

La brecha salarial de género – razones e implicaciones

El presente es el segundo de los diez artículos para la campaña de la IE “Equidad de remuneración ya.” Como continuación al primer artículo introductorio, en esta ocasión se analizan las razones por las que se genera la brecha salarial de género y se examinan las consecuencias que ésta implica para las familias, sociedades y economías. Los próximos artículos se centrarán en otros aspectos de esta cuestión, como es la desigualdad salarial en la enseñanza, la legislación y las disparidades regionales.

No dude en contribuir a la campaña de la IE “Equidad de remuneración ya” enviándonos sus opiniones, investigaciones, así como enlaces y material de campaña a: igualdad@ei-ie.org

Resumen

El presente artículo se centra en la persistencia de la brecha salarial de género en el mundo, y las implicaciones que supone para la sociedad en general. En primer lugar se presenta una breve visión general de las diversas razones que conducen a esta persistencia, seguida de un examen un poco más detallado de la profesión docente. Después se analizan las repercusiones de la desigualdad salarial en la economía, en las familias y en los roles de género. Queda demostrado que la brecha salarial de género tiene consecuencias negativas para el crecimiento económico y el bienestar de las familias y comunidades.

Introducción

La brecha salarial de género mide las diferencias en el mercado laboral de los ingresos entre mujeres y hombres que tienen un empleo remunerado. Es uno de los muchos indicadores de la desigualdad de género existente en un país, cuando se examina la participación en el mercado laboral en términos de género (CE 2007).

El estudio “Tendencias mundiales del empleo de las mujeres”, publicado por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en 2009, proporciona información actualizada sobre la brecha salarial de género mundial. Los supuestos sobre una disminución o un incremento en la brecha salarial entre mujeres y hombres dependen de los datos disponibles y varían según los

temas de estudio y en función de la administración salarial y los sueldos específicos de cada país. Por lo tanto, conviene estudiar más detenidamente las especificidades regionales.

Según la OIT, el progreso en la reducción de la brecha salarial de género es muy lento en Europa y en Asia Central. En determinados países se ha podido observar un incremento en la diferencia entre los salarios de mujeres y hombres. En Estados Unidos la brecha salarial también persiste y sólo ha disminuido ligeramente (OIT 2009). En los países de América Latina la magnitud de la brecha, así como las tendencias aproximativas hacia su crecimiento o reducción, varían. En los países africanos el trabajo informal y no remunerado de las mujeres está particularmente generalizado, por lo que se disponen de pocos datos oficiales relativos a la brecha salarial (CSI 2008). La OIT identifica la brecha salarial de género como un fenómeno persistente a nivel mundial: “En la mayoría de las regiones y en la mayoría de las profesiones, las mujeres perciben una remuneración menor que los hombres por el mismo trabajo. En la mayoría de países, los salarios de las mujeres se sitúan entre el 70 y el 90 por ciento de los de los hombres, y en algunos países de Asia y América Latina presentan porcentajes aún más bajos.” (OIT 2009: 20).

Razones por las que la brecha salarial de género persiste en el mundo

Según los economistas Blau y Kahn y sus investigaciones sobre la brecha salarial de género en Estados Unidos, la convergencia constante entre los salarios de las mujeres y los hombres no es automática. Argumentan que tras el considerable incremento en los salarios de las mujeres que tuvo lugar durante los años 80, el crecimiento disminuyó en los años 90. Y la década del 2000 se ha caracterizado por un panorama mixto de incremento y disminución. De este modo, Blau y Kahn concluyen lo siguiente: “*La evidencia indica que la convergencia se ha ralentizado durante los últimos años, por lo que surge la posibilidad de que la reducción de la brecha salarial de género llegue a detenerse en el futuro. Además está demostrado que aunque la discriminación contra las mujeres en el mercado laboral ha disminuido, sigue habiendo efectivamente discriminación.*” (Blau/Kahn 2007). Esto quiere decir que lo que hace falta son políticas proactivas y medidas positivas que permitan mejorar la igualdad salarial. Y para determinar qué políticas se necesitan, es preciso examinar las razones por las que se produce la brecha salarial de género.

