

COMBATIR LA BRECHA SALARIAL DE GÉNERO: DE LAS ELECCIONES INDIVIDUALES AL CAMBIO INSTITUCIONAL

RESUMEN

Sesenta y cinco años después del Convenio núm. 100 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre la igualdad de remuneración, la brecha salarial de género sigue siendo un problema en todas las regiones y en la mayoría de los sectores. Todavía hoy se continúa debatiendo sobre las políticas que podrían cerrar dicha brecha. En lo normativo, la atención se ha centrado en el propio comportamiento de las mujeres y sus elecciones; sin embargo, las mujeres llevan ya un tiempo invirtiendo más en su educación y participando de manera más continuada en el empleo sin cosechar los beneficios esperados. Es momento de cambiar el entorno en el que las mujeres toman sus decisiones. En este documento se analizan las políticas necesarias para modificar las condiciones laborales. Este cambio conllevaría elevar y extender los salarios mínimos para reducir las penalizaciones por encontrarse en los tramos inferiores de la escala salarial; mejorar la valoración del trabajo de las mujeres fortaleciendo la regulación jurídica y colectiva; ampliar las auditorías sobre la brecha salarial de género y los planes de acción en esta materia; y mejorar las oportunidades laborales de las mujeres, desarrollando oportunidades de promoción profesional en puestos y sectores dominados por los hombres, y posibilitando que las madres puedan conservar su empleo o reincorporarse a él. Las políticas orientadas a cerrar la brecha salarial de género deben desarrollarse de manera coordinada con las dirigidas a reducir la desigualdad global, promover la justicia social y extender el apoyo estatal a los padres y madres que trabajan de manera remunerada.

Introducción: La importancia de cerrar la brecha salarial de género

Pese a los avances de las mujeres en numerosas partes del mundo en términos de incorporación al empleo formal, aumento de sus niveles educativos y desarrollo de su independencia política y económica, la brecha salarial de género sigue siendo una característica común a todos los mercados laborales.

Esta brecha, definida a efectos de este artículo como la diferencia entre los salarios de las mujeres y los de los hombres, constituye una causa fundamental de la diferencia de ingresos entre mujeres y hombres a lo largo de toda la vida. Se calcula que, a escala mundial, la brecha salarial de género se sitúa en un 24%; pese a que se observan variaciones según los países, la brecha es real y persistente en todos ellos¹. En los países en los que es reducida, este hecho podría reflejar un mayor nivel de igualdad de género, o bien una tendencia a que únicamente puedan acceder al empleo formal las mujeres con mayor nivel educativo². Allí donde las mujeres están concentradas en la economía informal, el reto consiste no solamente en abordar el problema de la igualdad de remuneración, sino también en extender el empleo formal y los derechos asociados a este a las personas que trabajan en la informalidad, incluidas las subcontratadas por grandes compañías.

El principal argumento para cerrar la brecha salarial de género es la justicia social. Las mujeres deberían tener los mismos derechos que los hombres para desarrollar sus capacidades; sin embargo, la discriminación salarial limita sus opciones y afecta a sus ingresos a lo largo de toda la vida. Cuando las mujeres dependen del propio salario para subsistir, a menudo caen en la pobreza³ y no pueden disfrutar de un nivel de vida decente ni proporcionárselo a sus hijas e hijos. Además, la igualdad de remuneración puede producir

beneficios económicos si hace posible que las economías hagan mejor uso del potencial y el talento de las mujeres.

Factores que explican la brecha salarial de género: Desde las elecciones individuales hasta las causas estructurales

Existen cuatro razones fundamentales que hacen que resulte complicado cerrar la brecha salarial de género.

- Es problemático superar una herencia de segregación de género en la división del trabajo doméstico y de cuidados no remunerado, así como en la organización del trabajo asalariado. Las responsabilidades del trabajo no remunerado que asumen las mujeres limitan su acceso al empleo y sus oportunidades de promoción profesional, y la desigualdad salarial también restringe las posibilidades para que las familias alteren la división del trabajo en el hogar.
- Los derechos legalmente establecidos a igual remuneración por trabajo de igual valor son limitados y, a menudo, poco eficaces⁴. Las comparaciones suelen limitarse a analizar lo que sucede con los hombres que trabajan dentro del mismo establecimiento y en puestos similares que las mujeres, ignorando la realidad generalizada de segregación del mercado laboral en función del género.
- Las desigualdades de género pueden adoptar formas nuevas. Las mujeres pueden pasar del trabajo de cuidados no remunerado al empleo formal solo para experimentar nuevas divisiones de género en dicho ámbito; o pueden acceder a ocupaciones de alto nivel dominadas hasta el momento por los hombres solo para comprobar que a partir de ese momento se intensifican las divisiones de género dentro de dichas ocupaciones⁵.

