

discriminación sexual en la industria: el caso de la ciudad de México

nora garro

El presente artículo se refiere a la distribución de trabajadores y trabajadoras entre diferentes tipos de empresas del sector industrial. Dicha fuerza laboral se clasifica, además, según su nivel de educación. El objetivo de la investigación consiste en explorar la existencia de una relación sistemática entre el patrón de empleo de las firmas y el pago diferencial entre hombre y mujer dentro de cada categoría educacional. Se considera que el nivel de educación es una buena aproximación de la categoría de trabajo u ocupación ofrecida por las empresas industriales.

Existen tres importantes factores metodológicos que conviene destacar en la introducción. En primer lugar, el establecimiento industrial constituye la unidad de análisis y no el individuo como trabajador. En este sentido el modelo está orientado hacia la demanda de trabajo. Por su parte, el nivel de educación de los trabajadores es el elemento determinante de la oferta de trabajo.

En segundo lugar, se encuentran los factores institucionales y de mercados en los cuales las firmas operan. El enfoque utilizado es el conocido como la teoría de los mercados internos de trabajo.¹

¹ Doeringer, Peter y Piore, Michael, *Internal Labor Market and Manpower Analysis*. Lexington, Mas. D C. Heath, Lexington Books. 1971.

Edwards Richard C., *Alienation in Bureaucratic Enterprise*. Tesis de P.h.D. no publicada, Harvard University, 1972.

Por último, se entiende que la diferencia en la distribución de hombres y mujeres trabajadores entre distintas categorías educacionales explica adecuadamente las correspondientes diferencias en los ingresos de estos dos grupos de trabajadores, en el agregado. Una afinación del análisis sugiere, sin embargo, que parte de los diferenciales de salarios se debe a la distribución diferencial de ambos sexos entre distintos tipos de empresas industriales, debido a la existencia de una jerarquía de firmas con respecto a la política de salarios.

El modelo teórico se prueba empíricamente con una muestra del 1% del censo industrial para la Ciudad de México de 1970. Cabe destacar que el censo se realiza en base a encuestas a establecimientos sin especificar la pertenencia de los mismos a sus respectivas empresas. Por ello resulta una simplificación del análisis de este artículo considerar al establecimiento como una empresa o firma.

1. EL MODELO

La teoría del mercado interno de trabajo considera que la estructura de trabajo al interior de una empresa consta de dos tipos de ocupaciones. Existen categorías de trabajo que son satisfechas con recursos externos a la firma, es decir, por trabajadores "nuevos". Estas ocupaciones permiten al trabajador ingresar a la empresa y, en general, se trata de posiciones de nivel jerárquico bajo, asociadas a un relativamente bajo nivel de salario. En contraposición a las anteriores se encuentran las categorías de trabajo que son atendidas con fuentes internas a través de líneas de promoción. Los trabajadores de las empresas constituyen una oferta interna de trabajo para los trabajos mencionados en la segunda categoría. El proceso mediante el cual los trabajadores avanzan desde las posiciones de entrada a niveles superiores de trabajo se realiza a través de la adquisición, formal o informal, de conocimiento adicional o de destrezas que son esencialmente específicas de cada empresa.

Por lo tanto, el mercado interno de trabajo es un aparato administrativo mediante el cual se distribuyen trabajos a los trabajadores y además se establecen las tasas de salarios al interior de las empresas.

Edward, Richard C., *The Social Relations of Production in the Firm and Labor market structure* Politics and Society, 1975.

Gordon, David, *Methodological and Empirical Issues in the Theory of labor market Segmentation*. Próximo a publicarse. Gordon, David, Richard C. and Reich, Michael, *Labor market in American Capitalism*. Próximo a publicarse.

¿Cómo puede la discriminación sexual entrar en el modelo del mercado interno de trabajo?² En este enfoque, el tratamiento individual no es la regla sino el tratamiento por grupos o categorías de trabajo. El tratamiento por grupos será tanto más eficiente cuanto mayor sea el grado de homogeneidad con respecto a las características que se consideren relevantes en la definición de las categorías ocupacionales. Si el empleador cree que las mujeres son trabajadores menos estables o menos productivos o menos dedicados a su trabajo que el hombre, el sexo constituirá una base obvia para la diferenciación entre trabajadores y la llamada discriminación estadística jugará probablemente un rol importante en el racionamiento de las oportunidades de trabajo. Además, el posible rechazo de los trabajadores hombres hacia sus colegas mujeres puede proporcionar incentivos adicionales para el tratamiento diferencial.

