

Brechas Salariales de Género en la Vida Laboral

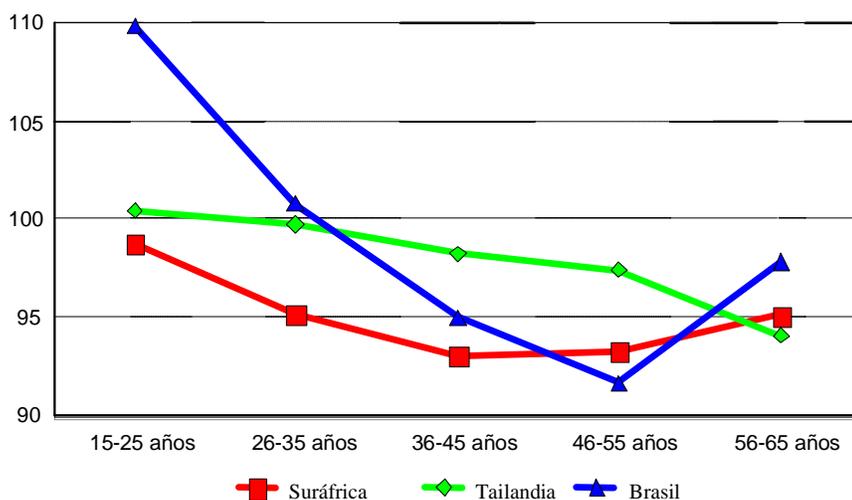
por Hyun H. Son y Nanak Kakwani, Centro Internacional de Pobreza

Las brechas salariales de género ocurren en toda parte, pero su impacto puede variar de un país a otro. Son varios los factores que causan dichas brechas, entre ellos están la segregación ocupacional y la discriminación de género en los mercados laborales. Usualmente se pueden observar brechas entre hombres y mujeres en los diferentes puestos de trabajo y sectores. Dichas diferencias dan lugar a enormes variaciones en los trabajos llevados a cabo por mujeres y hombres. Por ejemplo, las mujeres suelen ser más propensas a trabajar en las oficinas y en el sector servicios o se dedican a otros ámbitos profesionales como la educación y la formación.

La discriminación de género ocurre cuando a las personas que llevan a cabo servicios laborales y son igualmente productivas se les trata de forma desigual por razón de su género. Con el término desigualdad se quiere decir que estas personas reciben salarios diferentes por el mismo trabajo o se enfrentan a encargos laborales distintos por un mismo salario. Muchas teorías económicas sugieren que la discriminación laboral no sólo conlleva disminuciones de salarios de los grupos más desfavorecidos, sino que también aumenta los salarios de los favorecidos.¹

El gráfico presenta el salario medio femenino por hora en comparación con el salario medio masculino por hora a lo largo de la trayectoria laboral. El salario por hora es ajustado según años de formación escolar, localización geográfica (por ejemplo, provincias o ámbito rural o urbano) y raza. Los cálculos son hechos para tres países: Brasil, Sudáfrica y Tailandia.

Salario medio femenino por hora como porcentaje del salario medio masculino por hora, todos los trabajadores



Fuente: Cálculos del autor basadas en encuestas de hogares.

Del gráfico se desprenden dos tendencias interesantes: 1) El diferencial de salarios por género aumenta hasta un punto determinado para después disminuir en Brasil y Sudáfrica (en Brasil las mujeres inicialmente cuentan con salarios más altos que los hombres, pero luego experimentan una pronunciada caída salarial; 2) Un crecimiento continuo y gradual en los diferenciales salariales entre hombres y mujeres durante toda la vida laboral en Tailandia. Otro aspecto de interés es que, mientras que los diferenciales salariales entre hombres y mujeres se dejan ver pronto en Sudáfrica, en Brasil y Tailandia aparecen mucho más tarde. Estas conclusiones nos invitan a reflexionar más allá de los análisis convencionales de género.

Factores sociales y culturales pueden desempeñar un papel importante a la hora de explicar las persistentes diferencias de salarios por razón de género. Un estudio reciente muestra que la remuneración por hora para las mujeres en relación con la de los hombres tiende a adoptar forma de U durante la trayectoria de la vida laboral completa de mujeres en el Reino Unido.² Las mujeres toman decisiones por sacrificar sus carreras cuando tienen hijos, lo que da lugar a una reducción de los ingresos totales a lo largo de sus vidas. Así, las diferencias de género en el mercado laboral formal provienen de la división de los deberes entre los padres dentro de los hogares, con las madres siendo predominantemente quienes se responsabilizan por cuidar de los niños.

Otra razón por la brecha salarial se debe a que los hombres y las mujeres toman diferentes decisiones en cuanto a educación y trayectoria profesional. En la escuela, los chicos y las chicas estudian asignaturas diferentes, pero las que escogen los chicos conducen a trayectorias profesionales mejor remuneradas. Luego, hombres y mujeres se especializan diferentemente y trabajan en diferentes profesiones. Como resultado, es probable que la retribución media por hora de una trabajadora femenina al comienzo de su vida laboral sea, por lo general, inferior a la de un trabajador masculino (como se observa en el caso de Sudáfrica), aunque la mujer pueda ser más calificada.

Para disminuir la brecha salarial por razón de género, los gobiernos pueden poner a disposición de los padres servicios de cuidado infantil a precios asequibles para así reducir el coste de oportunidad de trabajo y aumentar la productividad de las mujeres como trabajadoras en el sector formal. Los gobiernos también pueden tratar de crear programas que realcen las asignaturas elegidas por parte de las chicas y que mejoren el asesoramiento profesional en las escuelas para fomentar que ellas también aspiren a trabajar en campos como las matemáticas o las ciencias. Dichas acciones públicas pueden contribuir a reducir las diferencias salariales por razón de género durante la trayectoria de la vida laboral.

Referencias:

1. Oaxaca, R. y M. Ransom (1994) "On discrimination and the decomposition of wage differentials", *Journal of Econometrics* 61, págs.5-21.
2. Institute for Fiscal Studies (2006) "Newborns and new schools: Critical times in women's employment", Informe No. 308.

El **Centro Internacional de Pobreza (CIP)** es un proyecto en conjunto entre el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) y el Gobierno de Brasil para promover cooperación Sur-Sur en investigaciones aplicadas y capacitación sobre pobreza. El CIP se especializa en analizar los temas de pobreza e inequidad y también en ofrecer recomendaciones basadas en investigaciones para la formulación de políticas dirigidas a la reducción de la pobreza. El CIP está ligado directamente con el Instituto de Investigación Económica Aplicada (IPEA), cual realiza investigaciones para el Gobierno del Brasil, y con el Bureau for Development Policy, PNUD.

EL CIP publica Working Papers, Policy Research Briefs, *Poverty in Focus*, One Pagers, y Contry Studies.

Informaciones sobre el CIP y todas las publicaciones disponibles en:
www.undp-povertycentre.org