- La creciente desigualdad y la escasa regulación y transparencia dificultan el logro de una mayor igualdad de género⁶. La mayor desigualdad salarial incrementa la penalización que sufren las personas situadas en los segmentos inferiores del mercado laboral, y las tendencias hacia una mayor individualización de las retribuciones aumenta el margen discrecional del personal directivo y el riesgo de discriminación⁷. El mayor recurso a la externalización y la subcontratación ofrece a las empresas y a los clientes oportunidades para eludir la normativa y las responsabilidades en materia laboral⁸.

El cierre de la brecha salarial de género se ha convertido en una forma abreviada de describir los esfuerzos por mejorar la posición socioeconómica de las mujeres. Sin embargo, el hecho de otorgar un peso excesivo a esta variable también presenta algunos inconvenientes. En primer lugar, pese a que la formalización del empleo informal representa en sí misma un paso positivo, inicialmente puede provocar una ampliación de la brecha, pues podría incrementar la proporción de mujeres que ocupan puestos de trabajo formal con baja remuneración. En segundo lugar, la situación económica de las mujeres no mejorará si la brecha se cierra por un descenso de la retribución que perciben los hombres, o si los salarios reales caen tanto para estos como para las mujeres. La figura 1 muestra que, en el Reino Unido, pese a que la brecha salarial de género se estrechó tras la crisis financiera, los salarios reales habían descendido para ambos sexos. En tercer lugar, las tendencias de la brecha de género en el salario por hora pueden

reflejar una discriminación retributiva directa, pero si las mujeres trabajan a tiempo parcial o pasan períodos sin trabajar, la brecha de género de los ingresos a lo largo de la vida será aún mayor.

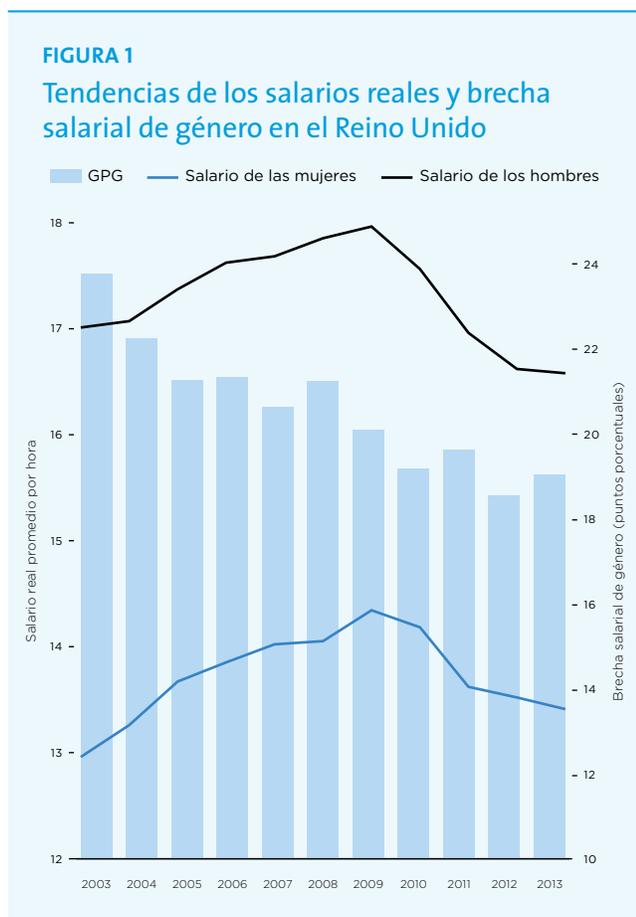
Las explicaciones de la brecha salarial de género se han centrado generalmente en el comportamiento y las elecciones de las mujeres; la brecha se ha atribuido con frecuencia al menor nivel educativo, a una experiencia laboral más limitada y a la decisión de condicionar su ocupación a las responsabilidades familiares. En los últimos decenios, sin embargo, el nivel educativo de las mujeres ha aumentado, las mujeres han incrementado su participación en el mercado laboral y accedido a nuevas ocupaciones en campos como la medicina o el derecho. Todo ello sugiere que la actuación de las mujeres no basta por sí sola para lograr la igualdad, y que es necesario cambiar el contexto institucional donde desarrollan sus carreras profesionales⁹. Es necesario redoblar los esfuerzos para reformar las instituciones laborales, incluidos los métodos de fijación de los salarios, la contratación y la promoción. Este documento se centra en estos aspectos. Los cambios deben ir de la mano de políticas dirigidas a reconocer el valor del trabajo de cuidados no remunerado que realizan las mujeres en el hogar y a extender el apoyo social a este trabajo. Estas cuestiones se abordan en los documentos de políticas núm. 2 y 5. Ambas reformas son fundamentales para reducir la brecha salarial de género y la brecha de ingresos que experimentan las mujeres a lo largo de la vida.

