraran las causas últimas de sus decisiones, pero ¿se podría anticipar que la primera, condicionada por el rol tradicional femenino, resultó socialmente forzada en su elección y que la segunda, de alguna manera evadida de la aplastante configuración sexista de la sociedad, expresó libremente su verdadera subjetividad? Ignorar el peso de los contextos sociales, de la socialización, es con seguridad un disparate metodológico cuando se intenta explicar la conducta humana, pero despreciar cualquier otra variable condicionante del comportamiento humano que no sea exógena al individuo probablemente también lo es. No puede afirmarse seriamente que la Naturaleza no tiene nada que ver con la conducta humana; las diferencias morfológicas, neurológicas y funcionales de ambos sexos no pueden considerarse accidentales o aleatorias, sino que deben entenderse como rasgos adaptativos para la supervivencia en la historia de nuestra especie (García, 2003). Obviamente, la cuestión no es si ahora debemos permitir que la Naturaleza nos domine y aceptar sin reparos su designio brutal (la escasez, la violencia, la enfermedad), sino si podemos omitir sus efectos *como si* no existiesen *porque* nos hacen diferentes o desiguales: la mayor (en general) masa muscular de los individuos de sexo masculino y la mejor conexión neuronal de los hemisferios cerebrales en los de sexo femenino (vid. v.g. Ingahalikar et al., 2014; Kimura, 1999; Rubia, 2007) son hechos naturales que tienen consecuencias prácticas que resulta ridículo (y acientífico) ignorar, por más que puedan abonar groseras interpretaciones ideológicas.

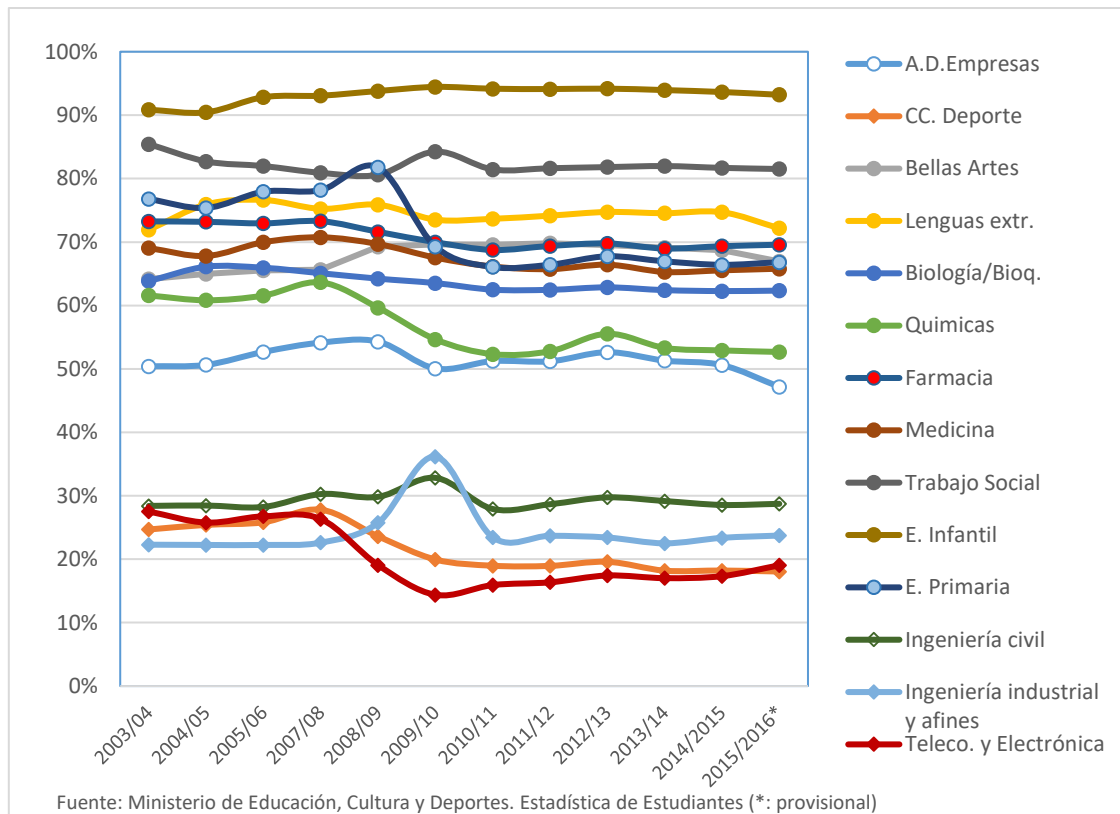


Figura 4: Tasa de mujeres en diversos estudios universitarios en España

Tampoco se pueden dejar de lado los hallazgos de la Psicología para explicar los mecanismos de motivación de las personas, que nos indican que, en términos generales, es prevalente la tendencia a realizar las acciones que mejor se saben hacer, según la conocida regla de motivación por expectativa de logro (Mc Clelland, 1989; Nadler y Lawler, 1977; Ruble, 1984): cuanto más se cree que se logrará el éxito en alguna actividad, más frecuentemente se elegirá realizar esa actividad. Por ende, aquellas actividades que las personas creen que harán mejor ejercerán un poder de atracción mayor que otras y serán más frecuentemente elegidas: la formación y la profesión, por tanto, responderán a esta lógica y no resultará extraño que ciertos estudios y ciertas ocupaciones se elijan con mayor frecuencia que otras si los individuos piensan que tienen mayores probabilidades de lograr éxito en ellas. Y se puede hipotetizar que tanto si se debe al influjo de la sociedad como si se debe a las capacidades innatas, se optará por aquello que se piensa que tendrá un resultado más favorable: una parte de la variabilidad de los caminos elegidos se explicará por variables sociales, efectivamente, pero otra parte se explicará por la autopercepción consciente o inconsciente de las propias habilidades. Si tengo facilidad para las matemáticas, es más probable que opte por estudiar Ciencias que si no la tengo; si se me da bien hablar y tratarme con personas, es más probable que opte por las relaciones públicas que si se me da mal; etc. Si aceptamos este mecanismo de motivación personal y lo ponemos al lado de las características diferenciales

