

LA BRECHA SALARIAL Y LAS DESIGUALDADES DE GÉNERO EN EL MERCADO DE TRABAJO. UNA REVISIÓN DE APROXIMACIONES TEÓRICAS Y APORTACIONES EMPÍRICAS

THE GENDER PAY GAP AND GENDER INEQUALITIES IN THE LABOUR MARKET. A REVISION OF THEORETICAL APPROACHES AND EMPIRICAL CONTRIBUTIONS

Núria Sánchez-Mira

Centre d'Estudis Sociològics sobre la Vida Quotidiana i el Treball (QUIT). Institut d'Estudis del Treball (IET) - Universitat Autònoma de Barcelona, 08193- Bellaterra, Spain

nuria.sanchez.mira@uab.cat

Resumen

Las aproximaciones al análisis de la brecha salarial se han centrado, a menudo, en factores relativos a la lógica interna del mercado de trabajo, tratando de identificar las diferencias objetivables en las posiciones de hombres y mujeres en el empleo, que dieran cuenta de la distancia entre sus remuneraciones. Unas diferencias que, lejos de analizarse como dadas, deben verse como incrustadas en una estructura y organización socioeconómica que segrega a ambos géneros en distintas posiciones, espacios y tiempos sociales, y que, en concreto, sitúa a las mujeres en una posición subordinada en la esfera del mercado de trabajo; bien porque se emplean en sectores feminizados e infravalorados, bien porque la mayor disponibilidad masculina para el empleo existe a costa de la mayor presencia femenina en las tareas reproductivas. Es partiendo de este marco general de análisis que se realiza una revisión de las principales aportaciones teóricas y empíricas al estudio de la brecha salarial de género, abordando tres ejes principales: las desigualdades en el tiempo de trabajo remunerado, la minusvaloración del trabajo realizado por las mujeres, y las barreras a la promoción femenina junto con los sesgos de género en las prácticas de remuneración en las empresas.

Palabras clave: Brecha salarial de género; Tiempo de trabajo remunerado; Minusvaloración de trabajo; promociones; prácticas de remuneración

Abstract

Approaches to the analysis of the gender pay gap have often focused on factors pertaining to the internal logical of the labour market and have aimed to identify observable differences in the positions of men and women in employment, which would account for the distance in their remunerations. These differences, instead of being analysed as given, they should be seen as embedded in a socioeconomic structure and organization that segregates both genders in different positions, spaces and social times, and which, in particular, places women in a subordinate position in the labour market sphere; either because they are employed in feminized and undervalued sectors, or because the larger availability of men for employment exists at the expense of a greater female presence in reproductive tasks. It is based on this general framework of analysis that a review of the main theoretical and empirical contributions to the study of the gender wage gap is carried out, addressing three main factors: inequalities in paid working time, the undervaluation of women's work, and barriers to female promotion along with gender biases in corporate pay practices.

Keywords: Gender Pay Gap; Paid Working Time; Undervaluing of Work; Promotions; Pay Practices



Sumario

Introducción	89
1. Desigualdades en el tiempo de trabajo remunerado	90
2. La minusvaloración del trabajo de las mujeres	91
2.1. La construcción social de las cualificaciones.....	91
2.2. Categorías profesionales sexuadas y estrategias de gestión de la fuerza de trabajo.....	92
2.3. Feminización y minusvaloración del empleo.....	93
3. Sesgos de género en los sistemas de promoción y de remuneración.....	93
3.1. Culturas organizacionales sexuadas	94
3.2. Sesgos de género en los sistemas de remuneración	95
4. A modo de conclusión	95
Agradecimientos	96
Referencias bibliográficas.....	97

REFERENCIA NORMALIZADA

Sánchez-Mira, Núria (2017): “La Brecha Salarial y las desigualdades de género en el mercado de trabajo. Una revisión de aproximaciones teóricas y aportaciones empíricas”. *Anuario IET de Trabajo y Relaciones Laborales*, Vol. 4, 87-98.

<http://dx.doi.org/10.5565/rev/aiet.56>

LA BRECHA SALARIAL Y LAS DESIGUALDADES DE GÉNERO EN EL MERCADO DE TRABAJO. UNA REVISIÓN DE APROXIMACIONES TEÓRICAS Y APORTACIONES EMPÍRICAS

Núria Sánchez-Mira

Universitat Autònoma de Barcelona

Introducción

La brecha salarial constituye, hoy en día, uno de los indicadores que refleja, de forma más sintética y a menudo mediática, las desigualdades de género en el mercado de trabajo. Sin embargo, las especialistas en los estudios del trabajo con perspectiva de género saben desde hace décadas que la discriminación salarial es una de las discriminaciones indirectas que ha acompañado —y se ha intensificado— a medida que crecía la presencia femenina en el mercado de trabajo. Lejos de desaparecer, la brecha salarial —definida como la diferencia entre los ingresos medios femeninos y masculinos mensuales o anuales, medida como porcentaje de los ingresos medios masculinos—, persiste, manteniéndose de forma invariable en unos niveles de entre el 20 y el 25 por ciento en el caso español en los últimos años. Se trata de una forma de discriminación que alcanza a todos los sectores de actividad, categorías ocupacionales, grupos de edad o niveles educativos, reflejando el carácter estructural de las desigualdades del mercado de trabajo.

Las aproximaciones a la problemática de la brecha salarial han atendido, a menudo, a factores relativos a la lógica interna del mercado de trabajo exclusivamente. Los términos *brecha salarial*, *desigualdad salarial*, *discriminación salarial* o incluso el de *diferencia salarial* se han utilizado a menudo como sinónimos y de forma alternativa (Torns, Recio, Sánchez y Trinidad, 2016). Desde este punto de vista, suele ser necesario aclarar que no es lo mismo hablar de desigualdad salarial que discriminación salarial, dado que la desigualdad sólo implica discriminación en la medida en que ésta es

producida por un trato excluyente e injusto para las mujeres.

Si de forma temprana se describieron como situaciones de discriminación salarial aquellas en que existía una remuneración desigual para el mismo empleo, algunas especialistas defendieron la necesidad de hablar también de discriminación salarial cuando dicha diferencia de remuneración existía entre trabajos cuyo desempeño aportaba un valor equivalente. De ahí que la reivindicación de “a igual trabajo, igual salario” fuese substituida por la de “a trabajo de igual valor, igual salario”.

Se ha distinguido también entre discriminación salarial directa y discriminación salarial indirecta (De Cabo y Garzón, 2007) para referirse a la desigualdad salarial que no es efecto de un factor de discriminación en sí mismo, pero sí consecuencia de las diferencias en el empleo entre mujeres y hombres, es decir, de su presencia desigual en actividades y ocupaciones más o menos valoradas, o de una mayor o menor antigüedad en el puesto de trabajo y disponibilidad hacia el empleo.

