

Dónde y por qué de las diferencias salariales por género

Un estudio del Grupo de Economía Laboral de la Carlos III señala las causas de la diferenciación salarial entre hombres y mujeres

España presenta un caso especial en el comportamiento de la diferenciación salarial entre mujeres y hombres. En un estudio realizado por Juan José Dolado, coordinador del Grupo de Macroeconomía y Economía Laboral de la Universidad Carlos III de Madrid, se presenta evidencia de que si en las economías europeas más avanzadas, como las escandinavas, las mayores diferencias salariales por cuestión de género se producen en los empleos de alta cualificación, en España y en otros países del área mediterránea, las mujeres reciben salarios más bajos que el hombre (en porcentaje) no sólo en los niveles altos, sino también en los empleos menos cualificados.



Juan José Dolado en su despacho de la Carlos III

Patricia Serrano Antolín

A través de la comparación de los salarios por hora trabajada entre hombres y mujeres en las diferentes partes de la distribución salarial, es decir, entre los trabajadores con salarios muy bajos, bajos, medios, altos y muy altos, el Doctor en Economía por la Universidad de Oxford y actual catedrático de la Carlos III, Juan José Dolado, ha observado que las diferencias salariales relativas entre hombre y mujer en lo que se refiere a puestos con sueldos elevados se dan en condiciones similares en los 14 países de la Unión Europea que ha estudiado. Sin embargo, los diferenciales en los puestos de sueldos más bajos sólo se presentan en España, Grecia o Italia. “Se trata de países desarrollados pero en los que la participación de la mujer en el mercado de trabajo es baja”. La media de población femenina trabajadora en el 2001 ascendía a un 51,4% en España frente al 73,4% de Suecia, por ejemplo.

En lo que se refiere a salarios, las cifras reflejan que en España, los hombres en puestos de salario alto reciben entre un 15% y un 20% más que las mujeres, mientras que en los niveles menos cualificados, el porcentaje de desigualdad asciende a entre un 25% y un 35%. Estos diferenciales se reducen a un 15% y a un 23% respectivamente, cuando se valoran las características productivas de los trabajadores y los distintos puestos de trabajo.

En los países nórdicos, con un índice de participación laboral femenina elevado, los diferenciales en los salarios de hombres y mujeres han ido decreciendo a lo largo del tiempo, pero el diferencial en las ocupaciones más remuneradas es más alto que en las peor pagadas. En otras palabras, “el porcentaje de lo que gana de más un hombre directivo respecto a una mujer directiva con su misma preparación y responsabilidad profesional es mucho más alto que, por ejemplo, cuando comparas dos auxiliares administrativos u otro tipo de personal que se encuadraría en el medio de la escala de salarios”. Gráficamente, esta situación se refleja en una relación entre el diferencial salarial relativo y los percentiles de la distribución salarial, es decir, que cuanto más bajo es el percentil, más bajo es el diferencial. El fenómeno de mayores diferenciales en las ocupaciones más remuneradas recibe el nombre de “techos de cristal”, en el sentido de que hay discriminación en contra de

**La empresa no
invierte en la mujer
con baja preparación
porque presupone
que no va a
permanecer mucho
tiempo en el puesto
de trabajo**

la mujer, no sólo en el acceso a dichos puestos sino también el sueldo.

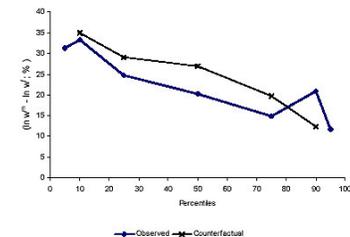
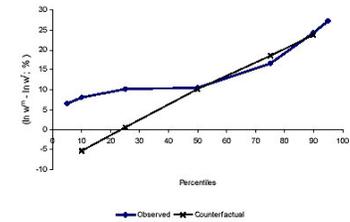
El caso de España

En España, encontramos el fenómeno del “techo de cristal” para las trabajadoras con estudios universitarios, y también el de “suelos de cristal”, nombre con que Dolado define el desequilibrio entre hombres y mujeres en las ocupaciones de los trabajadores sin estudios universitarios, o sea, en aquellos que han estudiado primaria y/o secundaria. Es en este estrato donde la desigualdad en los salarios de hombres y mujeres se acentúa. “Si comparamos España con Suecia, en el segmento de mujeres con educación universitaria entre los 25 y 65 años, el 80% o está trabajando o está buscando trabajo en España; en los países nórdicos, un 85% por lo que estamos casi a la par. Sin embargo, si miramos a las mujeres con estudios inferiores a los superiores, encontramos 20 puntos de diferencia (50% en España y 70% en Suecia)”.