Por lo tanto, dentro de la teoría del mercado interno de trabajo la segregación es la forma en que la discriminación sexual aparece debido a que la capacidad del empleador para diferenciar entre hombre y mujer es relativamente amplia en la contratación y en la distribución de trabajos. Así, los empleadores pueden excluir a las mujeres de ciertas posiciones de entrada así como de ciertas escaleras de promoción o bien pueden promoverlas más lentamente que a los hombres.

Ahora bien, la segregación puede existir no solamente a nivel de ocupación sino también a nivel de firmas. En ambos casos, los salarios diferenciales estarán asociados con el acceso restringido de las mujeres a mejores oportunidades.

Teóricamente, existen dos tipos de restricciones al comportamiento discriminatoria del empleador. En primer lugar, hay una consideración institucional interna a las firmas; el empleador está constreñido a pagar el mismo salario base a todos los trabajadores que componen una categoría ocupacional dada. La diferencia entre individuos de la misma categoría deberá representar esencialmente diferencias en antigüedad y/o méritos. En segundo lugar, hay razones institucionales relacionadas con el mercado que determinan la posición de la empresa en la jerarquía del mercado externo de trabajo. En este punto se sugiere la siguiente hipótesis de trabajo: la posición relativa de la firma en cuanto a su política de salarios es consistente a través de las categorías ocupacionales. Así, se supone que la intensidad de capital está relacionada positivamente con la política de salarios de la firma. O sea, las firmas con mayor (menor) intensidad de capital tienen más elevadas

² Para un exhaustivo análisis consultar Blau. Francine, *Equal Pay in the Office*, Mas. D.C. Heath and Company, 1977.

(menores) estructuras salariales, independientemente del tamaño.

Si la discriminación por firmas tiene lugar, los trabajadores hombres serán atraídos principalmente por las empresas con estructura de capital más elevada mientras que las trabajadoras encontrarán empleos con mayor facilidad en firmas con la estructura salarial menos elevada. De esta manera, aun si existiera una preferencia extendida en el sector industrial por trabajadores hombres, los empleadores de las firmas de salarios elevados tendrían mayor libertad para ejercer sus preferencias debido a que los salarios ofrecidos en cada categoría ocupacional exceden al salario alternativo suficiente para atraer una determinada oferta de trabajo. Las firmas con salarios menores son menos capaces de competir por trabajadores y, consecuentemente, para ejercer sus preferencias.

Adicionalmente, se propone que los sueldos diferenciales por sexo dentro de una misma categoría ocupacional se deben principalmente a las diferencias en la estructura salarial entre empresas más que a diferencias en la estructura salarial dentro de las firmas.

En el modelo descrito la demanda de trabajo genera factores que juegan un rol importante en la generación de diferenciales de salarios entre el trabajador y la trabajadora, aun cuando por el lado de la oferta ambos trabajadores posean el mismo nivel de conocimientos y habilidades. Una manera de clasificar estos últimos es a través de niveles de educación en el supuesto de que la calidad de los trabajadores con un determinado nivel de educación es relativamente homogénea. La escolaridad formal brinda una medida del capital humano contenido en cada trabajador; de tal modo que la homogeneidad de los trabajadores puede medirse aproximadamente por los años de escolaridad. A su vez, los niveles de educación se consideran relacionados con los peldaños de la escalera interna de promoción dentro de las firmas: de tal modo que los niveles de educación son variables que se aproximan a las categorías ocupacionales.

De tal manera, la educación se considera una variable adecuada para la medición de la productividad. En este sentido el análisis se aparta un poco del espíritu de la teoría del mercado interno de trabajo que relaciona la productividad con la ocupación o trabajo más que con las características del trabajador. Sin embargo, la separación no es tan grande si se supone que la estructura educacional de la fuerza de trabajo empleada está íntimamente ligada a la estructura ocupacional de la empresa.