de los sexos, parece evidente que la distinta distribución ocupacional de hombres y mujeres, aun en las sociedades más libres, tiene que ver no sólo con la atribución social de roles o con prácticas discriminatorias, que ciertamente existen, sino también con las propias inclinaciones de las personas sobre sus particulares bases afectivas y cognitivas, asumiendo que determinadas actividades humanas -deportivas, científicas, comerciales, relacionales, industriales, etc.- se adaptarían mejor o peor, en promedio, a uno u otro sexo y en consecuencia serían más o menos frecuentemente elegidas y practicadas.

Esto último tiene su correlato en el lado de la oferta de trabajo, ya que una buena parte de la “brecha salarial” puede ser explicada en función de las ocupaciones desempeñadas por los hombres y las mujeres en los distintos sectores de actividad y en diferentes empleos: el trabajo de las mujeres se concentra más en actividades relacionadas con sus mejores competencias innatas (en promedio), como sanidad, servicios sociales, comercio, educación, Administración Pública, servicios a empresas y hoteles y restauración, que, en general, ofrecen salarios más bajos que los correspondientes a las actividades relacionadas con las mejores (en promedio) competencias innatas de los hombres, como servicios a empresas, finanzas, seguridad, actividades industriales y extractivas, construcción y agricultura (Carrasquer, 2009).

De cualquier modo, este asunto de los desempeños más productivos poco tiene que ver con la discriminación salarial por razón de sexo, pues las empresas contratarán a las personas *con ciertos perfiles profesionales*, sean hombres o mujeres, dependiendo de su actividad o área de negocio, y será esta variable, no el sexo, la que determinará la demanda de trabajadores con unas u otras especialidades, que retribuirán según los precios establecidos en el mercado laboral para dichas ocupaciones o especialidades. Si un trabajador ejerce una especialidad profesional muy apreciada en el mercado laboral, porque es escasa y útil, recibirá un salario muy alto, no por ser hombre o ser mujer, sino por tener esa especialidad escasa y útil. El que haya más hombres que mujeres con salarios altos está relacionado con el valor de mercado de su oficio o profesión y, sobre todo, de la tarea concreta realizada, que es más elevado en general porque se desempeña en actividades que la sociedad estima en mayor grado, independientemente del sexo del titular del oficio o profesión. Otra cosa es que la organización económica de la sociedad y la atribución de valor a unas y otras actividades profesionales, y las tareas concretas en que se sustancian, estén estructuradas de tal manera que no resultan favorables para aquellas personas que se desempeñan laboralmente en ámbitos con menor valor añadido, en los que abundan más las mujeres (Dolado, Felgueroso y Jimeno, 2004; MacPherson y Hirsch, 1995): de nuevo esto no es una cuestión de discriminación, sino de configuración de la sociedad, que hoy prima aspectos como la competición, la tecnología, las ciencias aplicadas, los negocios y las finanzas, los riesgos físicos y la violencia, en mayor grado que aspectos como la comunicación, los cuidados

de las personas, la asistencia social, la educación, el entretenimiento, las relaciones sociales y la mediación, que son precisamente en los que las mujeres (en promedio) muestran mayores capacidades y competencia. Así, dentro del ámbito de las llamadas “disciplinas *STEM*” (*Science, Technology, Engineering, Mathematics*), que son las que presentan un mayor potencial de inserción laboral y elevados salarios, las mujeres alcanzan apenas un 25% del total de individuos que se forman en estos campos, y algunos investigadores (v.g. Ceci y Williams, 2011) apuntan tanto la ausencia de discriminación en el reclutamiento de estudiantes de estas disciplinas como la existencia de motivaciones personales y estilos de vida propios entre las principales causas del relativo retraimiento de las mujeres en esos campos. Como nos advierten otros investigadores (Temin, 2015), similares planteamientos y conclusiones pueden derivarse de las amenazas de dualización del mercado de trabajo en virtud de que los individuos estén o no formados en materias *FTE* (*Finance, Technology, Electronics*), en las cuales la presencia de las mujeres es menor. Pero de nuevo este problema tendría poco que ver con la discriminación salarial, sino más bien con los filtros de selección de trabajadores por parte de las empresas sobre el criterio de adecuación formativa y experiencia laboral para un puesto de trabajo.

La aproximación econométrica a la discriminación salarial: alcance y límites.