A partir del análisis de los datos individuales que recoge el Eurostat entre la población de 14 países de la UE desde 1994 hasta el 2001 en el denominado Panel de Hogares Europeos, entre otras bases de datos, Dolado apunta cómo este bajo índice de participación explica la “paradoja española”. Se trata de una cuestión de rentabilidad. “La formación específica de un trabajador la paga una parte la empresa y otra el propio trabajador obteniendo un salario más bajo del que debería tener”. Al haber en España una baja incorporación de la mujer en ese estrato y al ser mujeres que no han invertido una serie de años en su educación, como lo han hecho las que tienen estudios superiores, el empresario piensa que la probabilidad de que abandonen el trabajo en un horizonte no muy lejano es alta. “Si la empresa piensa que la mujer va a abandonar en un espacio de tiempo más o menos corto, obviamente no invierte tanto en ella, es decir, le paga menos”.

La amplia extensión de “esta sospecha” entre los empresarios hace que las mujeres con estudios no universitarios sufran, desde su entrada en el mercado laboral, una discriminación salarial de carácter estadístico (esto es, se asigna a cada candidata el porcentaje de participación de toda la población a la que pertenece), algo que no ocurre con los hombres “porque se supone que ellos, de acuerdo con la tradición familiar y social, no van a abandonar el empleo”. Conforme la mujer se va quedando en la empresa y va adquiriendo más experiencia, y con ello más formación, va subiendo su salario, equilibrándose con el de los hombres, hasta que se llega a los niveles directivos, donde el desajuste vuelve a aparecer, aunque el diferencial es mucho más alto para los salarios bajos de las profesiones no cualificadas.

El estudio *Gender Wage Gaps by Education in Spain: Glass Floors vs. Glass Celings* del que fue presidente de la Asociación Española de Economía en el 2001 y editor de la *Spanish Economic Review*, la única revista académica sobre Economía con distribución internacional, también explica lo que sucede con el sueldo de las mujeres altamente educadas. En este caso, en los empleos de entrada al mercado laboral, se trata económicamente igual al hombre y a la mujer porque “el empresario ve que esas mujeres han estado 4 ó 5 años estudiando una diplomatura, una



- Gráfica de arriba: relación entre el diferencial salarial relativo y los percentiles de la distribución salarial para el grupo de empleos de altas cualificaciones. Cuanto más bajo es el percentil, menos inclinación hay en la curva, lo que representa menos diferencia salarial
- Gráfica de abajo: idem para el grupo de baja cualificación

* extraídas de *Gender Wage Gaps by Education in Spain: Glass Floors vs. Glass Celings*
Juan José Dolado y Vanesa Llorens

licenciatura o un master... y supone que van a permanecer en el trabajo porque han invertido esos años para lograrlo”.

La discriminación salarial hacia las mujeres muy preparadas aparece en los puestos de más responsabilidad, como es el caso de los de dirección. Aunque el empresario sepa que la mujer es igual o más productiva que el hombre, “por la discriminación de la sociedad, familiar, etc., se piensa que las mujeres tienen menos movilidad y menos flexibilidad de horas de trabajo”, lo que hace que reciban muchas menos ofertas de trabajo de otras empresas que los hombres en los mismos puestos. Y esta es la causa para que sus salarios vayan decreciendo con relación a los de los hombres. Es la situación en la que “un asalariado que está trabajando para una empresa recibe una oferta de otra empresa, ante la cual es posible que a su empresa le interese subirle algo el sueldo para evitar que se vaya”. Como la evidencia apunta a que los hombres reciben muchas más ofertas de otras empresas que las mujeres, el salario de los hombres va creciendo y se hace más alto.

Posibles soluciones

Dolado concreta dos posibilidades para tratar de solventar estos diferenciales salariales. Por un lado, mayores ayudas en el caso de las trabajadoras con escasa formación, que encuentran dos interrupciones fundamentales a la hora de establecerse en el mercado laboral: la primera, obviamente, la maternidad; la segunda, el todavía muy desigual reparto en las tareas del hogar. En España, “las políticas de conciliación de la vida laboral y familiar son escasísimas; si hubiera horarios más flexibles, una contratación menos precaria (que reduce la contratación a tiempo parcial), más subvenciones, o más guarderías, por ejemplo, se generaría trabajo para esas personas y se permitiría eliminar esa parte de la carga doméstica a la mujer”, sugiere el economista.