Finalmente, se supone que la diferencia en salarios entre el hombre y la mujer dentro de la firma para cada nivel de educación excede las diferencias en antigüe-

dad y/o méritos. Asimismo, se supone que la diferencia en salarios entre las firmas excede las que pueden ser razonablemente atribuidas a diferencias exógenamente determinadas en la calidad de los trabajadores, independientemente de la educación.

II. RESULTADOS EMPIRICOS

A. Los Datos

Los datos utilizados en este trabajo corresponden a una muestra de 1% de los establecimientos industriales censados en el Censo Industrial para la Ciudad de México de 1970, la que representa 5466 trabajadores, de los cuales 4215 (77%) son hombres y 1251 (23%) son mujeres.

Se han distinguido doce niveles educacionales: alfabetos, estudios primarios incompletos, estudios primarios completos, entrenamiento especial (con cinco años de escuela o menos), entrenamiento técnico (con 6 años de escuela), estudios secundarios incompletos, estudios secundarios completos, estudios de preparatoria incompletos, estudios de preparatoria completos, estudios técnicos (con 9 años de escuela), estudios universitarios (con 11 años de escolaridad), estudios de post-grado. Para futuras referencias se considera que de los niveles analfabetas hasta estudios de secundaria completa son niveles bajos de educación mientras que desde estudios de preparatoria incompletos hasta estudios de post-grado corresponden a niveles altos de educación. En la muestra utilizada el 80% de los trabajadores tienen un nivel bajo de educación y el restante 20% un nivel alto.

Además, del total de mujeres el 65% pertenece al primer grupo y el 35% restante al segundo; mientras que del total de hombres el 84% pertenece al primer grupo y el 16% restante al segundo. Una posible explicación de la menor presencia de la mujer en el grupo de educación baja puede deberse a que las mujeres con niveles muy bajos de educación trabajan en su mayoría en el sector informal de la economía.

Por su parte, los establecimientos se clasifican por intensidad de capital. Se consideraron tres diferentes intensidades de capital: baja, intermedia y alta. Los establecimientos con baja intensidad de capital son aquéllos que tienen una proporción capital-trabajo menor de 25000 pesos mexicanos (de 1970); los de intensidad intermedia de capital son aquellos cuya correspondiente proporción capital trabajo varía entre 25000 y 100 000 pesos mexicanos; los de alta intensidad de capital

poseen una proporción capital-trabajo superior a 100 000 pesos mexicanos.

B.- Verificación de Hipótesis

En esta sección se presentará la verificación empírica de las hipótesis contenidas en el punto 1

1. Índice de Segregación Intraeducacional

Se calculó un índice de segregación sexual para el sector industrial de la ciudad de México. El índice es similar al de Duncan³, siendo la única diferencia que se utilizan niveles educativos en lugar de categorías ocupacionales. La fórmula utilizada es la siguiente.

$$\sum_{i=1}^{12} (X_i - Y_i) / 2$$

Donde X_i representa el porcentaje de las trabajadoras dentro del mismo nivel educativo y Y_i el correspondiente porcentaje de trabajadores hombres.

El índice puede tomar un valor entre cero y cien. En el presente contexto un valor de cero indicaría que dentro de cada nivel educativo la distribución de mujeres es igual a la de los hombres. Por el contrario, un valor de cien indica segregación máxima, con las mujeres concentradas en ciertos niveles de educación y los hombres en otros.

Para la muestra en cuestión el valor del índice de segregación sexual es del 23%.

Dado que el nivel educativo se considera como una variable similar a la categoría ocupacional, el valor del 23% constituye un valor mínimo del índice dado que es probable que las mujeres ocupen a lo más la misma categoría ocupacional que los hombres con el mismo nivel de educación que ellas.

La interpretación del índice corresponde a que a lo menos el 23% de las mujeres o de los hombres empleados debería cambiar su nivel de educación (categoría

³ Duncan, Otis D. y Duncan, Beverly, *A Methodology Analysis of Segregation Indexes*, American Sociological Review 20 (1955) pp. 210-17.

ocupacional) para que la distribución porcentual por niveles de educación (categorías ocupacionales) fuese la misma para ambos sexos. Una manera equivalente de describir lo anterior sería que dicho 23% de movilización aseguraría que la representación de las mujeres (u hombres) en cada nivel o categoría fuera igual a la representación de las mujeres (u hombres) en el total de trabajadores empleados.