En general, se pueden identificar dos razones principales por las que se genera la brecha

salarial (UNDP 2006): la discriminación de *género directa* en los mercados laborales y la segregación ocupacional. La discriminación directa sucede cuando personas con el mismo nivel educativo y experiencia laboral son tratadas de manera distinta a causa de su género: ya sea en cuanto a diferentes niveles salariales por la realización del mismo trabajo o bien diferentes exigencias profesionales por el mismo nivel salarial. En muchos países se han hecho esfuerzos y se han conseguido buenos resultados en la lucha contra la discriminación directa mediante la aprobación de leyes o el establecimiento de organismos de apoyo.

Las diversas formas de discriminación relativas a la *segregación ocupacional de género* son más sutiles y también más delicadas de abordar con acciones específicas. Según la OIT, las mujeres representan el 40,4 por ciento de la mano de obra mundial. No obstante, esta proporción no queda reflejada a la hora de investigar los grupos profesionales en los diversos sectores: un 46,3 por ciento de las mujeres empleadas trabajan en el sector de servicios, un 35,4 por ciento en el sector agrícola y sólo un 18,3 por ciento en el sector industrial – frente al 26,6 por ciento de hombres (OIT, 2009). Los sectores concretos donde la gran mayoría de los empleados son mujeres: secretarías, docentes y enfermeras, son también entornos de trabajo mal remunerado. Pero incluso en estos trabajos, son ellas las que están peor pagadas (IWPR 2009). Esta infravaloración del trabajo de la mujer procede básicamente de dos factores. En primer lugar, la responsabilidad principal de la mujer en el trabajo de cuidados no remunerado, como es el cuidado de los hijos, la educación y las tareas básicas del hogar, parece que la encarrile hacia entornos de trabajo similares en el mercado laboral (UNIFEM 2005). Algunos investigadores denominan las diferencias profesionales entre mujeres y hombres como el efecto de selección (por ejemplo, Petersen y Snartland, 2004). El efecto de selección no sólo implica que la mujer escoja determinados tipos de profesiones, sino que los empleadores favorezcan a los hombres más que a las mujeres al no adaptar el entorno laboral de tal manera que resulte apropiado para los dos géneros. En segundo lugar, la manera específica de obtener las cualificaciones laborales juega un papel importante a la hora de valorarlas económicamente: “La fuerza física del obrero no estará especialmente bien remunerada a menos que la complemente con cualificaciones relativas a la construcción, adquiridas en calidad de aprendiz. Pero de la misma manera, los *talentos* de la mujer, como la capacidad y aptitudes relativas a las tareas de cuidados, tampoco son recompensadas.” (Rees 1992: 17). A causa de la división del trabajo en función del género, la mujer tiene que acarrear con empleos inferiores y carece de poder de negociación eficaz en el mercado laboral.

Además de la infravaloración del denominado trabajo de las mujeres, éstas se enfrentan a

obstáculos generales en el mercado laboral que repercuten en el crecimiento de sus ingresos y en sus perspectivas de promoción. Sin embargo, es verdad que más mujeres que nunca consiguen ahora terminar la enseñanza secundaria. El estudio *Panorama de la educación 2009* revela que el índice medio de mujeres diplomadas en enseñanza terciaria en países de la OCDE es del 46,9 por ciento, frente al 30,8 por ciento de los hombres (OCDE 2009). Pero este incremento en el nivel educativo de la mujer no se ve necesariamente correlacionado con subidas salariales.