En efecto, cabe recordar que los hombres ocupan puestos de mayor responsabilidad, tienen mayor antigüedad e incluso dedican más tiempo al trabajo remunerado que las mujeres, lo que produciría una aportación de valor o productividad superior. En este sentido, podríamos pensar que las desigualdades salariales entre hombres y mujeres pueden responder a “hechos objetivos”. Es decir, basándonos estrictamente en la lógica interna del mercado de trabajo, la desigualdad salarial respondería a una situación “objetiva” y “justa”, puesto que éstos aportarían mayor productividad o valor en el desempeño de su trabajo. Sin embargo, incluso en este caso, es necesario tener en cuenta que las razones que explican dicha situación deben buscarse en una estructura y organización socioeconómica que segrega a ambos géneros y que conduce a que hombres y mujeres ocupen distintas posiciones, espacios y tiempos sociales. Desde este punto de vista, la desigualdad salarial no constituye, pues, un factor de discriminación en sí mismo, pero sí una consecuencia de las diferencias en el empleo entre mujeres y hombres. Éstas responden a las dificultades en el acceso a los puestos de trabajo y en la promoción en la estructura jerárquica de las empresas, y, muy especialmente, a la desigual asunción de las responsabilidades relativas a las tareas domésticas y de cuidado en el ámbito familiar.

En definitiva, para hablar de brecha salarial es imprescindible reconocer la incidencia en la misma de la división sexual del trabajo, y hacer referencia a la asignación naturalizada de determinadas tareas al género femenino, lo que sitúa a las mujeres en una posición subordinada en la esfera del mercado; bien porque se emplean en sectores feminizados e infravalorados

—llegando incluso las propias mujeres a percibir sus salarios siempre inferiores a los de sus homólogos masculinos como normales—, bien porque la mayor disponibilidad masculina para el empleo existe a costa de la mayor presencia femenina en las tareas reproductivas. Se trata de cuestiones menos cercanas a la cuantificación, pero sí estudiadas por especialistas sensibles a los análisis realizados desde la perspectiva de género. Es partiendo de este marco general de análisis que en las siguientes páginas se realiza una revisión de las principales aportaciones teóricas y empíricas al estudio de la brecha salarial de género, abordando tres ejes o conjuntos de factores: las desigualdades en el tiempo de trabajo remunerado y no remunerado, la minusvaloración del trabajo realizado por las mujeres, y las barreras a la promoción femenina junto con los sesgos de género en las prácticas de remuneración en las empresas.

1. Desigualdades en el tiempo de trabajo remunerado

La desigualdad que procede del tiempo de trabajo remunerado constituye uno de los principales factores que dan cuenta de la brecha salarial entre hombres y mujeres, considerándose parte de la desigualdad “explicada”. En efecto, varios estudios que se han dedicado a calcular los diferentes componentes de la brecha salarial indican que éste sería el factor que explicaría la mayor parte de dicha brecha. Meurs y Ponthieux (2006), con datos de la *Enquête Emploi* de 2002 para Francia, calculan que, del 25,4% que supone la brecha, un 12,1% es debido a las desigualdades en el tiempo de trabajo, un 8,5% a la estructura de empleo y un 6,9% resultaría del componente discriminatorio o no explicado. A su vez, Olsen y Walby (2004), con datos del *British Household Panel Survey* para el Reino Unido muestran que las diferencias de género en los patrones de empleo-tiempo a lo largo de la vida daban cuenta del 36% de la brecha salarial. Estas desigualdades en el tiempo de trabajo remunerado de hombres y mujeres explican, a su vez, las importantes diferencias en las magnitudes de las cifras que obtenemos si calculamos la brecha sobre el salario hora, sobre el salario mensual o sobre el salario anual. Dichos valores alcanzaban, respectivamente, el 13,00, 20,16 y 23,25 por ciento en 2014 en España, con datos de la Encuesta de Estructura Salarial.

Las jornadas laborales más reducidas de las mujeres y su mayor presencia en el empleo a tiempo parcial ponen de manifiesto la incidencia de la división sexual del trabajo en la posición de ambos géneros en el mercado de trabajo. Las ausencias masculinas en el trabajo doméstico y de cuidados explican la mayor disponibilidad laboral de los hombres, del mismo modo que las presencias femeninas en el trabajo doméstico y de cuida-

dos explican su menor disponibilidad para el empleo. En esta línea se ha señalado que la sobrerrepresentación femenina en el empleo a tiempo parcial constituya la expresión laboral de una reorganización del contrato social de género basado en el modelo *male breadwinner*, y de ahí que se haya hablado del *modified male breadwinner* o *male breadwinner* modificado (Fagan, O'Reilly y Rubery, 2000; Torns, 2001). La divisoria cuidadora femenina/no cuidador masculino se ve reforzada a su vez por unas culturas organizativas basadas en el presentismo y las largas jornadas laborales, sucediendo, además, que dicha dedicación exclusiva o primordial al empleo constituye un requisito para lograr la promoción profesional y la mejora de estatus y del salario en la empresa (Rubery y Grimshaw, 2014). Todas estas cuestiones chocan frontalmente con la situación laboral y familiar de muchas mujeres, que hace que no puedan —o que no quieran— asumir los costes que conlleva la lógica de un proyecto de vida centrado en el empleo (Sallé y Molpeceres, 2010).

De este modo, la presencia mayoritaria de las mujeres en el tiempo parcial conforma una especie de círculo vicioso; por un lado, se trata de modalidades contractuales que se vinculan a la menor disponibilidad laboral de las mujeres, a la vez que son muchas las empresas que ofertan este tipo de empleo pensando que las mujeres deben o pueden ser sus exclusivas destinatarias (Sallé y Molpeceres, 2010). Se trata, además, de un tipo de empleo escasamente remunerado, especialmente en el caso español. Si bien la transposición a las legislaciones nacionales de la Directiva Europea 81/EC de 1997 sobre el trabajo a tiempo parcial ha supuesto la abolición formal del trato discriminatorio a las trabajadoras y trabajadores a tiempo parcial, otros factores inciden en la menor remuneración de este tipo de empleos; principalmente, el hecho de que la igualdad de derechos no se aplique entre organizaciones, y que los empleos a tiempo parcial se encuentren concentrados en sectores donde predominan los bajos salarios (Rubery y Grimshaw, 2014).