En definitiva, todo lleva a pensar que será la función de utilidad de cada individuo lo que aumentará o disminuirá su empleabilidad y su nivel salarial, y parece evidente que tal función de utilidad dependerá más de las cualidades y características profesionales que del sexo individual. Sin embargo, algunos investigadores han pretendido aislar el efecto estricto del sexo sobre el nivel salarial de los trabajadores mediante procedimientos de regresión estadística. Las ecuaciones de regresión mincerianas usadas frecuentemente para medir el grado de discriminación salarial propiamente dicha de las mujeres, como en el método Oaxaca-Blinder (Blinder, 1973; Oaxaca, 1973), descomponen la brecha salarial entre los dos sexos a partir de las siguientes expresiones:

$$\begin{aligned} W_h &= \beta_h X_h + u_h \\ W_m &= \beta_m X_m + u_m \end{aligned}$$

donde W_i es el logaritmo neperiano del salario por hora, X_i se refiere a las características productivas del trabajador, β_i al precio de mercado de tales características, y h y m aluden a los distintos sexos (hombre o mujer). De tal manera que la diferencia salarial media por hora entre ambos sexos puede descomponerse así:

$$W_h - W_m = \beta_h(X_h - X_m) + X_m(\beta_h - \beta_m)$$

El segundo término de la parte derecha de la igualdad constituye el componente “no explicado” (estadísticamente) de la brecha salarial porque proviene de variables no observables y *puede* entenderse como una estimación del porcentaje de brecha salarial que se debe a discriminación sexual. El método Oaxaca-Blinder ha sufrido variadas revisiones desde que fue propuesto (Heckman, 1979; Juhn, Murphy y Pierce, 1993; Neumark, 1988; Oaxaca y Ramson, 1994), para corregir deficiencias econométricas y estadísticas del planteamiento original (Vicéns, 2012; Casado y Simón, 2015; García, Prieto y Simón, 2014).

El modelo asigna el residuo no explicado de salario total a la variable sexo, pero probablemente sirve sobre todo para mostrar la parte de varianza total cuya causa se desconoce, “la medida de nuestra ignorancia” (Mincer, 1979:284). El modelo de regresión usado nunca es exhaustivo en variables independientes (vid. v.g. Emakunde, 2012; Escot et al., 2006; Ministerio de Sanidad, 2012) y muestra efectos estadísticos que probablemente no provienen de la variable sexo, sino de otras variables no incluidas en el modelo con las que el sexo está asociado o de las que resulta mero indicador. Si en la ecuación no se incluye (como *sí* se hace en el modelo general minceriano o en las versiones del Oaxaca-Blinder) la antigüedad laboral, por ejemplo, sus efectos emergen a través de la variable sexo, ya que precisamente las mujeres arrojan antigüedades inferiores por su más tardía incorporación al mundo laboral (actualmente y para el agregado): parecería que el sexo explica un residuo, pero sólo lo hace *estadísticamente*; en términos interpretativos (económicos y sociológicos), es la antigüedad la causa eficiente de la diferencia salarial (o de una parte de ella). De manera semejante, si en la ecuación no se incluye como regresor el tipo concreto de estudios realizados (como *no* se hace en los métodos anteriores), sino solamente los años de educación, su efecto puede emerger a través del regresor “sexo” (operativizado en forma de *dummy variable* dicotómica) y verse como varianza explicada por discriminación salarial, en vez de explicada por la diferente rentabilidad de unos u otros estudios. Por otra parte, los modelos regresivos multivariantes exigen tamaños muestrales relativamente amplios ($n \geq 50$), por lo que la mayoría de las empresas quedan fuera del marco de observación y no se puede identificar en cada una de ellas la contribución de cada factor de desigualdad a la brecha salarial (Eurostat, 2011; cfr. Emakunde, 2012:84).

Las técnicas econométricas para determinar la discriminación salarial por razón “de género” resultan, como vemos, demasiado imprecisas, pues llevan a cabo inferencias sobre presupuestos estadísticos cuestionables que ponen en tela de juicio su validez científica. Más robustas en todos los sentidos son las estrategias de registro y cómputo directo de las prácticas retributivas discriminatorias, puesto que evitan la atribución hipotética de causalidad a factores no controlados adecuadamente y permiten poner de relieve la efectiva

vulneración del principio de no discriminación retributiva. Lamentablemente, no abundan los estudios que lleven a cabo una fiable inspección por muestreo o censitaria que logre sustanciar la medida en que las trabajadoras son discriminadas salarialmente (en el significado estricto de la expresión). Algunos de ellos tienen un carácter señaladamente restringido (v.g. Bertrand, Golding y Katz, 2009, limitado al ámbito de titulados *MBA*), pero otros poseen un amplio alcance demográfico (O'Neill y O'Neill, 2005), y en todo caso explican las diferencias salariales en virtud de competencias individuales. En nuestro país, un estudio notable es el que se deriva de la campaña de inspección sobre la discriminación salarial que llevó a cabo el Gobierno español en 2009 (Ministerio de Igualdad-Ministerio de Trabajo e Inmigración, 2010:156-180) sobre una muestra aleatoria estratificada por territorio, tamaño y sector de 241 empresas, que albergaban un total de 46.239 trabajadores, y mediante la cual se detectaron 12 empresas en las que tenían lugar prácticas de discriminación salarial, que afectaban a 590 personas, el 1,27% del total muestral. Resulta destacable, en este último estudio, que los hombres discriminados salarialmente representaban el 1,26% del total de hombres de la muestra, mientras que las mujeres discriminadas representaban el 1,28% de las mujeres. Es decir, que la inspección detectó discriminación salarial en una exigua proporción de casos y que no se daban diferencias discriminatorias estadísticamente significativas por razón de sexo (apenas superiores al 1% tanto en hombres como en mujeres). Ciertamente, no parece que evidencias estadísticas como estas permitan sostener la hipótesis de una práctica generalizada de discriminación salarial hacia las mujeres por parte de los empleadores.