2. Distribución de la fuerza laboral empleada

Las empresas con intensidad de capital intermedia ocupan el 48% del total de la fuerza laboral empleada, siguiendo en importancia las empresas con intensidad de capital alta con el 36% y por último las de baja intensidad de capital que emplean el 16%. El mismo patrón se observa en la distribución porcentual de hombres y mujeres en estas tres categorías de empresas: 46% de los hombres empleados, y 58% de las mujeres empleadas pertenecen a la primera categoría de empresas: 39% de los hombres empleados 23% de las mujeres empleadas pertenecen a la segunda categoría de empresas y 15% de los hombres y 16% de las mujeres pertenecen a la última categoría (Cuadro 1). Si se considera la distribución por sexo dentro de cada categoría de empresas, las de baja e intermedia intensidad de capital coinciden en un 73% de hombres y 27% de mujeres mientras que en las empresas con alta intensidad de capital la distribución es de 85% y 15%, respectivamente (cuadro 1). Estos últimos resultados confirman la hipótesis de que las firmas con mayor intensidad de capital tienen una preferencia por los trabajadores hombres.

Tomando en cuenta la variable educación, se observa en el cuadro 2 que las firmas con intensidad de capital intermedia y alta absorben el 82% (44% más 38%, respectivamente) de la fuerza laboral empleada que posee bajo nivel de educación y el 91% (66% más 25%, respectivamente) de la fuerza laboral empleada que posee alto nivel de educación. Consecuentemente, las firmas de baja intensidad de capital concentran el 18% de la fuerza laboral empleada con bajo nivel educativo y el 9% de la que posee alto nivel educativo. Estos resultados soportan la noción de las firmas con que mayor intensidad de capital atraen trabajadores con mayor preparación.⁴