Por otro lado, diversos estudios han puesto de relieve el modo en que haber tenido un empleo a tiempo parcial incide negativamente sobre los salarios a lo largo de la trayectoria. El ya citado estudio de Olsen y Walby (2004) señala que los empleos a tiempo parcial disminuyen un 1% anual el salario/hora, a la vez que no se benefician del incremento anual del 3% que sí obtienen los empleos a tiempo completo. Análisis similares han evidenciado que la experiencia pasada en el empleo a tiempo parcial reduce los salarios, tanto de hombres como de mujeres, siendo dicha penalización mayor para ellas. En esta línea, Francesconi y Gosling (2005) muestran cómo las mujeres que habían regresado al empleo a tiempo completo después de tan sólo un año ocupadas a tiempo parcial ganaban un 10% menos una vez transcurridos 15 años de su trayectoria laboral.

Estos datos evidencian la necesidad de tener en cuenta la incidencia de las desigualdades en el tiempo de trabajo remunerado, no sólo en términos presentes, sino también en las remuneraciones futuras, considerando la cuestión de la discontinuidad de las trayectorias laborales femeninas desde una perspectiva de curso de vida.

2. La minusvaloración del trabajo de las mujeres

La segregación horizontal, que relega a las mujeres a sectores de empleo precarios y con bajos salarios, constituiría otro de los factores que incide sobre la brecha salarial, y que podríamos considerar como parte de la desigualdad “explicada”. La existencia de una relación entre el carácter feminizado de determinadas actividades y su escasa remuneración no es, en ningún caso, casual y ha sido analizada por distintas estudiosas del trabajo con perspectiva de género. Éstas han puesto de relieve el modo en que el trabajo realizado por las mujeres, dentro y fuera del ámbito laboral, es infravalorado social y económicamente.

La consolidación del modelo *male breadwinner*, donde el sujeto masculino es el principal proveedor de ingresos del hogar, estableció la consideración del salario de las mujeres, esposas y madres, como complementario (*component wages*) o incluso como dinero para gastos extra (*pin money*). Ello ha conformado una minusvaloración del trabajo de las mujeres, incrustada en un patrón de segregación en el empleo y en las jerarquías de remuneraciones entre sectores y ocupaciones (Ruber y Grimshaw, 2014), que queda claramente reflejada en la construcción de las categorías profesionales. En efecto, el análisis de la naturaleza sexuada de las cualificaciones ha sido una preocupación central para algunas especialistas francesas (Daune-Richard, 2003; Maruani, 1993), que han puesto de manifiesto la proximidad entre los empleos mayoritariamente femeninos y las tareas y roles desempeñados por las mujeres en el ámbito doméstico-familiar, a la hora de dar cuenta de la minusvaloración de dichas ocupaciones. A todas estas cuestiones nos referimos en detalle a continuación.

2.1. La construcción social de las cualificaciones

Los sistemas de clasificación de las categorías profesionales, contruidos en principio sobre la base de credenciales formativas, determinan el valor del trabajo y sirven para establecer las condiciones de empleo y niveles salariales (Maruani, 1993). Sin embargo, diversas especialistas han cuestionado la aparente relación entre la formación, el contenido del empleo y la cualificación otorgada o supuesta, constatándose cómo la

construcción de las cualificaciones, lejos de ser un proceso neutro, presenta importantes sesgos de género.

Siguiendo a Maruani (1993), existe un cierto consenso entre la comunidad sociológica en el reconocimiento de que las cualificaciones no recogen una definición meramente técnica del trabajo, sino una relación entre determinadas operaciones de tipo técnico y la estimación de su valor social. La construcción social de las cualificaciones y de las categorías profesionales es, por tanto, un proceso que dota de valor social al trabajo y, en relación con la cuestión que nos ocupa, que lo hace de forma sesgada por razón de género, poniendo en valor determinados aspectos y prescindiendo de otros, de forma más o menos consciente.

Los sistemas de cualificaciones profesionales habitualmente recogen el grado de cualificación obtenido mediante un sistema formativo reconocido junto con el nivel de cualificación necesario para el desempeño de dicho puesto de trabajo. Sin embargo, no todas las formaciones obtienen el mismo reconocimiento en los sistemas de clasificación de las categorías profesionales y éstas excluyen sistemáticamente determinadas competencias adquiridas al margen del sistema educativo (Daune-Richard, 2000; Maruani 1993).

Por otro lado, que dichas cualificaciones no sean valoradas monetariamente no significa que éstas no sean deseadas por parte de los empleadores. En efecto, los empresarios aprecian y buscan cualidades propias de la mano de obra femenina (destreza, minuciosidad, paciencia, polivalencia), que, no obstante, no son reconocidas ni retribuidas específicamente, contrariamente a lo que sucede, por ejemplo, con la fuerza física masculina (Daune-Richard, 2003). Se trata de las llamadas “cualificaciones tácitas”, que no son reconocidas como un “saber hacer” —resultado de un proceso formativo y por lo tanto cualificado—, sino que se asocian a la naturaleza femenina, y por lo tanto son consideradas como aptitudes innatas (Daune-Richard, 2003; Gómez Bueno, 2001). La adquisición de dichas competencias se realiza, por lo general, fuera de los canales institucionales y en la esfera privada, lo que provoca que éstas sean invisibilizadas y banalizadas, incluso por las propias trabajadoras (Daune-Richard, 2003).

En definitiva, el sistema de clasificación de las categorías profesionales se ha construido tomando como referencia el modelo de sociedad industrial y el trabajador industrial masculino, hoy en declive (Daune-Richard, 2000; 2003; Gómez Bueno 1996; 2001), lo que resulta evidente si se revisan los factores que suelen tenerse en cuenta a la hora de valorar los puestos de trabajo: “autonomía, formación académica, iniciativa, experiencia, enfermedades profesionales, flexibilidad de horario, esfuerzo físico, esfuerzo mental, carga de trabajo, disponibilidad para viajar, responsabilidad de la

seguridad de otros, de los materiales, equipos y productos, economía, coste de los errores, tareas de supervisión, control de calidad, soportar: ruido, humedad, temperaturas extremas, nocturnidad y peligrosidad” (Gómez Bueno, 2001, p. 133); aspectos todos ellos que remiten a las características de los empleos mayoritariamente masculinos. En cambio, se obvian una serie de capacidades asociadas en mayor medida a los trabajos realizados por las mujeres: “minuciosidad, habilidad manual, autodisciplina, resistencia a la frustración, polivalencia, inmovilidad, resistencia a la monotonía, limpieza, sentido de la estética, precisión, capacidad de simultanear tareas, capacidad para establecer relaciones sociales, absorber tensiones, resolver conflictos, atender a diferentes demandas, organización del propio trabajo, cuidado con objetos frágiles, coordinación psicomotriz y destreza” (Gómez Bueno, 2001, p. 133).