Reformar las instituciones laborales

Para promover la igualdad salarial, las reformas deben centrarse en tres áreas: elevar el salario mínimo, valorar el trabajo y las aptitudes de las mujeres y ampliar las oportunidades de empleo.

1. Elevar el salario mínimo

Las investigaciones muestran que cuanto menor es la desigualdad salarial global, menor es la penalización por el hecho de encontrarse en los tramos inferiores de la escala salarial¹⁰. Dado que las mujeres están excesivamente representadas en los puestos peor remunerados o de menor jerarquía (e incluso se concentran en ellos), es importante que el salario mínimo establezca un nivel decente tanto en relación con el costo de la vida como con los salarios medios. Las definiciones internacionales consideran “baja” una retribución inferior al 60-66% de la media, pero generalmente los salarios mínimos se sitúan por debajo de este nivel. La cobertura y la aplicación real de los salarios mínimos legales revisten idéntica importancia. En los países en desarrollo, muchas mujeres que trabajan en la economía informal no cumplen los requisitos legales para cobrar el salario mínimo. No obstante, la legislación que regula el salario mínimo todavía puede ejercer un papel positivo: en primer lugar, existen pruebas que demuestran que los salarios mínimos para trabajadores formales también inducen una mejora en los niveles salariales de la economía informal; es lo que se conoce como “efecto faro”¹¹; y, en segundo lugar, el salario mínimo establece una referencia para los grupos de presión y los sindicatos a la hora de exigir una mejora de las condiciones para las y los trabajadores informales en una cadena de subcontrataciones. Algunos países de América Latina ofrecen un ejemplo de círculo virtuoso en lo que respecta a la política de establecimiento del salario mínimo (véase el recuadro 1).



Fuente: Grimshaw, 2015.

RECUADRO 1

Ampliación de la cobertura del salario mínimo y de la negociación colectiva a las y los trabajadores domésticos en América Latina

En varios países de América Latina se han invertido esfuerzos concomitantes para organizar a las y los trabajadores del sector doméstico, incluir a dichas trabajadoras y trabajadores en la cobertura de la normativa del salario mínimo y elevar el nivel de este último. En el Brasil, por ejemplo, la Federación de Trabajadores Domésticos (FENATRAD) ha organizado a los siete millones de trabajadoras y trabajadores de este sector en el país, mientras el Gobierno promovía incrementos del salario mínimo. Las trabajadoras y los trabajadores del sector doméstico, que anteriormente habían sufrido un estancamiento salarial, experimentaron un aumento de un 47% en términos reales de su salario medio mensual entre 2003 y 2011, en comparación con el 20% que creció en promedio la retribución del total de las y los trabajadores asalariados en ese mismo período. Entre 1995 y 2007 se produjo además un estrechamiento de la brecha salarial de género, que pasó de un 38% a un 29% en un período en el que el salario medio real creció tanto para las mujeres como para los hombres.

Fuentes: OIT 2013b, pág. 74; y ONU Mujeres, 2015, págs. 73 y 119.

RECUADRO 2

Sistemas de clasificación profesional y prácticas retributivas de alto riesgo

Clasificación profesional

- Existencia de más de un sistema de clasificación y retribución en el lugar de trabajo.
- Escalas retributivas amplias o superpuestas para cada categoría.
- Sistema de evaluación profesional obsoleto o sesgado desde el punto de vista del género.