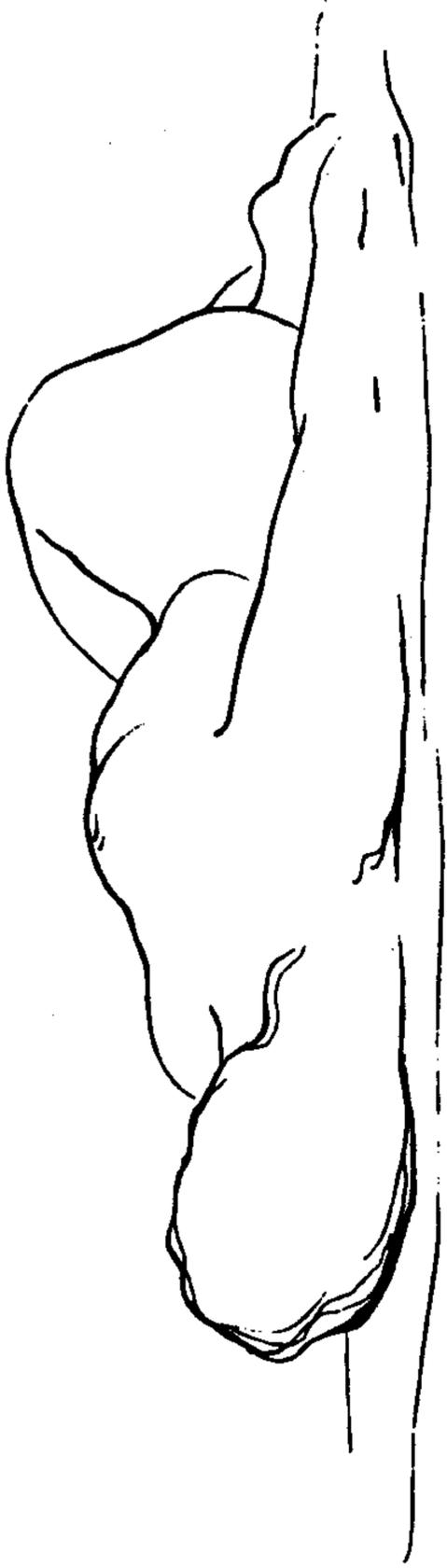
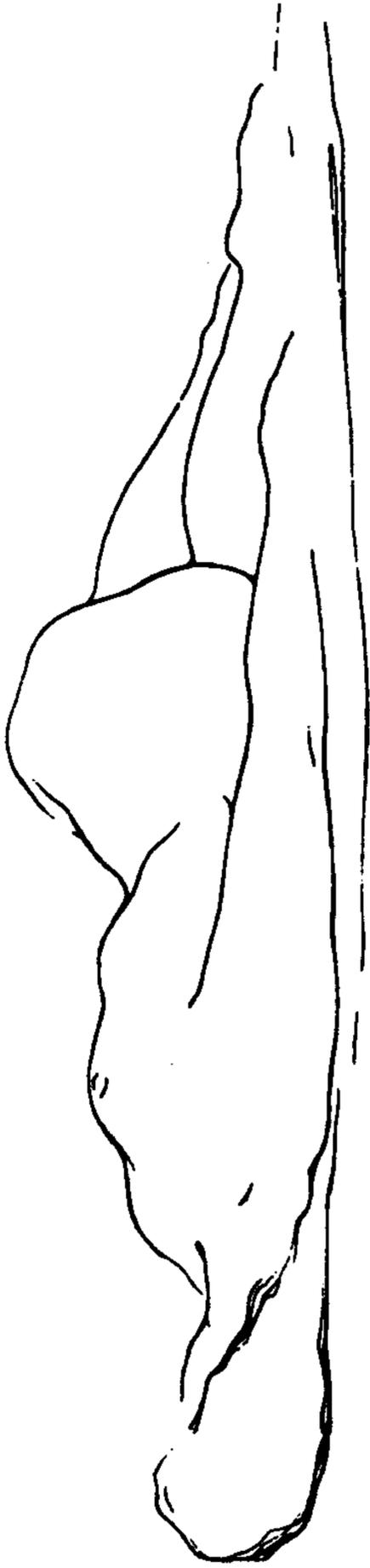
⁴ Nótese en el cuadro 2 que esa noción no es confirmada por las cifras de las empresas con alta intensidad de capital (38%).

CUADRO 1

Distribución de trabajadores empleados, por sexo y tipo de firmas

Firmas (intensidad de Capital)	Número de		Número de		Total	Distribución dentro de cada firma			
	Hombres	%	Mujeres	%		Hombres	Mujeres	%	
Baja	650	15	239	19	889	16	73	27	100
Intermedia	1910	46	721	58	2631	48	73	27	100
Alta	1655	39	291	23	1946	36	85	15	100
		100		100		100			

File
Number
1979



CUADRO No. 2

DISTRIBUCION DE TRABAJADORES EMPLEADOS,
POR EL NIVEL DE EDUCACION Y TIPO DE FIRMAS

Firmas (Intensidad de Capital)	Nivel de Educación	BAJO		ALTO	
		#	%	#	%
Baja		784	18	105	9
Intermedia		1910	44	719	66
Alta		1674	38	272	25
Totales		4368	100	1096	100

Más interesantes aún resultan las cifras obtenidas al desglosar la información anterior por sexo, como se muestra en el cuadro 3.

CUADRO No. 3

DISTRIBUCION DE TRABAJADORES EMPLEADOS,
POR NIVEL DE EDUCACION, SEXO Y TIPO DE FIRMA

Firmas (Intensidad de Capital.)	Nivel de Educa- ción.	BAJA				ALTO			
		Hombres		Mujeres		Hombres		Mujeres	
		#	%	#	%	#	%	#	%
Baja		560	16	224	27	90	9	15	12
Intermedia		1554	44	356	43	652	67	67	52
Alta		1430	40	244	30	225	24	47	36
			100		100		100		100

Si se consideran las mujeres trabajadoras, se cumple la hipótesis esbozada en el párrafo anterior puesto que las firmas de bajo nivel de intensidad de capital concentran el 27% de las mujeres con bajo nivel de ingreso y sólo el 12% de las mujeres con alto nivel de ingreso. Para las firmas con nivel intermedio las cifras son 43% y 52%, respectivamente y para las firmas de nivel alto 30% y 36%, respectivamente. Tomando ahora en cuenta los hombres trabajadores, las firmas de bajo nivel de intensidad emplean el 16% del total de hombres empleados con bajo nivel de educación y sólo el 9% del total de los que poseen alto nivel de educación. Para empresas intermedias las cifras son del 44%, y 67%, respectivamente. (La regla no se cumple para las firmas de alta intensidad de capital, 40%, 24%, respectivamente).