En este sentido, el empleo no cualificado no se encuentra ya hoy en día en el sector industrial, sino primordialmente en el sector servicios, ámbito mayoritariamente femenino (Méda y Vennat, 2004). Siguiendo a Daune-Richard (2003), la tecnicidad, que simboliza el poder sobre la naturaleza, es asociada a lo masculino y al empleo cualificado, mientras que los servicios, definidos por lo relacional, aparecen como propios de un “universo del trabajo donde se solicitan las cualidades inherentes a la naturaleza femenina” (Daune-Richard, 2003, p. 142). Incluso cuando la tecnicidad de una profesión aumenta, como podría ser el caso de la enfermería, ésta tiende a ser descualificada por el sexo de la persona que la ocupa (Daune-Richard, 2003). En efecto, tal y como nos recuerdan Grimshaw y Rubery (2007), la investigación sociológica ha señalado la existencia de una relación mutua entre la posición social del individuo y su categoría de empleo. El *status* relativo a la cualificación o al salario de un empleo refleja el *status* de la persona que lo ocupa, a la vez que influye sobre su posición social (Grimshaw y Rubery, 2007).

En definitiva, los trabajos citados ponen de relieve que las cualidades y competencias masculinas son sistemáticamente mejor valoradas que las cualidades y competencias femeninas y que un trabajo puede ser cualificado de distinta forma según sea efectuado por hombres o por mujeres (Maruani, 1993). Otros estudios señalan que las clasificaciones profesionales definen con mucha mayor precisión las categorías masculinas que las femeninas, lo que evidencia que existe una mayor preocupación por diferenciar entre los distintos niveles de estatus y de remuneración de la fuerza de trabajo masculina (Grimshaw y Rubery, 2007), recordándonos que los procesos de construcción de las categorías profesionales no pueden analizarse sin tener en cuenta el carácter sexuado de las estrategias de gestión y control de la fuerza de trabajo de las empresas.

2.2. Categorías profesionales sexuadas y estrategias de gestión de la fuerza de trabajo

En este punto cabe recordar con Wajcman (2003) que los mecanismos de control sobre el proceso de trabajo no funcionan de forma independiente del género de la población trabajadora sobre la que se ejerce dicho control. El desarrollo de un sector periférico dentro de algunas empresas puede permitir dividir las condiciones de trabajo y por tanto los salarios, asignándose los puestos de trabajo peor remunerados a aquellas categorías de trabajadores/as a las que socialmente se asocia la posibilidad de que acepten salarios más variables. Sin duda, las mujeres forman parte de dichas categorías secundarias de mano de obra (Michon, 2003). De este modo, el carácter sexuado de las categorías profesionales al que nos hemos referido con anterioridad puede responder al interés de introducir diferenciaciones en la fuerza de trabajo por parte de las empresas (Gómez Bueno, 2001).

En efecto, algunos estudios sobre sectores de actividad como la alimentación o el textil han identificado casos de categorías directamente creadas para ser ocupadas por mujeres; categorías con una remuneración generalmente menor a la de puestos equivalentes en otros sectores (Sallé y Molpeceres, 2010). En particular, el estudio comparativo de Flecker, Meil y Pollert (1998) sobre los procesos de reestructuración del trabajo y de las cualificaciones en la industria agroalimentaria de Austria, Alemania y Reino Unido puso de manifiesto cómo dichos procesos han tendido a reforzar la segregación de género. En algunos casos, la oportunidad de vincular la remuneración a un grupo social desfavorecido, con el objetivo de mantener los costes laborales en un nivel bajo, incluso puede ir asociada a la formación de un sector distinto, tal y como nos indican Grimshaw y Rubery (2007). A su vez, la entrada de las mujeres en ocupaciones masculinizadas ha conllevado procesos de segmentación en el seno de las profesiones, mediante el desarrollo de nuevas áreas de menor prestigio y peor remuneradas (Rubery y Grimshaw, 2014).

A todo ello cabría sumar la existencia de intereses corporativos por parte de los propios trabajadores masculinos, a fin de mantener o incrementar su *status* y salario en la empresa, frente a la posible competencia de otros colectivos de trabajadores y trabajadoras (Gómez Bueno, 2001). El carácter fuertemente masculinizado de las organizaciones sindicales ha podido contribuir a la exclusión, por acción o por omisión, de este tipo de cuestiones de los procesos de negociación colectiva. Sea como fuere, la cuestión es que las categorías profesionales y laborales raramente se revisan en los convenios colectivos con tal de evitar los sesgos de género.

2.3. Feminización y minusvaloración del empleo

Otras de las principales aportaciones teóricas al análisis de la relación entre feminización y valoración del trabajo ha sido la realizada por distintos estudios que, desde una perspectiva dinámica, se han fijado en el modo en que la creciente feminización o masculinización de determinados sectores de actividad u ocupaciones se correspondía o no con reducciones o aumentos de salarios en dichos ámbitos. Lejos de mostrar la relación unidireccional entre feminización y reducción de salarios o entre masculinización y mejoras salariales a la que parecen referirse algunas autoras (Sallé y Molpececes, 2010), estos estudios evidencian la existencia de dinámicas más complejas. Siguiendo a Grimshaw y Rubery (2007), la relación entre feminización y minusvaloración de las categorías profesionales y ocupaciones depende de una serie de otros factores, como los cambios en las cualificaciones, en la tecnología, en la organización del trabajo, en las posibilidades de formación o en el nivel de sindicación de cada ámbito.

Desde este punto de vista, Grimshaw y Rubery (2007) analizan los cambios en la composición sexuada de las ocupaciones entre 1991 y 2005 en el Reino Unido y, en particular, se fijan en la relación entre la feminización de ocupaciones mayoritariamente masculinas y su minusvaloración, observando cómo, a pesar de que a lo largo de este periodo las mujeres siguieron sin poder acceder a ocupaciones altamente masculinizadas (directivos de grandes empresas, ingenieros informáticos), sí incrementaron su presencia en otras categorías masculinizadas y altamente cualificadas (cargos de gerencia, especialmente en la banca, de gestión de recursos humanos o en el ámbito científico).

A la hora de analizar los datos, Grimshaw y Rubery (2007) se basan en el trabajo de Roos (1990), quien señalaba que los cambios en la composición sexuada de ocupaciones fuertemente masculinizadas serían, en parte, el resultado del deterioro de los niveles de remuneración, así como de las condiciones laborales y de las perspectivas de futuro de dichas ocupaciones (Roos, 1990, en Grimshaw y Rubery, 2007). La autora proporcionó evidencias de que la feminización de las ocupaciones durante los años 70 y 80 en Reino Unido fue generalmente acompañada de disminuciones en la remuneración media de dichos empleos, tanto para los hombres como para las mujeres (Roos, 1990). También Crompton y Sanderson (1990) muestran que las mujeres tienden a entrar en mayor medida en profesiones que se encuentran en proceso de cambio o bien donde existe escasez de candidatos masculinos.