A modo de conclusión

Si bien resulta incontestable que las mujeres, en general y en promedio, tienen un salario inferior al de los hombres, no parece en absoluto tan evidente que el salario inferior se obtenga por realizar en sentido estricto “el mismo trabajo”. En las sociedades avanzadas como la española, existen obstáculos muy importantes que impedirían que se produjese de forma sistemática y generalizada tamaño agravio comparativo. Por una parte, el ordenamiento legal prohíbe taxativamente la discriminación por cualquier atributo personal en general y algunas leyes específicas proscriben la discriminación salarial de las mujeres en particular. Por otro lado, las leyes económicas características del libre mercado hacen virtualmente imposible la discriminación salarial por razón de sexo, ya que las consecuencias en la rentabilidad de cualquier empresa que la llevase a cabo serían en el medio plazo inasumibles. Finalmente, el discurso social dominante abomina de cualquier trato discriminatorio injusto, con los costes en prestigio y capital simbólico que quienes lo practicasen habrían de asumir.

Hay muchos informes y una abundante literatura que ponen de relieve la diferencia salarial de hombres y mujeres, en términos generales y en sectores productivos concretos, diferencia para la que se ha acuñado el término de “brecha salarial” (*gender pay gap*). Los estudios *sobre la discriminación salarial* por razón de sexo proliferan mucho menos y, en su mayor parte, constituyen aproximaciones inferenciales mediante modelos regresivos más o menos sofisticados. A nuestro juicio, estos últimos adolecen, sin excepción que conozcamos, de falta de validez científica, pues simplemente atribuyen la varianza no explicada de las diferencias salariales a variables subyacentes (inobservables), *relacionadas con el sexo del trabajador, pero no identificables* directamente con el sexo del trabajador. Aspectos como el tipo específico de formación adquirida (la titulación concreta, no simplemente si la formación es o no universitaria, por ejemplo), el riesgo o la peligrosidad intrínseca del trabajo desarrollado, las diferencias de valor socialmente atribuido a la ocupación (mercado), la tarea concreta ejecutada, etc., son ignoradas sistemáticamente en los modelos multivariantes utilizados. Sin profundizar en estos aspectos, la asignación causal de la diferencia salarial es poco más que un artificio estadístico difícilmente defendible en términos científicos, porque, por ejemplo, no son asimilables un grado en Ingeniería Industrial y un grado en Psicología, aunque ambos tengan la misma duración formal y procuren un título universitario: su valor de mercado es muy diferente y sus réditos potenciales también lo son (en empleabilidad, movilidad horizontal y vertical, retribución inicial y final, etc.) y hacerlos equivalentes en una ecuación simplemente la falsea. De igual modo, incluso dos individuos con la misma titulación, digamos Ingeniería Mecánica, no serían tampoco asimilables en términos aritméticos si realizan tareas laborales específicas diferentes (por ejemplo, uno trabaja en una plataforma petrolífera marina y otro en una fábrica de papel). Por eso los estudios en los que se pueden recabar datos directos del trabajo desempeñado por individuos concretos proporcionan un conocimiento de mucha mayor validez para determinar si existen o no diferencias salariales que son producto de la discriminación en sentido estricto. Estos estudios son muy infrecuentes (en gran parte debido a la dificultad considerable que supone realizarlos fiablemente), pero además arrojan resultados que no permiten concluir que existe una discriminación salarial generalizada, ni mucho menos que la discriminación salarial, si existe, sea consecuencia del sexo del trabajador.

Estas formidables dificultades para probar la hipótesis de la discriminación salarial por razón de sexo son compatibles con las tres clases de impedimentos que hemos señalado para que esa discriminación tenga lugar de manera sistemática. Si la ley prohíbe la discriminación salarial, con disposiciones añadidas especiales para el caso de las mujeres, el que los empleadores la practiquen les pone en un serio riesgo legal: cometen una infracción penal que puede llevar aparejada importantes sanciones e incluso condena de prisión. Además, los convenios de sector y de empresa, que acogen a la gran mayoría

de los trabajadores, determinan con carácter general las retribuciones para los distintos puestos de trabajo y es muy difícil, y por ello altamente improbable, que los empleadores puedan violarlos impunemente, y las autoridades laborales y ordinarias, de oficio o a instancia de parte (de los trabajadores y de los sindicatos), pueden ejercer una vigilancia que minimice las posibles prácticas discriminatorias. Vulnerar la ley de manera abierta raramente quedará impune.

Y si la sociedad valora la discriminación como algo especialmente perverso, no cabe duda de que ejercerá una considerable presión para que no se produzca. Los individuos, los diversos grupos sociales formales e informales, los medios de comunicación, señalarán acusadoramente a los discriminadores, sobre todo si la discriminación tiene lugar en un ámbito y sobre parte de un colectivo para los que se tiene especial sensibilidad pública. Un buen motivo, sin duda, para que la discriminación salarial por razón de sexo sea una conducta infrecuente entre los empleadores.

Pero si existe una razón poderosa para que no se discrimine a las mujeres salarialmente cuando realizan el mismo trabajo que los hombres es la de índole económica. Y no porque no pueda existir la cicatera tentación de pagar injustamente menos a alguien por su trabajo, sino por todo lo contrario, por mero interés económico. Como ya se ha comentado, lo racional en una empresa es abaratar costes siempre que ello no comporte peores rendimientos para la empresa. Desde luego carece de sentido tener mayores costes por el factor trabajo cuando se pueden tener menores (contratar hombres a mayor precio cuando se pueden contratar mujeres a un precio menor, a igualdad de trabajo realizado), pues se compite desventajosamente con los rivales. Incluso en el caso de un monopolio, también sería más ventajoso contratar el factor trabajo a menor precio, pues los beneficios serían mayores, pero en el habitual escenario de competencia monopolística (incluso imperfecta), la discriminación salarial a favor de los hombres es contraria a la racionalidad empresarial, porque las empresas rivales contratarían mujeres para tener costes inferiores (para un mismo trabajo). Pretender que la demanda es inelástica al precio es un disparate que ninguna teoría económica sustenta (la idea keynesiana de que los salarios son relativamente inelásticos a corto plazo no tiene nada que ver con lo anterior) y si las mujeres aceptasen de manera generalizada salarios inferiores por el mismo trabajo que hacen los hombres, en el medio plazo prácticamente no habría desempleo femenino en ningún sector de actividad (lo cual no ocurre y es una evidencia clara en contra de la existencia de discriminación salarial).