Otra manera de captar el mismo fenómeno descrito en esta sección la ofrece el cuadro 4. Nuevamente, la composición interna del empleo de las firmas indica que el porcentaje de empleados con bajo nivel de educación baja a medida que aumenta la intensidad de capital (salvo para hombres en firmas de alta intensidad de capital). Adicionalmente, obsérvese que las mujeres empleadas están más concentradas en los niveles de educación bajos en todos los tipos de firmas, salvo en los de altos niveles de intensidad de capital donde la distribución es prácticamente la misma para ambos sexos.

C. Diferenciales de Salarios

En esta sección se presentan los diferenciales de salarios entre hombres y mujeres teniendo en cuenta las siguientes cuatro categorías educacionales: analfabetas, técnicos, preparatorianos y universitarios. Hombres y mujeres reciben diferente sueldo mensual promedio, siendo mayor el de los hombres en cada una de las categorías (cuadro 5).

En general, la discriminación en salarios es mayor a medida que descende el nivel de educación. La gran diferencia entre el porcentaje correspondiente a las categorías de nivel bajo de educación o sea, analfabetos y técnicos (44% y 49%, respectivamente) y el correspondiente a las categorías de alto nivel de educación, o sea, preparatorianos y universitarios, (17% y 19%, respectivamente) puede ser explicada por la probable mayor segregación de la mujer en los niveles de educación bajos. Esto es, dichas mujeres pueden estar empleadas en ocupaciones diferentes a los hombres con el mismo nivel de educación, recibiendo un menor salario que éstos. En este caso no correspondería hablar de una discriminación

CUADRO No. 4

DISTRIBUCION DE TRABAJADORES EMPLEADOS, POR SEXO,
TIPO DE FIRMA Y NIVEL DE EDUCACION

Firmas (int. de Cap.)	MUJERES			HOMBRES		
	Nivel de Educación		%	Nivel de Educación		%
	Bajo (%)	Alto (%)		Bajo (%)	Alto (%)	
Baja	94	6	100	86	14	100
Intermedia	84	16	100	70	30	100
Alta	84	16	100	86	14	100

CUADRO No. 5

SALARIOS MENSUALES PROMEDIOS POR TIPO DE EDUCACION Y SEXO

Educación	HOMBRE	MUJER	$\frac{S_H - S_M}{S_H}$
Analfabeto	1077	750	0.44
Técnico	1684	851	0.49
Preparatorianos	2987	2491	0.17
Universitarios	5697	4614	0.19

S_H = salarios mensuales del trabajador

S_M = salarios mensuales de la trabajadora.

en salarios sino de una segregación de la mujer en el acceso a ciertos trabajos. Si se toman en cuenta los diferentes tipos de empresas, el salario mensual promedio es en la mayoría de los casos, menor cuanto menor es la intensidad de capital, independientemente del sexo (cuadro No. 6).

Cuadro No. 6

Salarios Mensuales promedios,
Por tipo de educación por tipo de firma y sexo

Educación	Int. de Cap.	Baja		Intermedia		Alta	
	S _H (\$)	S _M (\$)	S _H (\$)	S _M (\$)	S _H (\$)	S _M (\$)	
Analfabetos	950	574	1141	839	1094	945	
Técnicos	970	838	1854	859	1825		
Preparatorianos	3057		3166	2767	2726	2181	
Universitarios	5421	2625	5684	5384	5816	4050	

Nota: S_H = Salario Mensual del trabajador

S_M = Salario Mensual de la trabajadora

Nota: en los espacios en blanco no se contó con datos.