A pesar de que los datos analizados por Grimshaw y Rubery (2007) sugieren un panorama algo más matizado, éstos parecen respaldar la hipótesis, nada banal, de que la feminización de ocupaciones masculinizadas

tendría lugar en mayor medida allí donde los salarios masculinos se encontraban en declive. De las 18 ocupaciones mayoritariamente masculinas en proceso de feminización analizadas por los autores, la remuneración relativa de los hombres había descendido en 10, y en 4 no se habían producido cambios significativos. En este sentido, la entrada de las mujeres en estas ocupaciones podría explicarse, al menos en parte, por el hecho de no haberse retenido la fuerza de trabajo masculina en estos ámbitos, debido a la disminución de los salarios. En los datos de Grimshaw y Rubery (2007), el mayor descenso de la remuneración se había producido entre los “gerentes de banca”, pasando, sólo a lo largo de los años 90, de un 244% a un 194% de la media, a la vez que el porcentaje de mujeres en este tipo de empleos se incrementó del 22% al 34%. En segundo lugar, la remuneración de los gerentes de recursos humanos disminuyó en 20 puntos porcentuales durante los años 90, y 17 puntos más entre 2002 y 2005, pasando paralelamente de ser una ocupación mayoritariamente masculina a una profesión feminizada (Grimshaw y Rubery, 2007). La evolución de los salarios masculinos en estas ocupaciones contrasta con la tendencia general al incremento de las remuneraciones en la mayoría de ocupaciones gerenciales y profesionales. Estos datos sugieren que los hombres pueden haber estado desplazándose progresivamente hacia ocupaciones donde los salarios relativos resultaban más atractivos (Grimshaw y Rubery, 2007); tendencia que probablemente refleje la realidad de otros países en el contexto europeo, como es el caso español.

3. Sesgos de género en los sistemas de promoción y de remuneración

La segregación vertical constituye otro de los factores clave que dan forma a las desigualdades salariales, y alude a la menor representación de las mujeres en los puestos más elevados de la jerarquía ocupacional. Tal y como nos señala Daune-Richard (2003), la presencia femenina es menor en los puestos de dirección y de organización del trabajo, mientras que ellas están sobrerrepresentadas en los puestos funcionales (administración, comunicación) o de conocimiento. Este tipo de segregación en el empleo afecta en mayor medida a aquellas mujeres más formadas y ocupadas en sectores más cualificados y masculinizados. En cambio, los sectores más feminizados ofrecen escalas de promoción más reducidas y menos conectadas con empleos mejor situados (Rubery y Grimshaw, 2014). En este tipo de sectores, la movilidad profesional de las trabajadoras es principalmente de tipo horizontal, caracterizada por la discontinuidad en las trayectorias (Daune-Richard, 2003).

En el caso de las ocupaciones más cualificadas, los mecanismos de *social closure* han sido superados, en parte, por la entrada de las mujeres a través de la educación superior. No obstante, como se ha apuntado con anterioridad, la entrada de mujeres en estas profesiones ha provocado nuevos procesos de segmentación dentro de dichas categorías, especialmente en ámbitos caracterizados por una larga tradición de prácticas excluyentes (Crompton y Sanderson, 1990), como el de la abogacía. Tal y como evidencian distintos estudios, citados por Grimshaw y Rubery (2007), existe en este ámbito una profunda segregación por razón de género. Mientras que los hombres son más frecuentemente socios de los bufetes, las mujeres están más representadas entre los/as asistentes o abogados/as auxiliares, y otras áreas con bajo prestigio y remuneración. La disparidad salarial aumenta a medida que se sube en la escala profesional, de modo que algunos autores han señalado que un tercio de la brecha salarial en esta profesión es debida a la desigualdad en la progresión en las carreras laborales (McNabb y Wass, 2006, en Grimshaw y Rubery, 2007).

El caso de los abogados británicos constituye un ejemplo paradigmático de la realidad de la segregación vertical dentro de muchas ocupaciones cualificadas. El presentismo y la plena dedicación como un requisito ineludible para la movilidad laboral vertical han supuesto la emergencia de nuevas barreras que ha impedido a las mujeres que han accedido a este tipo de empleos alcanzar una posición de igualdad con sus homólogos masculinos (Castaño, Martín, Vázquez y Martínez, 2010; Sallé y Molpeceres, 2010). La “menor rentabilidad” de las mujeres en términos laborales debido a su posición en la vida extralaboral aparece como una constante en el discurso empresarial, como nos muestran Sallé y Molpeceres (2010). Todo ello ha fomentado el desarrollo de lo que en las empresas británicas se denomina *mommy tracks* (Rubery y Grimshaw, 2014), impidiendo el acceso a las posiciones superiores de la jerarquía de las organizaciones y laminando especialmente las perspectivas de promoción de aquellas mujeres que tras la maternidad se reincorporan a un puesto de trabajo a tiempo parcial, en particular en sectores o profesiones donde son mayoría las personas ocupadas a tiempo completo. Ello tiene, como se ha visto anteriormente, importantes repercusiones negativas sobre los salarios femeninos a lo largo de la trayectoria. Todas estas constataciones nos obligan, de nuevo, a pensar en la incidencia de la división sexual del trabajo en la desigual disponibilidad laboral de las mujeres, que les impide responder a dichas exigencias de dedicación exclusiva.

La cultura del presentismo y la plena dedicación va a menudo acompañada por otros sesgos de género, quizás menos evidentes, que contribuyen a dificultar la promoción de las mujeres dentro de la empresa. Entre éstas

encontramos la menor presencia femenina en la formación continua, junto con el hecho de que su participación en la misma les reporte menos beneficios que a ellos en términos de promoción y de salario (Daune Richard, 2003; Grimshaw y Rubery, 2007). De este modo, la etiqueta de “menor rentabilidad” asignada a las mujeres tiene una traducción muy concreta en la menor “inversión” realizada por las empresas en la mano de obra femenina.

Las desigualdades en la formación recibida pueden darse, a su vez, a través de otras vías, menos formalizadas. El estudio de Tolich y Briar (1999) en supermercados estadounidenses aporta algunas evidencias interesantes en este sentido, mostrando cómo a los hombres se les asignaban tareas que les permitían lograr una promoción más rápida que sus colegas femeninas. Por ejemplo, el hecho de tener que realizar una mayor variedad de tareas les proporcionaba un mayor conocimiento del funcionamiento del negocio en su conjunto. Otros estudios (Anderson, Ford, Metcalf y Kirby, 2001) han puesto de manifiesto que, mientras las mujeres deben lograr una cierta estabilidad en la empresa antes de ser promocionadas, los hombres son promocionados en mayor medida en base a su rendimiento; cuestiones, todas ellas, que ponen de relieve el papel de las culturas organizacionales.