Una razón importante es la parcialidad de género en los deberes y requisitos resultantes de ser padre/madre. Las mujeres tienen mayor tendencia a trabajar a tiempo parcial o a interrumpir su trayectoria profesional cuando tiene hijos de los que cuidar; y aquellas que vuelven a formar parte de la mano de obra, trabajando a tiempo completo o sólo a tiempo parcial después de este tipo de interrupción, se encuentran con salarios inferiores a los de sus homólogos hombres que no interrumpieron su trayectoria profesional. No sólo eso: como las mujeres que no tienen hijos están consideradas “madres potenciales”, se les llega a denegar oportunidades de promoción (Goldberg Dey/Hill 2007). En consecuencia, la brecha salarial de género tiende a ser mayor en los países con un alto índice de mano de obra femenina donde no se proporciona un servicio público generalizado para el cuidado de los hijos.

Es cierto que cada país se enfrenta a circunstancias específicas que mejoran o empeoran la brecha salarial de género, pero el efecto positivo de los sindicatos en el empleo de las mujeres es invariable: las mujeres sindicalizadas disfrutan de mejores salarios y condiciones laborales. Y además el trabajo de las mujeres corre menos peligro de ser considerado no cualificado y sin ningún valor (Rees 1992).

La profesión de docente y la brecha salarial de género

El estudio de 2006 de la UNESCO “Los docentes y la calidad de la educación” proporciona datos actualizados sobre la parcialidad de género en la profesión de la enseñanza: la proporción global de mujeres docentes en la enseñanza primaria asciende al 61 por ciento y en la enseñanza secundaria al 52 por ciento, lo que supone un incremento del 5 por ciento en el empleo de las mujeres en la enseñanza primaria y un incremento del 7 por ciento en la enseñanza secundaria desde 1991. En Europa Occidental y Estados Unidos las mujeres representan el 84 por ciento de los docentes de enseñanza primaria, y en cambio tan sólo un 45 por ciento en el África subsahariana y un 44 por ciento en el sur y oeste asiático. Aunque

existen diferencias regionales en su composición, una constante caracteriza el perfil de género de la mano de obra docente en el mundo: “Por lo general, cuanto más alto es el nivel educativo, menor es la proporción de mujeres docentes.” (UNESCO 2006: 37). El declive vertical del empleo de las mujeres en el sistema educativo muestra que la profesión de la enseñanza – a pesar de estar feminizada – también es objeto de la discriminación estructural de género.

El informe “Women Teachers’ Careers” (Carrera profesional de la mujer docente) elaborado por el sindicato de profesoras *National Association of Schoolmasters Union of Women Teachers* (NASUWT) en 2008, muestra que el sistema educativo británico pone en desventaja a las mujeres docentes de diversas maneras: después de entre cinco y nueve años de trabajo en la enseñanza primaria, el 20 por ciento de los profesores están ya en la escala de liderazgo, frente a tan sólo el 8,5 por ciento de sus homólogas mujeres. Después de 20 años, la cifra aumenta al 70 por ciento para los hombres frente al 40 por ciento para las mujeres. En el sector de la enseñanza secundaria se observa una tendencia similar. Además, las mujeres siguen estando infra-representadas en los puestos de mayor categoría y de dirección: en el sector de primaria hay un 75 por ciento de mujeres directoras, mientras que en el sector de secundaria sólo un 40 por ciento. Por otro lado, al examinar el tipo de escuelas se observa un prejuicio de género: las mujeres tienen más probabilidades de ser directoras en escuelas más pequeñas, donde reciben salarios inferiores (NASUWT 2008).

Impacto en la sociedad

A lo largo del presente artículo se han identificado dos indicadores predominantes relativos a la desigualdad de género en el mercado laboral. Por un lado está la brecha entre la participación masculina y femenina en la mano de obra remunerada, que dista considerablemente de una región a otra, tal como se acaba de indicar; y, por otro, la proporción entre la remuneración de las mujeres y la de los hombres. Resulta bastante difícil generalizar el impacto de estas desigualdades de género en la sociedad, puesto que hay numerosos factores implicados. No obstante, en el estudio relativo a la pobreza se considera que estos dos indicadores limitan considerablemente el crecimiento económico (UNDP 2008).