Prácticas retributivas

- Diferencias en las bonificaciones y en la retribución de las horas extraordinarias y de los horarios de trabajo intempestivos según grupos.
- Discrecionalidad del personal directivo con respecto al salario inicial y a la retribución según el desempeño.

Cultura retributiva

- Falta de transparencia y secretismo con respecto a los salarios.
- Ausencia de escrutinio de las decisiones retributivas discrecionales.
- Recurso a factores de mercado para justificar variaciones de la retribución.

Fuente: basado en Comisión de Igualdad y Derechos Humanos del Reino Unido, 2010.

2. Mejorar la valoración del trabajo de las mujeres

El salario mínimo no resolverá por sí solo todos los problemas, y existe el peligro de que se convierta en el nivel salarial predominante en el mercado, de forma que no se recompensen las diferencias en términos de aptitudes y experiencia. Tan solo un 43% de los países con datos disponibles poseen leyes que establecen el principio de igual salario por un trabajo de igual valor, e incluso en esos países, estas leyes se aplican fundamentalmente en las comparaciones dentro de la misma empresa¹². Ante la segregación ocupacional, la legislación sobre igualdad salarial debe ampliar su alcance con el fin de poder comparar salarios entre diferentes organizaciones y sectores. No obstante, es probable que la regulación colectiva coordinada de los salarios siga siendo necesaria para reducir las desigualdades retributivas entre sectores y ofrecer un marco para el establecimiento de remuneraciones justas según las aptitudes de las trabajadoras y los trabajadores. Salvo en algunos países con elevada tasa de sindicalización, las medidas orientadas a mejorar la valoración de los puestos laborales de las mujeres se observan principalmente en el sector público o en regulaciones que exigen promover la igualdad en la negociación colectiva (en Francia, por ejemplo¹³) o establecen la obligatoriedad de que los sindicatos participen en las auditorías de la brecha salarial de género (por ejemplo en Quebec, el Canadá¹⁴). Estas auditorías pueden resultar útiles para identificar aquellas prácticas salariales que puedan amenazar la igualdad de género (véase el recuadro 2). Es necesario desarrollar planes de acción, preferiblemente en conjunto con los sindicatos, a fin de limitar la discrecionalidad y el sesgo de género en los sistemas de clasificación profesional y en las prácticas retributivas. Además, este tipo de medidas son necesarias incluso en los casos en que se detecte una pequeña brecha salarial de género, que podría indicar que las mujeres merecen un sueldo más elevado en un determinado entorno laboral.

3. Mejorar el acceso al empleo y las oportunidades de promoción profesional

El tercer grupo de políticas consiste en mejorar el acceso a las oportunidades laborales para las mujeres. Esto puede provocar una reducción de la segregación ocupacional de género. Sin embargo, dicho efecto no soluciona automáticamente la brecha, dado que puede deberse a una caída de la retribución en la ocupación de que se trate o puede que las mujeres estén concentradas en los segmentos inferiores de la ocupación (véase el recuadro 3). Además, muchos de los puestos en los que se concentran las mujeres, como los de enfermería o cuidado de niñas y niños y de personas mayores, son extremadamente valiosos para la sociedad. El hecho de sacar a las mujeres de esos puestos, por ejemplo, no soluciona el problema de quién debe proporcionar la atención. Es necesario adoptar medidas que mejoren los salarios asociados a dichos puestos, de manera que las personas que prestan servicios de cuidados remunerados no resulten penalizadas desde el punto de vista financiero (véanse los documentos de políticas núm. 2 y 5).

La creación de nuevas oportunidades laborales requiere una estrategia doble. Por una parte, es necesario generar más oportunidades de promoción profesional en las ocupaciones o entornos laborales donde predominan las mujeres. Un segundo enfoque consiste en ayudar a las mujeres a desarrollar carreras profesionales flexibles o no lineales. La forma más directa es estableciendo licencias de maternidad y parentales, preferiblemente retribuidas, con derecho a reincorporarse al mismo puesto o a otro similar al

RECUADRO 3

Incidencia de la feminización en el estatus de las diferentes ocupaciones y profesiones