La excepción la constituye la comparación entre el salario de los hombres con estudios de preparatoria empleados en firmas con baja intensidad de capital y en firmas con alta intensidad de capital, así como el de los trabajadores hombres y mujeres con estudios de preparatoria empleados en firmas con intensidad de capital intermedia y alta, y por último el de las mujeres con estudios universitarios empleadas en firmas con intensidad de capital intermedia y alta, donde la situación es la inversa a la descrita en el párrafo anterior. La posible explicación de este fenómeno escapa al estado presente de la investigación.

El cuadro 7 presenta la misma información del cuadro 6 pero en términos porcentuales la tendencia general descrita anteriormente puede comprobarse en el signo negativo de las tasas

$$\frac{S_{HB} - S_{HI}}{S_{HB}}$$

$$\frac{S_{MB} - S_{HI}}{S_{HB}}$$

$$\frac{S_{HB} - S_{HA}}{S_{HB}}$$

$$\frac{S_{MB} - S_{MA}}{S_{MB}}$$

$$\frac{S_{HI} - S_{HA}}{S_{HI}}$$

$$\frac{S_{MI} - S_{MA}}{S_{MI}}$$

donde S representa el salario mensual promedio, H hombres, M Mujeres y B baja, I intermedia, A alta intensidad de capital, respectivamente.

Se puede concluir a partir de la información anterior que, en términos generales, las firmas con mayor intensidad de capital pagan mayores salarios, con lo cual se confirma la hipótesis de que hay una relación positiva entre la intensidad de capital y el nivel de salarios.

Dado que las cifras del cuadro 7 representan la discriminación salarial ejercida por los diferentes tipos de firmas, las tasas obtenidas pueden denominarse diferencial interfirma.

En el cuadro 8 se realiza una comparación de los salarios de los hombres y las mujeres con el mismo nivel de educación pero ahora dentro de cada categoría de empresas. Las tasas usadas son:

$$\frac{S_{HB} - S_{MB}}{S_{MB}}$$

$$\frac{S_{HI} - S_{MI}}{S_{MI}}$$

$$\frac{S_{HA} - S_{MA}}{S_{MA}}$$

CUADRO 7

Diferencial Inter-firma
(tasas)

Tasas	$S_{MA} - S_{HI}$	$S_{MB} - S_{MI}$	$S_{HB} - S_{HA}$	$S_{MB} - S_{MA}$	$S_{HI} - S_{HA}$	$S_{MI} - S_{MA}$
Educación	S_{MB}	S_{MB}	S_{MB}	S_{MB}	S_{HI}	S_{HI}
Analfa- betos	-0.20	-0.46	-0.15	-0.65	0.04	-0.13
Técnicos	-0.91	-0.02	-0.88		0.02	
Preparato- rianos	-0.04		0.11		-0.14	0.21
Universita- rios	-0.05	-1.05	-0.07	-0.54	-0.02	0.25

Nota: En los espacios en blanco no se contó con datos.

CUADRO 8
DIFERENCIAL INTRA-FIRMA
(Tasas)

Tasas	$\frac{S_{HB} - S_{MB}}{S_{MB}}$	$\frac{S_{HI} - S_{MI}}{S_{HI}}$	$\frac{S_{HA} - S_{MA}}{S_{HA}}$
Educación			
Analfabetos	0.39	0.26	0.14
Técnicos	0.14	0.54	
Preparatorianos		0.13	0.20
Universitarios	0.51	0.05	0.30

Nota: en los espacios en blanco no se contó con datos.

El signo positivo en cada una de las cifras del cuadro 8 indican que existe discriminación en salarios en contra de la mujer en todos los niveles de educación considerados. Se trata de una discriminación ejercida "al interior" de cada firma por lo cual puede llamarse diferencial intra-firma a las cifras obtenidas en este cuadro. Asimismo, obsérvese que el diferencial entre el salario de la mujer y el hombre analfabeto es menor a medida que la intensidad de capital de las firmas empleadas aumenta. En el caso de técnicos y preparatorianos el caso es inverso y en los universitarios no se observa un patrón consistente.

Por último, se abordará el problema de estimar la importancia relativa del diferencial inter-firma y del diferencial intra-firma.