Una posible explicación de la discriminación salarial por razón de sexo sería que, a pesar de que el comportamiento sexista es antieconómico y conduce más pronto que tarde a la ruina de la empresa que lo practique (salvo si es uno de los escasísimos monopolios que existen), la decisión de discriminar salarialmente a las mujeres no es racional, sino producto de un prejuicio del empleador (que, entonces, no conocería las nefastas consecuencias para su

empresa de tal discriminación). La teoría sociológica en general tiende a suponer que las acciones de las personas están casi totalmente determinadas por el contexto social, de manera que los individuos cuando actúan son prácticamente meros reflejos de las estructuras sociales; y comoquiera que estas estructuras son sexistas, los comportamientos individuales también lo son, aunque sus consecuencias sean lesivas para los intereses de esos individuos. Las teorías de la acción racional o del intercambio social, que parten del individualismo metodológico y defienden que las personas actúan a partir del cálculo de costes/beneficios, han sido fuertemente criticadas desde diversas partes, poniéndose de relieve que sólo limitadamente la gente es capaz de tomar decisiones y emprender acciones plenamente racionales. Esto es cierto en gran medida, pero no lo es menos que, sobre todo en las cuestiones materiales/económicas, la gente procura servir a sus propios intereses, pensando y comportándose de la manera más racional que le resulte posible. Esto vale tanto para los empresarios como para los trabajadores, que tratan de obtener el máximo beneficio posible en su relación de intercambio salario/trabajo, en un marco muy estudiado y reglamentado que admite pocas excepciones en ningún sentido.

El hecho de que los promedios retributivos de hombres y mujeres muestren diferencias notables tiene poco que ver con la discriminación salarial por razón de sexo. Probablemente sólo indican que, en términos generales, las mujeres tienden a emplearse/son empleadas en actividades y tareas que tienen menor precio en el mercado laboral. Desde los enfoques “sociológicos” (más exactamente, “constructivistas”), se arguye que ello también es debido a la estructura sexista de la sociedad, que orienta a las mujeres a ciertas ocupaciones y hace que las propias mujeres opten por tales ocupaciones inconscientemente. Sin embargo, esta suerte de determinismo social presenta, en una sociedad avanzada, indudables signos de inconsistencia argumental, porque, por ejemplo, muchas profesiones antes ejercidas casi exclusivamente por hombres ahora lo son por igual o incluso predominantemente por mujeres, como son los casos de la Medicina o la Odontología (49,12% y 54,47%, respectivamente: *INE*, 2015), de manera que más parece que las mujeres responden a inclinaciones personales de formación y desempeño laboral acordes con sus gustos e intereses, que hoy se decantan más hacia algunas actividades y menos hacia otras, probablemente condicionadas en alguna medida por el contexto social (como lo estamos todos los seres humanos), pero también condicionadas por su propia naturaleza, que las hace más competentes (en promedio) en ciertas actividades que en otras (como asimismo les sucede a los hombres). Si las mujeres van a predominar en ciertos campos profesionales, como parece que está ocurriendo, ello va a determinar que sus salarios sean más elevados en general en términos absolutos, pero también en términos relativos (con respecto a los de los hombres), aunque esto va a depender, en última instancia, de si su trabajo tiene un mayor o menor valor de mercado.

El que ciertos tipos de actividad productiva estén peor remunerados que otros no es una cuestión directamente relacionada con una posible discriminación salarial (tanto los trabajadores varones como las trabajadoras percibirán salarios inferiores en términos relativos), pero merece la pena considerar brevemente la cuestión porque tiene que ver con la indiscutible diferencia retributiva de las mujeres. Más allá del juicio que nos merezca que, en general, un futbolista tenga unos ingresos muy superiores a un científico, o que un ingeniero gane más que un pedagogo, hay que admitir que la sociedad concede distinto valor a distintas ocupaciones, sobre la base de su utilidad y su escasez combinadas. Las mujeres reciben, en promedio, menores salarios que los hombres porque se emplean más frecuentemente en ocupaciones y profesiones que, por lo común, tienen menor valor de mercado. Si la asignación de valor a los bienes y servicios fuese distinta de la hoy vigente, primando aspectos como los cuidados a las personas, las relaciones sociales o la educación, muy probablemente veríamos desaparecer la brecha salarial por sexo e incluso ensancharse a favor de las mujeres. Efectos similares observaríamos en el caso de que la organización de la sociedad favoreciese el desempeño específico de las mujeres en el plano socioeconómico (tal vez pasando del *job model* al *gender model*, según los términos acuñados por Feldberg y Glenn en 1979) o la mejor compatibilidad de la maternidad con el trabajo, como han señalado algunos autores (Carrasco, 2006; Mayordomo y Domínguez, 2006). De otro modo, las mujeres sólo mejorarán sus salarios si se ocupan en actividades de mayor valor añadido, como ya sucede en determinados campos profesionales (Medicina, Bioquímica, Enseñanza Superior).