Consecuencias económicas

Las desigualdades de género en el trabajo tienen consecuencias económicas negativas para la

sociedad en general (Costa & Silva, 2008). Costa y Silva intentan proporcionar una visión general concisa de los posibles beneficios que aportaría un incremento en la igualdad de género en la mano de obra, utilizando el ejemplo de cinco países de América Latina. Al hacer uso de un modelo simulado en el cual las mujeres acceden al mercado de trabajo en la misma medida que los hombres, y en el cual se ha eliminado la discriminación salarial de género, los ingresos aparecen distribuidos de manera distinta. El sueldo de las mujeres aumentaría sustancialmente, y en algunos de los países analizados sus ingresos serían incluso mayores que los de los hombres porque las mujeres están mejor cualificadas. En cuanto a los efectos en la reducción de la pobreza, la eliminación de los obstáculos a la participación de las mujeres en el mercado laboral conduciría a unos resultados incluso mejores que una mayor equidad salarial. En todo caso, ambos factores impulsarían el crecimiento económico, sobre todo en cuanto a mejoras favorables a la población más pobre. Los dos autores llegan a la conclusión de que “la reducción de las desigualdades de género implica beneficios no sólo para las mujeres sino también para los hombres, los niños y los mayores, y para los pobres así como para los ricos.”(Costa & Silva 2008:8).

Impacto en familias, educación infantil y roles de género

Otro aspecto es el hecho de que las desigualdades de género refuerzan las normas de género establecidas, sobre todo a nivel del hogar (Heintz 2008:13). Por una parte, las mujeres carecen de control sobre la distribución de los recursos y del trabajo dentro de la casa cuando se les deniega el derecho a ganar un sueldo propio (Heintz 2008). Además las diferencias entre los sueldos de los hombres y de las mujeres (en el seno de un mismo hogar) conducen inevitablemente a que las mujeres se tomen más licencias por maternidad que los hombres por paternidad (Goldberg Dey/Hill 2007).

Y por otra parte, el incremento de la participación de las mujeres en el mercado laboral no siempre viene acompañado de un incremento de la participación de los hombres en el trabajo doméstico no remunerado, de manera que al final no siempre supone una mejora en el bienestar familiar (no económico) (Kabeer 2008:5). En particular, las mujeres trabajadoras más pobres, que no se pueden permitir una asistente doméstica, tienen que arreglárselas para sobrellevar la doble carga de las tareas del hogar y el empleo debido a la falta de cooperación por parte de los hombres. Algunas mujeres, por tanto, deciden trabajar más horas, mientras que otras hacen que sus hijos – por lo general las hijas, a expensas de su educación, se

encarguen de tareas como el cuidado de los niños más pequeños (Kabeer 2008). En este sentido, los roles tradicionales de género se ven reforzados por la feminización del trabajo de cuidados no remunerado (como el cuidado de niños, personas mayores, etc.) y por la desigualdad de oportunidades educativas para los niños y las niñas, lo cual vuelve a poner en marcha una dinámica de género negativa. Garantizar la equidad de remuneración conduce a la potenciación de la mujer y a la reducción de la exposición de las mujeres a la violencia y a la explotación (Cornish 2008).