3.1. Culturas organizacionales sexuadas

Distintas autoras identifican las *culturas organizacionales* como un factor clave que dificulta la movilidad vertical de las mujeres en las empresas (Daune-Richard, 2003; Ramos, 2005a; Wacjman, 2003). En concreto, Ramos (2005b) señala cuatro factores vinculados con los procesos de promoción profesional, que remiten directamente a la cultura organizacional de las empresas: la existencia de reglas informales y “redes de chicos”; el diseño e implementación de la política de selección de personal y de desarrollo de carrera; la escasez de redes femeninas y mentorización de mujeres, y, finalmente, la ausencia de políticas organizacionales con un mayor respeto de la vida privada y la conciliación (Ramos, 2005b, p. 11).

Siguiendo a la misma autora, (Ramos, 2005a, p. 40), la cultura organizacional puede definirse como “el conjunto de valores, creencias, comportamientos, símbolos y experiencias comunes y compartidas que le permiten a las personas que trabajan en una empresa desarrollar una forma unificada de percibir la realidad” y que “les induce a reaccionar de manera uniforme y continuada ante los requerimientos que les plantea el entorno y la propia gestión de la organización”. La cultura dominante en estas organizaciones se corresponde generalmente con la del varón blanco heterosexual, privilegiándose valores y características asociadas a la masculinidad,

como la asertividad, la competitividad, la orientación al logro, o incluso la agresividad (Ramos, 2005a). Ello resulta especialmente evidente en los puestos directivos, fuertemente asociados a una serie de valores propios del estereotipo masculino, y donde la escasa representación femenina tiene lugar a costa de una asimilación de las trayectorias de las mujeres a las de sus homólogos masculinos (Castaño, 2009).

De este modo, las empresas aparecen como espacios sociales donde las imágenes de la masculinidad y la femineidad se construyen y se reconstruyen cotidianamente (Wacjman, 2003). Los hombres tienen un peso fundamental en la forma en que se definen las reglas, procedimientos, tareas y funciones en la cultura empresarial y en las interacciones cotidianas (Wacjman, 2003). En efecto, aunque generalmente pasen desapercibidas, las diferencias de género se construyen a menudo en base a pequeñas prácticas informales, que orientan a hombres y mujeres hacia distintos recorridos en la empresa (Daune-Richard, 2003). De este modo, las mujeres son frecuentemente excluidas de la toma de decisiones informales, siendo un caso emblemático las propias decisiones sobre las promociones en el seno de la empresa (Ramos, 2005a). Éstas se toman a menudo en unos espacios y tiempos, en los márgenes de lo laboral, donde las mujeres no se encuentran presentes, lo que remite, de nuevo, a la incidencia de las cargas reproductivas en las trayectorias femeninas.

3.2. Sesgos de género en los sistemas de remuneración

Otro elemento clave en el estudio de la desigualdad salarial son los sesgos que caracterizan los sistemas de remuneración de las empresas. La cifra que ejemplifica de forma más clarificadora y sintética esta dimensión de la problemática es el dato de la magnitud de la brecha salarial desagregada por los distintos componentes del salario. De este modo, con datos para 2014 procedentes de la Encuesta de Estructura Salarial, el cálculo de la brecha salarial sobre el salario bruto mensual medio en España arrojaba una cifra del 22,52%. En cambio, la brecha sobre el salario base era del 18%, evidenciando cómo los pagos extraordinarios y los complementos salariales son los que más agrandan dicho diferencial salarial. En efecto, los pagos por horas extraordinarias y los complementos por turnos de trabajo actúan claramente en detrimento de los salarios femeninos (con una brecha salarial del 78,88% y 33,03%, respectivamente), lo que sin duda está relacionado con la desigual disponibilidad para el empleo de hombres y mujeres, vinculada a las cargas reproductivas. Con todo, ambos conceptos suponen una parte poco significativa del salario mensual total de hombres y mujeres (0,32% y 1,5%, respectivamente). Más relevante es la incidencia de los complementos salariales,

pues representan el 30,17% del salario mensual total, con una brecha del 30,43%.

Esta realidad se explica, en primer lugar, porque dichos complementos, que valoran monetariamente elementos como la peligrosidad o penosidad de las condiciones de trabajo, el uso de maquinaria o la fuerza física, la antigüedad o el rendimiento, son habituales en los sectores más masculinizados y se asocian a puestos de trabajos ocupados mayoritariamente por hombres. En el caso concreto de las escalas de remuneración basadas en la antigüedad, éstas perjudican a las mujeres en la medida en que, como se ha visto, sus trayectorias son más discontinuas debido a las cargas reproductivas; unas escalas que, dicho sea de paso, a menudo no se encuentran justificadas en términos de productividad (Rubery y Grimshaw, 2014).

En segundo lugar, cabe remarcar que determinado tipo de complementos se aplican a menudo de forma discrecional, lo que actúa en detrimento del colectivo femenino, en unos contextos organizativos donde, como se ha señalado anteriormente, las normas se encuentran escritas en masculino, afectando especialmente a aquellas mujeres mejor situadas en la jerarquía laboral. En efecto, se ha constatado que las mujeres tienden a beneficiarse en menor medida de los aumentos salariales asociados a un ascenso, así como de ulteriores aumentos tras el ascenso (Grimshaw y Rubery, 2007). La cuestión de la discrecionalidad parece especialmente problemática en el uso de los complementos vinculados al rendimiento o de las llamadas *broad pay bands* o bandas salariales amplias, que están sustituyendo en muchos contextos la utilización de otra serie de complementos, también discriminatorios pero más transparentes y por lo tanto más fácilmente identificables como tales (Rubery y Grimshaw, 2014). Éstos fomentan la individualización de los sistemas de remuneración, al proporcionar a los gerentes una mayor discrecionalidad en su asignación, en perjuicio de las mujeres. En esta línea, diversos estudios muestran que las mujeres reciben más retribución en forma de pluses cuando el sistema de remuneración se encuentra más formalizado; o que las cualidades que son recompensadas varían según el género de la persona empleada. Incluso se ha observado cómo la remuneración por incentivos se ha utilizado específicamente para preservar los elevados salarios masculinos (Rubery y Grimshaw, 2007).

4. A modo de conclusión

Quizás una de las principales constataciones que arroja el estudio de la brecha salarial es su persistencia. Después de prácticamente cuatro décadas de implementación de políticas de igualdad de oportunidades, organismos como la Unión Europea (UE) o la Organización

Internacional del Trabajo (OIT) reconocen que ésta permanece prácticamente inamovible. Si bien existe un importante número de estudios que han aportado sendas evidencias de los factores que inciden sobre la brecha salarial de género, las actuaciones desarrolladas con el objetivo de intervenir sobre la misma coinciden en lo limitado de su impacto.