Pese a que la mayoría de los “Estudios de Género” tiende a considerar solamente los factores “sociales” en el análisis de las diferencias salariales entre hombres y mujeres, entendemos que hay que tener en cuenta las variables de orden biológico y psicológico para explicar la conducta económica de las personas. Como hemos señalado, existen numerosas y bien fundamentadas evidencias científicas que ponen de manifiesto que una parte del comportamiento humano viene dado por nuestra propia naturaleza, que exhibe una diversidad considerable en función del sexo. En términos generales (y en promedio) los hombres y las mujeres muestran una diferencia apreciable en ciertas capacidades, que trasladada al ámbito de la formación y del trabajo significa distintas inclinaciones y diferentes aptitudes para el desempeño profesional. Eso hace que unos y otras *tiendan a optar* por determinadas ocupaciones, a las que se adaptan mejor y les permiten mayores rendimientos laborales (y salariales). Esta evidencia no niega el influjo de los factores sociales en las opciones formativas y ocupacionales de las personas, sino que completa su visión y análisis, que de otra forma es manifiestamente parcial. La idea de que poner de relieve el sustrato psico-biológico de las decisiones y las conductas de los individuos obra en perjuicio “de las mujeres” no solo es acientífica sino

también “políticamente” errónea, como han puesto de manifiesto algunas autoras (vid. especialmente Fischer, 2000; Pinker, 2009; cfr. Huston, 2013; Irigaray, 1994; Uriarte, 2008), que precisamente ven en las diferentes competencias óptimas de las mujeres una oportunidad para su definitiva emancipación socioeconómica, habida cuenta del creciente valor que dichas competencias adquieren en las sociedades postindustriales.

En definitiva, pensamos que a la luz de las evidencias aquí señaladas la tesis de una sistemática y generalizada discriminación salarial por razón de sexo difícilmente puede sostenerse actualmente en nuestro país, siendo más plausible la hipótesis del diferencial retributivo entre hombres y mujeres en virtud de su utilidad marginal relativa, como también concluyen algunos autores que han estudiado este hecho desde la perspectiva de la inversión en capital humano y la productividad laboral (v.g. Rodríguez, 2006). La mayor parte de la investigación social y económica sobre el diferencial retributivo por sexo se refiere a la “brecha salarial”, patente y mucho más fácilmente explicable mediante factores estructurales, pero no hemos encontrado pruebas válidas y fiables de que las mujeres sufran discriminación salarial propiamente dicha por su sexo. Naturalmente, otras investigaciones pueden poner de relieve que existen prácticas de este tipo de discriminación que ahora se nos ocultan, pero en tanto no se nos ofrezcan evidencias más claras y robustas todo parece indicar que la afirmación con pretensiones generalistas de que “las mujeres cobran menos que los hombres por hacer el mismo trabajo” no es más que un mero eslogan político que no resiste la refutación científica.

Referencias

- ÁLVARO, J.L. (2003) (ed.). *Fundamentos sociales del comportamiento humano*. Barcelona: Universitat Oberta de Catalunya.
- AMORÓS, C. y DE MIGUEL, A. (Eds.) (2005). *Teoría feminista. De la ilustración a la globalización*. Madrid: Minerva. 3 vols.
- BARKOW, J.; COSMIDES, I. y TOOBY, J. (1992). *The adapted mind: Evolutionary psychology and the generation of culture*. New York: Oxford University Press.
- BELZUNEGUI, A. y PASTOR, I. (2011). “Género y pobreza. ¿Feminización o socialización de la pobreza en España?”. *Barataria. Revista Castellano-Manchega de Ciencias Sociales*, 12: 185-199.
- BERTRAND, M.; GOLDIN, C. y KATZ, L.F. (2009). *Dynamics of the gender gap for young professionals in the corporate and financial sectors*. Working Paper

14681. Cambridge (MA): National Bureau of Economic Research, en <http://www.nber.org/papers/w14681.pdf> (consulta 12/03/16).

BLAU, P.M. (1964). *Exchange and power in social life*. New York: Wiley.

BLINDER, A.S. (1973). "Wage Discrimination: Reduced Form and Structural Estimates". *The Journal of Human Resources*, Vol. 8 (4): 436-455.

BUCHANAN, J.M. y TULLOCK, G. (1962). *The calculus of consent: logical foundations of constitutional democracy*. Ann Arbor (MI): University of Michigan Press. Trad. española por Javier Salinas Sánchez como *El cálculo del consenso: Fundamentos lógicos de la democracia constitucional*. Centro de Estudios y Comunicación Económica. Madrid: Espasa Calpe, 1980.

BUNGE, M. (1999). *Buscar las filosofías en las ciencias sociales*. México: Siglo XXI.

CARRASCO, C. (2006). "La economía feminista: una apuesta por otra economía". En M.J. Vara (coord.). *Estudios sobre género y economía*. Madrid: Akal, pp. 29-62.

CASADO, J.M. y SIMÓN, H. (2015). La evolución de la estructura salarial, 2002-2010. *Revista de Economía Aplicada*, 67, 5-43.

CECI, S.J. y WILLIAMS, W.M. (2011). "Understanding current causes of women's underrepresentation in science". *Proceedings of the National Academy of Sciences*, Vol. 108 (8): 3.157-3.162.

COLLINS, R. (1982). "The non-rational foundations of rationality". En R. Collins *Sociological insight. An introduction to non-obvious sociology*. New York: Oxford University Press, pp. 3-29.