Considerese S_{Hi} (S_{Mi}) como el salario mensual promedio del hombre (mujer) empleado en la firma con intensidad de capital i , donde i puede tomar tres valores: 1 baja, 2 intermedia y 3 alta. Entonces, se cumple que

$$S_M = \sum_{i=1}^3 P_{Hi} S_{Hi}$$

$$S_M = \sum_{i=1}^3 P_{Mi} S_{Mi}$$

donde S_H (S_M) es el salario mensual promedio para el hombre (mujer) empleado en el sector industrial y P_{Hi} es la proporción del total de hombres (mujeres) empleados que pertenecen a las firmas con intensidad i .

Las fuentes de variación entre S_H y S_M pueden ser identificadas a partir de las relaciones anteriores. Desde luego dicha comparación se hará para iguales niveles de educación. Por un lado las diferencias entre S_H y S_M pueden deberse a diferencias entre S_{Mi} y S_{Hi} , fenómeno que se denominará efecto intra-firma. Otra fuente de diferencia entre S_H y S_M puede originarse desde la diferencia entre P_{Hi} y P_{Mi} . La diferencial absoluta en los salarios debido a esta última causa se denominará efecto inter-firma.

Las diferencias totales entre S_H y S_M tomando en cuenta los dos tipos de fuentes de variación descritas pueden ser conceptualizados en la siguiente forma:

$$S_H - S_M = \sum_{i=1}^3 P_{Hi} (S_{Hi} - S_{Mi}) + \sum_{i=1}^3 S_{Hi} (P_{Hi} - P_{Mi})$$

El primer sumando representa el efecto intra-firma y el segundo el efecto inter-firma. En el primer caso P_{Hi} es el ponderador de las diferencias en salarios entre hombre y mujer observadas al interior de cada tipo de firma y en el segundo caso S_{Hi} resulta ponderador de las diferencias en la distribución de hombres y mujeres entre las firmas.

Los resultados empíricos son mostrados en el cuadro 9, del cual emerge un patrón semejante para todos los niveles de educación considerados: el efecto inter-firma predomina sobre el efecto intra-firma. Las cifras para firmas de intensidad de capital intermedia y alta señalan que alrededor del 85% de las diferencias salariales entre hombre y mujer empleados en la industria se deben a las diferencias en política de empleo y salarios entre las firmas mientras que sólo el 15% de tales diferencias salariales se deben a discriminación en el salario del hombre y la mujer dentro de cada tipo de firmas. En el caso de firmas con baja intensidad de capital la tendencia es la misma aunque no se observa la misma uniformidad en las cifras. Por lo tanto, los datos confirman la hipótesis de que es la jerarquía entre las firmas la que explica los diferenciales en salarios de hombre y mujer, más que la discriminación al interior de las mismas.

CONCLUSIONES

Los resultados obtenidos en este trabajo sugieren ciertas medidas de políticas que deberían tener prioridad sobre otras. En primer lugar, en lugar de enfatizar el mismo pago por igual trabajo dentro de las firmas deberá prestarse atención al incremento en el acceso de la mujer a un rango más amplio de oportunidades de trabajo. Ello implica una política que debe operar en la oferta de trabajadores, a través de programas de entrenamiento, mayor acceso a la educación y programas de consulta profesional. Asimismo, se requieren políticas que afecten la estructura salarial y de empleo entre las firmas, o sea políticas que afectan la demanda de trabajo, puesto que existe una fuente importante de discriminación originada en las distintas condiciones de empleo y salarios ofrecidas a las mujeres por los tipos de firmas existentes.

CUADRO 9

La contribución de los efectos intra-firma e inter-firma al diferencial de salarios mensuales promedio entre hombre y mujer (%).

Educación	Int. de Cap.			Efecto Intra	Efecto Inter	%	Efecto Intra	Efecto Inter	%
	Efecto Intra	Efecto Inter	%						
Analfabetos	45	55	100	13	87	100	14	85	100
Técnicos	10	90	100	14	86	100			
Preparatoria- nos				17	83	100	13	87	100
Universitarios	33	67	100	12	88	100	19	81	100



Pauline
Gardner
1977