En primer lugar, en lo que se refiere a la cuestión de la acción sindical, es preciso tener en cuenta las dificultades históricas para situar las temáticas relativas a la igualdad en el centro de los procesos de negociación colectiva. Éstas se encuentran en el caso español aún lejos de constituir aspectos centrales en la cultura sindical, en la propia estructura de las organizaciones o en las prácticas de la negociación colectiva; situación que se ve agravada por el creciente proceso de individualización de las relaciones laborales y las consecuentes dificultades para mantener, no digamos ya de incrementar, la cobertura de los convenios colectivos sobre la población ocupada. Ello parece especialmente relevante para el tema que nos ocupa en la medida en que existen evidencias de que la brecha salarial es menor en aquellos países donde existe un mayor nivel de cobertura de la negociación colectiva y las empresas están obligadas a cumplir con los convenios (CES, 2014). Es más, en el actual contexto de crisis, las propias centrales sindicales reconocen que han aumentado las dificultades para introducir cuestiones relativas a la igualdad de género en materia salarial en los procesos de negociación colectiva (CES, 2014).

Las dificultades para articular medidas decisivas para combatir la brecha salarial las hallamos también en el ámbito de la política pública. En el contexto europeo, las evaluaciones de las políticas en materia de igualdad de género han puesto de relieve las importantes limitaciones de las mismas. En concreto, en lo que a la desigualdad salarial se refiere, distintas evaluaciones han señalado que, si bien ésta se ha planteado como un área central de intervención de la política comunitaria, no se fijaron objetivos cuantitativos concretos a alcanzar (Rubery, Grimshaw y Figueiredo 2005). También se ha criticado que la inclusión de la calidad del empleo en la agenda europea, mediante la revisión en el año 2000 de la Estrategia Europea de Empleo, omitió la dimensión salarial, que sólo aparecía como un indicador de la dimensión de la igualdad de género, obviando el carácter central del salario en las relaciones de empleo y en su incidencia en las condiciones de vida de las personas (Prieto, 2009).

En un plano más general, diversas autoras coinciden en señalar como principal motivo del mencionado fracaso de las políticas de igualdad su foco prioritario en la esfera del mercado y, en particular, en la dimensión cuantitativa del empleo. Es decir, la preocupación principal ha sido la de aumentar la participación laboral

femenina, sin tener en cuenta las condiciones en que se daba dicha inserción, ni la necesidad de intervenir en otras esferas sociales con tal de lograr una mayor igualdad (Bustelo y Lombardo, 2006; Lombardo, 2002; 2003). En esta misma dirección han apuntado algunas de las evaluaciones de los planes de Igualdad en España, que además han señalado la incapacidad de dichas herramientas de avanzar en la distribución de los tiempos laborales y familiares (Carrasquer, Recio y Rodríguez-Soler, 2015); factor que, como se ha visto con anterioridad, tiene un importante impacto sobre las desigualdades salariales. Por otro lado, Astelarra (2005) señalaba hace ya más de una década en su análisis de “veinte años de políticas de igualdad” que la mayoría de estos instrumentos se han centrado en la mejora del conocimiento y la sensibilización, siendo mucho más escasas las actuaciones de tipo directo; unas políticas que, además, son las primeras en ser relegadas en contextos de crisis económica como el que está viviendo España en la actualidad, del mismo modo que la problemática de la igualdad queda relegada de los procesos de negociación colectiva.

En definitiva, tras cuatro décadas de conocimientos y evidencias sobre la discriminación salarial de género, y a pesar de la creciente relevancia mediática que acompaña al indicador de la brecha salarial, se hacen patente que esta forma de desigualdad persiste y se transforma con la participación femenina en el empleo. Como nos dirían Grimshaw y Rubery (2014), la persecución de la igualdad salarial se ha convertido en un caso de objetivos en constante movimiento (*a case of moving goalposts*). Se hace pues evidente lo imprescindible de las voluntades políticas y complicidades de los agentes sociales e institucionales implicados, así como los esfuerzos de aquellas mujeres que, desde la diversidad del feminismo, suelen persistir en su empeño por lograr una sociedad más igualitaria y democrática.

Agradecimientos

El trabajo que se recoge en este texto se llevó a cabo en el marco del proyecto “La Brecha Salarial y la Brecha de Cuidados. Dos factores de desigualdad de género”, coordinado por los profesores Capitolina Díaz y Carles Simó de la Universidad de Valencia y financiado por el Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades a través del Mecanismo de financiación del Espacio Económico Europeo (Exp 128-CNBR025). Las reflexiones que aquí se presentan son fruto del trabajo conjunto del equipo de investigación de la Universidad Autónoma de Barcelona (UAB), adscrito al Centro de Estudios Sociológicos sobre la Vida Cotidiana y el Trabajo (QUIT) y formado por Teresa Torns, Carolina Recio, Albert Trinidad y la autora. Para una ampliación acerca de los hallazgos del proyecto puede consultarse el libro

que recoge los resultados del mismo, y, en concreto, el capítulo que recoge el trabajo del equipo UAB: Torns, Teresa; Recio, Carolina; Sánchez, Núria y Trinidad, Albert (2016). “La brecha salarial: un indicador de las desigualdades de género en el mercado de trabajo”. En Capitolina Díaz y Carles Simó-Noguera (Eds.), *Brecha Salarial y Brecha de Cuidados* (pp. 89-108). Valencia: Tirant Lo Blanch.