COLOM, R. y JAYME, M. (2004). *La psicología de las diferencias de sexo*. Madrid: Biblioteca Nueva.

DÍAZ, C. y DEMA, S. (eds.) (2013). *Sociología y género*. Madrid: Tecnos.

DOLADO, J.J.; FELGUEROSO, F. y JIMENO, J.F. (2004). "Where do women work?: Analyzing patterns in occupational segregation by gender". *Annales d'Economie et de Statistique*, 71-72: 293-315.

EADA-ICSA (2016). *Diferencias retributivas hombre-mujer. Xª Edición del Informe/mayo 2016*. Barcelona: Escuela de Alta Dirección y Administración/ICSA, en: <http://www.icsarrhh.com/index.php?op=contenido382> (consulta 18/07/16).

ELSTER, J. (1997). *El cemento de la sociedad: las paradojas del orden social*. Gedisa. Barcelona.

- ELSTER, J. (2009). *Economics. Análisis de la interacción entre racionalidad, emoción, preferencias y normas sociales en la economía de la acción individual y sus desviaciones*. Barcelona: Gedisa.
- EMAKUNDE-Instituto Vasco de la Mujer (2012). *Brecha salarial: causas e indicadores*. Emakunde: Vitoria-Gasteiz.
- ESCOT, L. et al. (2006). "Discriminación salarial de género en el mercado laboral español: un análisis comparativo por comunidades autónomas". *Revista Universitaria de Ciencias del Trabajo*, 7: 321-368.
- EUROSTAT (2011). *The gender pay gap in the European Union: quantitative and qualitative indicators*. Bruxelles: Eurostatistics - Eurostat (Labour Force Survey and Structure of Earnings Survey), en: www.conference-gender.net (consulta 14/04/2015).
- EUROSTAT (2015). *Women earned on average 16% less than men in 2013 in the EU*. Eurostat News Release. Bruxelles: Eurostat, en: <http://ec.europa.eu/eurostat/documents/2995521/6729998/3-05032015-AP-EN.pdf>. (consulta 03/02/2016).
- FELDBERG, R.L. y GLENN, E.N. (1979). "Male and female: Job versus gender models in the sociology of work". *Social Problems*, 26 (5): 524–538.
- FISCHER, H. (2000). *El primer sexo*, Madrid: Taurus.
- GARCÍA GARCÍA, E. (2003). "Neuropsicología y género". *Revista de la Asociación Española de Neuropsiquiatría*, Vol. 23 (86): 2.175-2.186
- GARCÍA, C.; PRIETO, M. y SIMÓN, H. (2014). "La modelización paramétrica de las distribuciones salariales". *Revista de Economía Aplicada*, 65: 5-38.
- GIDDENS, A. (1995). *Modernidad e identidad del yo. El yo y la sociedad en la época contemporánea*. Barcelona: Península.
- HALPERN, D.F. (2012). *Sex differences in cognitive abilities*. New York: Psychology Press.
- HEATH, A. (1976). *Rational choice and social exchange: a critique of exchange theory*. New York: Cambridge University Press.
- HECKMAN, J. (1979). Sample selection bias as a specification error. *Econometrica*, 47 (1), 153-161.
- HOMANS, G.C. (1961). *Social Behavior: Its Elementary Forms*. New York: Harcourt, Brace and World.
- HUSTON, N. (2013). *Reflejos en el ojo de un hombre*. Barcelona: Galaxia Gutenberg.

INGALHANIKAR, M. et al. (2014). "Sex differences in the structural connectome of the human brain". *Proceedings of the National Academy of Sciences*, 111 (2): 823-828.

INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA (2015). *Estadística de profesionales sanitarios colegiados*, en: <http://www.ine.es/dynt3/inebase/es/index.htm?type=pcaxis&path=/t15/p416/serie/&file=pcaxis> (consulta 12/05/16).

INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA (2016). *Encuesta anual de estructura salarial*, en www.ine.es/jaxi/Datos.htm?path=/t22/p133/cno11/serie/l0/&file=02001.px, (consulta 11/12/16).

IRIGARAY, L. (1994). *Amo a ti*. Barcelona: Icaria.

JACOBSEN, J. (1994). *The economics of gender*. Oxford: Blackwell.

JENSEN, R. y MILLER, N. (2007). "Giffen behavior: theory and evidence". *NBER Working Paper Series*, Cambridge (MA): National Bureau of Economic Research, en: <http://www.nber.org/papers/w13243.pdf> (consulta 17/11/15).

JUHN, C.; MURPHY, K. y PIERCE, B. (1993). "Wage inequality and the rise in returns to skill". *Journal of Political Economy*, 101: 410-442.

KIMURA, D. (1999). *Sex and Cognition*. Cambridge (MA): Massachusetts Institute of Technology Press.

MACPHERSON, D.A. y HIRSCH, B.T. (1995). "Wages and gender composition: Why do women's jobs pay less?", *Journal of Labor Economics*, 13: 426-471.

MARTÍN-LOECHES, M. (2008). *La mente del "homo sapiens". El cerebro y la evolución humana*. Madrid: Aguilar.

MAYORDOMO, M. y DOMÍNGUEZ, M. (2006). "El lado oculto del empleo. La desigualdad de género y el modelo de trabajo". En M.J. Vara (coord.). *Estudios sobre género y economía*. Madrid: Akal, pp. 166-186.

MC CLELLAND, D.C. (1989). *Estudio de la motivación humana*. Madrid: Narcea.