Conclusión

Es importante insistir en que la persistencia de la brecha salarial de género no puede explicarse íntegramente mediante las diferencias en cualificaciones, experiencia, educación o situación en el mercado laboral. “Siguen quedando una parte sin explicar que refleja la discriminación de género.” (Kabeer 2008:4). Las implicaciones de la brecha salarial en la sociedad son muchas, y no sólo afectan a las mujeres. La discriminación de género en el trabajo limita el crecimiento económico, hace que aumente la pobreza y tiene un efecto negativo en la riqueza y bienestar de las familias y comunidades. En los países industrializados se han logrado, a lo largo de los últimos 40 años, ciertas mejoras a la hora de cerrar o al menos reducir la brecha salarial. En los Países Bajos se puede observar incluso la tendencia inversa en la remuneración de las abogadas y abogados, y las mujeres ganan un salario medio por hora superior, dado que acceden antes al mercado de trabajo y que obtienen mejores resultados en la universidad. Después de los 30 años de edad, no obstante, la brecha salarial vuelve a caer a su patrón habitual, y los abogados ganan considerablemente más que las abogadas (CSI 2008). Pero en general, a nivel mundial sigue quedando mucho por recorrer antes de que se consiga por fin la eliminación de la discriminación de género en el trabajo.

Referencias

Blau F. and Kahn L., 2007: The Gender Pay Gap: Have Women gone as far as they can? Academy of Management Perspectives, February, pp.1-23

Costa J. and Silva E., 2008: The Burden of Inequality for Society. In: Poverty in Focus. Gender Equality. Number 13
www.ipc-undp.org/pub/IPCPovertyInFocus13.pdf (15.01.2010)

Cornish Mary, 2008: Securing pay equity for women's work – everyone benefits – the international experience. ILO 08 <http://www.cavalluzzo.com/.../securingpayequityforwomensworkcornishseptember708.pdf> (15.11.09)

Comisión Europea (CE) Memorandum, 2007: Bridging the Pay Gap. <http://europa.eu/rapid/pressReleasesAction.do?aged=0&format=HTML&guiLanguage=en&language=EN&reference=MEMO/07/297> (15.01.2010)

Goldberg Dey, Judy and Catherine Hill, 2007: Behind the Pay Gap. Publicado por la American Association of University Women Educational Foundation.

Heintz James, 2008: Poverty, Employment and Globalisation: a gender perspective. In: Poverty in Focus. Gender Equality. Number 13
www.ipc-undp.org/pub/IPCPovertyInFocus13.pdf (15.01.2010)

Organización Internacional del Trabajo (OIT), 2009: Tendencias mundiales del empleo de las mujeres http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_106195.pdf (15.01.2010)

Confederación Sindical Internacional (CSI), 2008: La brecha salarial de género http://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/GAP_ES.pdf (15.01.2010)

Instituto de Investigación de Políticas Públicas para las Mujeres (IWPR), 2009: The Gender Wage Gap by Occupation. <http://www.iwpr.org/pdf/C350a.pdf> (15.01.2010)

Kabeer Naila, (UNDP), 2008: Gender, Labour, Markets and Poverty: an overview. In: Poverty in Focus. Gender Equality. Number 13
www.ipc-undp.org/pub/IPCPovertyInFocus13.pdf (15.01.2010)

National Association of Schoolmasters Union of Women Teachers (NASUWT), 2008: Women teachers' careers. <http://www.nasuwt.org.uk> (30.12.2009)

Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE), 2009: Panorama de la Educación – Indicadores de la OCDE http://www.inovacao.unicamp.br/report/inte-educational_indicators-2009_ocde090914.pdf (15.01.2010)

Rees, Teresa, 1992: Women and the Labour Market. New York: Routledge.

Fondo de desarrollo de las Naciones Unidas para la Mujer (UNIFEM), 2005: Mujeres, Trabajo y Pobreza. http://www.unifem.org/attachments/products/PoWW2005_overview_spn.pdf (15.11.2009)

Programa de Desarrollo de las Naciones Unidas (PDNU), 2006: Brechas salariales de género en la vida laboral <http://www.undp-povertycentre.org/pub/esp/IPCOnePager20.pdf> (15.01.2010)

Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO), 2006: Teachers and Educational Quality – Monitoring Global Needs for 2015. http://www.ungei.org/resources/files/unesco_TeachersReport.pdf (15.01.2010)