Referencias bibliográficas

- Anderson, Tracy; Ford, John; Metcalf, Hilary; Kirby, Simon (2001): *The Gender Pay Gap*. London: Women and Equality Unit, The Cabinet Office.
- Astelarra, Judith (2005): *Veinte años de políticas de igualdad*. Madrid: Cátedra.
- Bustelo, María; Lombardo, Emanuela (2006): “Los ‘marcos interpretativos’ de las políticas de igualdad en Europa: conciliación violencia y desigualdad de género en la política”. *Revista Española de Ciencia Política*, 14, 117-140.
- Carrasquer, Pilar; Recio, Carolina; Rodríguez-Soler, Joan (2015): “Políticas de igualdad y modelos de empleo: el caso español”. *Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social*, 116, 19-47.
- Castaño, Cecilia (Coord.) (2009): *Mujeres y poder empresarial en España*. Madrid: Instituto de la Mujer.
- Castaño, Cecilia; Martín, Juan; Vázquez, Susana; Martínez, José Luis (2010): “Barreras invisibles y presencia de mujeres directivas en España”. *Revista Internacional del Trabajo*, 129 (3), 379-396. <https://doi.org/10.1111/j.1564-9148.2010.00090.x>
- CES (2014): *Negociando la igualdad. Cómo contribuye la negociación colectiva a eliminar la discriminación salarial entre hombres y mujeres que desempeñan el mismo trabajo o un trabajo de igual valor*. Bruselas: Confederación Europea de Sindicatos.
- Crompton, Rosemary; Sanderson, Kay (1990): *Gendered Jobs and Social Change*. London, Unwin Hyman.
- Daune-Richard, Anne-Marie (2000): “Cualificación y representación social”. En: M. Maruani; C. Rogerat; T. Torns (Eds.), *Las nuevas fronteras de la desigualdad* (pp. 71-87). Barcelona: Icaria.
- Daune-Richard, Anne-Marie (2003): “La qualification dans la sociologie française: en quête des femmes”. En: J. Laufer; C. Marry; M. Maruani (Eds.), *Le travail du Genre. Les sciences sociales du travail à l'épreuve des différences de sexe* (pp. 138-150). Paris: La Découverte.
- De Cabo, Gema; Garzón, María José (2007): *Diferencia y discriminación salarial por razón de sexo*. Madrid: Instituto de la Mujer.
- Fagan, Colette; O'Reilly, Jacqueline; Rubery, Jill (2000): “El trabajo a tiempo parcial en los Países Bajos, Alemania y el Reino Unido: ¿un nuevo contrato social entre los sexos?” En: M. Maruani; C. Rogerat; T. Torns (eds.),

Las nuevas fronteras de la desigualdad (pp. 379-396). Barcelona: Icaria.

- Flecker, Jörg; Meil, Pamela; Pollert, Anna (1998): “The Sexual Division of Labour in Process Manufacturing: Economic Restructuring, Training and ‘Women’s Work’”. *European Journal of Industrial Relations*, 4 (1), 7-34. <https://doi.org/10.1177/095968019841002>
- Francesconi, Marco; Gosling, Amanda (2005): “Career Paths of Part-Time Workers”, *Working Paper Series No.19*. Equal Opportunities Commission. Manchester.
- Gómez Bueno, Carmen (1996): “El género y el prestigio profesional” en *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, 75, pp. 215-233. <https://doi.org/10.2307/40184034>
- Gómez Bueno, Carmen (2001): “Mujeres y trabajo: principales ejes de análisis”. *Papers*, 63/64, 123-140. <https://doi.org/10.5565/rev/papers/v63n0.1210>
- Grimshaw, Damian; Rubery, Jill (2007): “Undervaluing women's work”, *Working Paper Series, No. 53*. European Work and Employment Research Centre. Manchester.
- Lombardo, Emanuela (2002): “Políticas de igualdad de género en los Ayuntamientos de Barcelona: origen, características y retos para el futuro”. *Gestión y análisis de políticas públicas*, 25, 79-94. <https://doi.org/10.24965/gapp.vi25.336>
- Lombardo, Emanuela (2003): “EU Gender Policy Trapped in the Wollstonecraft Dilemma?”. *European Journal of Women's Studies*, 10 (2), 159-180. <https://doi.org/10.1177/1350506803010002003>
- Maruani, Margaret (1993): “La cualificación, una construcción social sexuada”. *Revista de economía y sociología del trabajo*, 21-22, 41-49.
- Méda, Dominique; Vennat, Francis (2004): *Le travail non qualifié, permanences et défits*. Paris: La Découverte.
- Meurs, Dominique; Ponthieux, Sophie (2006): “Quand la variable ‘femme’ ne sera plus significative dans les equations de gains...”. *Travail, genre et sociétés*, 15, 51-67. <https://doi.org/10.3917/tgs.015.0051>
- Michon, François (2003): “Segmentation, marches professionnels, marches transitionnels: la disparition des divisions de genre”. En: J. Laufer; C. Marry; M. Maruani (Eds.), *Le travail du Genre. Les sciences sociales du travail à l'épreuve des différences de sexe* (pp. 238-258). Paris: La Découverte.
- Olsen, Wendy; Walby, Sylvia (2004): “Modelling Gender Pay Gaps”, *Working Paper Series, No.17*. Equal Opportunities Commission. Manchester.
- Prieto, Carlos (Coord.) (2009): *La calidad del empleo en España. Una aproximación teórica y empírica*. Madrid: Ministerio de Trabajo e Inmigración.
- Ramos, María Amparo (2005a): *Mujeres y liderazgo. Una nueva forma de dirigir*. Valencia: Publicacions Universitat de València.

- Ramos, María Amparo (2005b): "Mujeres directivas: Un valor en alza para las organizaciones laborales". *Cuadernos de Geografía*, 78, 191-214.
- Roos, Patricia A. (1990): *Job Queues, Gender Queues: Explaining Women's Inroads Into Male Occupations*. Philadelphia: Temple University Press.
- Rubery, Jill; Grimshaw, Damian (2014): "The 40-year pursuit of equal pay. A case of constantly moving goalposts". *Cambridge Journal of Economics*, 39 (2), 1-25. <https://doi.org/10.1093/cje/beu053>
- Rubery, Jill; Grimshaw, Damian; Figueiredo, Hugo (2005): "How to close the gender pay gap in Europe: towards the gender mainstreaming of pay policy". *Industrial Relations Journal*, 36 (3), 184-213. <https://doi.org/10.1111/j.1468-2338.2005.00353.x>
- Sallé, María Ángeles; Molpeceres, Laura (Coords.) (2010): *La brecha salarial: realidades y desafíos. Las desigualdades salariales entre mujeres y hombres*. Madrid: Ministerio de Igualdad y Ministerio de Trabajo e Inmigración.
- Tolich, Martin; Briar, Celia (1999): "Just Checking it Out: Exploring the Significance of Informal Gender Divisions Amongst American on Supermarket Employees". *Gender, Work and Organization*, 6 (3), 129-33. <https://doi.org/10.1111/1468-0432.00076>
- Torns, Teresa (2001): "Entre l'atur i el temps parcial: noves maneres per a una vella desigualtat". *Revista Catalana de Sociologia*, 15, 27-40.
- Torns, Teresa; Recio, Carolina; Sánchez, Núria; Trinidad, Albert (2016). "La brecha salarial: un indicador de las desigualdades de género en el mercado de trabajo". En: C. Díaz; C. Simó-Noguera (Eds.), *Brecha Salarial y Brecha de Cuidados* (pp. 89-108). Valencia: Tirant Lo Blanch.
- Wajcman, Judy (2003): "Le genre au travail". En: J. Laufer; C. Marry; M. Maruani (Eds.), *Le travail du Genre. Les sciences sociales du travail à l'épreuve des différences de sexe* (pp. 150-162). Paris: La Découverte.