MINCER, J. (1979). "Wage differentials: a comment". En C.B Lloyd, E.S. Andrews y C.L. Gilroy (eds). *Women in the labor market*. New York (NY): Columbia University Press, pp. 278-285.

MINISTERIO DE EDUCACIÓN, CULTURA Y DEPORTE (2016). *Estadística de estudiantes*, en: <http://www.mecd.gob.es/educacion-mecd/areas-educacion/universidades/estadisticas-informes/estadisticas/alumnado.html>. (consulta 01/11/16).

MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL (2014). *Encuesta de coyuntura laboral*, en: <http://www.empleo.gob.es/estadisticas/cct/welcome.htm>. (consulta 21/11/16).

MINISTERIO DE IGUALDAD-MINISTERIO DE TRABAJO E INMIGRACIÓN (2010). *La brecha salarial: realidades y desafíos*. Madrid: Colección EME, en: <http://docplayer.es/9484120-La-brecha-salaria-en-espana-realidades-y-desafios-1-las-desigualdades.html> (consulta 18/02/16).

MINISTERIO DE SANIDAD, SERVICIOS SOCIALES E IGUALDAD (2012). *Determinantes de la brecha salarial de género en España*. Madrid: Secretaría de Estado de Servicios Sociales e Igualdad.

MORALES, J.F. (1981). *La conducta social como intercambio*. Bilbao: Desclée de Brouwer.

NADLER, D.A. y LAWLER, E.E. (1977). Motivation: a diagnostic approach. En J.R. Hackman; E.E. Lawler y L.W. Porter (eds.). *Perspectives on behavior in organizations*. New York: McGraw-Hill, pp. 67-68.

NEUMARK, D. (1988): Employer's discriminatory behaviour and the estimation of wage discrimination", *Journal of Human Resources*, 23, 279-295.

O'NEILL, J.E. y O'NEILL, D.M. (2005). *What Do Wage Differentials Tell Us about Labor Market Discrimination?*. Working Paper 11240. Cambridge (MA): National Bureau of Economic Research, en: <http://www.nber.org/papers/w11240.pdf>. (consulta 08/08/14).

OAXACA, R.L. (1973). "Male-female wage differentials in urban labor markets". *International Economic Review*, 14 (3): 693-709.

OAXACA, R.L. y RAMSON, M. (1994). On discrimination and the decomposition of wage differentials. *Journal of Econometrics*, 61, 5-22.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (2015). *Informe mundial sobre salarios. Salarios y desigualdad de ingresos*. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo.

OSBORNE, R. (1993). *La construcción sexual de la realidad*. Madrid: Cátedra.

PINKER, S. (2003). *La tabla rasa. La negación moderna de la naturaleza humana*. Barcelona: Paidós.

PINKER, S. (2009). *La paradoja sexual. De mujeres, hombres y la verdadera frontera del género*. Barcelona: Paidós.

RIBAS, M.A. (2005). *Mujer y trabajo en la economía social*. Madrid: Consejo Económico y Social.

- RODRÍGUEZ, J.M. (2006). "Discriminación salarial y diferencias de género en la formación de capital humano". En M.J. Vara (coord.). *Estudios sobre género y economía*. Madrid: Akal, pp. 206-232.
- RUBIA, F. (2007). *El sexo del cerebro. La diferencia fundamental de hombres y mujeres*, Madrid: Ediciones Temas de Hoy.
- RUBLE, D.N. (1984). "Teorías sobre la motivación de logro: perspectiva evolutiva". *Infancia y Aprendizaje*, 26, pp. 15-30
- SAMUELSON, P.A. y NORDHAUS, W.D. (2000). *Economía*. Madrid: McGraw Hill. 16ª ed.
- SCHÜTZ, A. (1974). *El problema de la realidad social*. Buenos Aires: Amorrortu.
- SEN, A.K. (2002). *Rationality and freedom*. Cambridge (MA): Harvard University Press.
- SEN, A.K. (2004). "Los tontos racionales: una crítica de los fundamentos conductistas de la teoría económica". En F. Hahn y M. Hollis (comps.). *Filosofía y teoría económica*. México: Fondo de Cultura Económica, pp. 172-217.
- SIMON, H. (1982). *Models of bounded rationality*. Boston (MA): Massachusetts Institute of Technology Press, Vols. 1-2.
- TEMIN, P. (2015). *The american dual economy: race, globalization and the politics of exclusion*. Working Paper nº 26. New York: Institute for New Economic Thinking, en <http://ineteconomics.org/uploads/papers/The-American-Dual-Economy-Race-Globalization-and-the-Politics-of-Exclusion.pdf>. (consulta 05/01/16)
- THALER, R. (2015). *Misbehaving: the making of behavioral economics*. New York: W.W. Norton and Company.
- THIBAUT, J.W., y KELLEY, H.H. (1959). *The social psychology of groups*. New York: Wiley.
- URIARTE, E. (2008). *Contra el feminismo*. Madrid: Espasa.
- VARELA, R. (2005). *Cultura y poder*. México: Anthropos.
- VARIAN, H.R. (2015). *Microeconomía intermedia. Un enfoque actual*. Barcelona: Antoni Bosch Editor, 9ª ed.
- VICÉNS, J. (2012). *Descomposición Oaxaca-Blinder en modelos lineales y no lineales*. Madrid: Instituto L.R. Klein-Centro Gauss (Universidad Autónoma de Madrid) D.T. nº 20. Disponible en: <http://www.uam.es/otroscentros/klein/gauss/pdf/BLINDER-OAXACA.pdf> (consulta 22.09.16).