La incorporación de las mujeres a ocupaciones con salarios elevados dominadas por los hombres suele asociarse a una evolución de la ocupación o profesión de que se trate. Dicha evolución conduce a menudo a una pérdida de salario y prestigio social en términos generales o a la introducción de nuevas divisiones dentro de la categoría laboral, confiando a las mujeres a los tramos inferiores. En el pasado, el trabajo administrativo gozaba de un elevado estatus y altos salarios. Pero esto era antes de que comenzara a considerarse un trabajo propio de mujeres. Refiriéndose a la experiencia de las mujeres en los Estados Unidos entre 1970 y 2007, Mandel (2013:1183) ha descrito este fenómeno como la “elevación de la escalera descendente”. Las mujeres se incorporaron en gran número a ocupaciones bien remuneradas y tradicionalmente masculinas; y en esas ocupaciones fue donde se observaron de forma más evidente los efectos negativos de la feminización sobre las retribuciones. En las profesiones jurídicas, las mujeres representan actualmente en el Reino Unido más de la mitad del total de trabajadores jurídicos, pero solamente una cuarta parte de los socios. El rápido incremento del número de mujeres en esta profesión ha coincidido también con un descenso global de la proporción de socios en comparación con la de asociados, personal asalariado con menor retribución.

Fuentes: Reskin y Roos, 1990; Mandel, 2013; Bolton y Muzio, 2007.

término de la licencia. Con el fin de evitar que las mujeres enfrenten discriminación en la contratación, estos derechos deben establecerse por ley, ser universales, financiarse con fondos colectivos y estar disponibles para ambos progenitores, incluido el uso de cuotas para los derechos de licencia parental de los padres de forma que aquellos que no utilicen el derecho, lo pierdan. Sin embargo, incluso en esas condiciones, el problema no se solucionará si el trabajo exige demasiadas horas. Por lo tanto, es necesario regular los horarios en interés de los padres y madres que trabajan de forma remunerada. El derecho a disfrutar de horarios reducidos o a gozar de mayor flexibilidad laboral mientras las hijas e hijos son pequeños también puede ayudar a las mujeres a conservar el puesto. Sin embargo, esto debe ir acompañado del derecho a reincorporarse al horario habitual¹⁵ o de medidas de protección para quienes trabajan a tiempo parcial.

Pese a que la brecha salarial de género se ha ido reduciendo muy lentamente, es posible lograr mayores avances en este terreno. En consecuencia, es necesario adoptar medidas para evitar que la brecha se amplíe, así como identificar nuevas oportunidades para progresar. La desigualdad salarial de género tiende a ser mayor allí donde la desigualdad global es más elevada. Por lo tanto, las políticas destinadas a reducir la desigualdad salarial de género deben coordinarse con las orientadas a reducir la desigualdad salarial global. Es necesario adoptar medidas para reducir la incidencia del legado de desigualdad y discriminación de género, pero también para evitar la aparición de nuevas desigualdades de género y en nuevos contextos laborales. Numerosas políticas dependen de la intervención gubernamental, pero para ser eficaces deberán contar con las empresas, los sindicatos y la sociedad civil.

RECOMENDACIONES

- **Elevar el salario mínimo, ampliar su cobertura a grupos excluidos y garantizar su aplicación mediante sistemas de inspección laboral exhaustivos**
- **Apoyar una regulación colectiva de los salarios coordinada e inclusiva**
- **Aplicar el principio de igual remuneración por trabajo de igual valor y ampliar la legislación de igualdad salarial de forma que permita la comparación entre organizaciones**
- **Ampliar las responsabilidades de las empresas para obligarlas a realizar auditorías de la brecha salarial de género y elaborar, con la participación de los sindicatos, planes de acción para erradicar las prácticas retributivas injustas**
- **Incluir oportunidades de desarrollo que impliquen el acceso a niveles retributivos superiores en las ocupaciones dominadas por mujeres, como parte de los planes de acción requeridos**
- **Posibilitar que las mujeres (y los hombres) conserven su empleo cuando tengan hijos e hijas, mediante la provisión de licencias de maternidad y parentales universales financiadas con fondos colectivos, incluidas cuotas de “uso o pérdida” de estos derechos para los padres, así como horarios de trabajo flexibles**

En este documento de políticas se sintetizan las conclusiones de investigaciones, análisis y recomendaciones normativas referentes a la igualdad de género y los derechos de las mujeres en un formato accesible. Este documento ha sido elaborado por Jill Rubery, profesora de Sistemas de Empleo Comparativos de la Escuela de Negocios de Manchester, Universidad de Manchester. Para consultar la lista completa de notas y bibliografía, puede visitar: <http://goo.gl/RLUo8J>