Por otra parte, en lo que respecta al problema con las mujeres de alto nivel educativo, la solución pasaría por un aumento de la competitividad en el sector empresarial español ya que sólo en un marco de competencia las empresas que discriminen por razón de sexo, cuando la mujer sea más productiva que el hombre, se verán expulsadas del mercado por aquellas otras empresas que no discriminen. “Si hay competencia real en un sector, y una empresa rechaza a un posible trabajador sólo por razones de sexo, raza, credo religioso o político, etc. otra empresa se daría cuenta de que se trata de un trabajador muy productivo, con lo que la empresa discriminadora perdería”, recalca el investigador. “Lo que esperamos es que conforme haya más competencia entre las empresas, en el mercado de bienes y servicios, esa discriminación que sufren las mujeres tienda a desaparecer”. Se trata de un problema generalizado, no sólo de España, pero en nuestro país “esto no es lo más prioritario”. Lo fundamental, según Dolado, es que las mujeres con escasa cualificación sean capaces de incorporarse satisfactoriamente al mercado laboral.

La discriminación
laboral por razones
de género repercute
también en la
competitividad de la
empresa ya que
provoca que se
rechacen
trabajadoras muy
productivas

Tampoco es fácil para los que empiezan

Aunque suene extraño, por aquello de que el saber no ocupa lugar, en opinión de Juan José Dolado, en España tenemos un problema de “sobreeducación” mucho más generalizado de lo que aparenta. “Uno hace una carrera y tiene unas expectativas de trabajo que no se cumplen fácilmente, se acaba trabajando en algo que no se corresponde con la formación recibida”.

España es un país que cuenta con el mismo número de estudiantes universitarios que Alemania (alrededor de 1.5 millones), cuando tiene la mitad de población.

“Aquí todo el mundo va a la Universidad porque es un bien público”. Esta masificación en las aulas de las Universidades españolas da lugar a que se produzca un “desajuste grande”, un desequilibrio entre la formación recibida y los requerimientos de los puestos de trabajo.

Y este *excedente* de personas con formación superior también influye en la búsqueda de trabajo de las personas con menos formación, ya que quienes tienen el graduado o el bachillerato ya no compiten sólo entre ellos por un puesto de trabajo, sino que también lo hacen con un gran número de licenciados y licenciadas que no encuentran trabajo en los sectores para los que se han preparado. Esto revierte en un aumento del paro de las personas menos educadas. Para Dolado, un mensaje obvio de esta situación es que “tenemos que reordenar la educación, necesitamos un sistema educativo muy ágil que sea capaz de identificar en cada momento cuáles son las necesidades y transformar a la gente con unas determinadas características en otras, ofrecer una formación profesional potente”. “Creo que la sociedad demanda cada vez más una mayor especialización del sistema educativo, un enfoque más real y más preciso al mercado laboral. En definitiva, más competencia (mayores tasas universitarias que puedan fijar independientemente cada universidad) combinada con medios suficientes para asegurar la igualdad de oportunidades con independencia del estrato económico de procedencia”.

FICHA TÉCNICA

Grupo de Macroeconomía y Economía Laboral

Centro: Departamento de Economía. Instituto Flores de Lemus de Estudios Avanzados en Economía.

Universidad Carlos III de Madrid.

Coordinador: Juan José Dolado

Dirección: C./ Madrid, 126. 28903 Getafe (Madrid)

Teléfono: 91 6249300

Fax: 91 6249313

Email: dolado@eco.uc3m.es

Líneas de investigación: Distribución salarial (Análisis y factores explicativos; Evolución de la distribución de la renta; Información sobre consumo y renta de los hogares a partir de la Encuesta Continua de Presupuestos Familiares); Comportamiento del ahorro y de la inversión; Transiciones laborales (Análisis dinámico de la transición del desempleo al empleo; Efectos de la contratación temporal y de la percepción del subsidio de desempleo; Cualificaciones y desajuste estructural entre la oferta y la demanda de trabajo; Evolución de vacantes y desempleo); Educación superior y políticas de formación; Crecimiento económico a largo plazo y sus determinantes.