

José Andrés Fernández Cornejo y Lorenzo Escot Mangas 08 de marzo de 2016

<http://www.bez.es/265634479/La-cronificacion-de-la-brecha-salarial-y-el-mundo-de-las-jugueterias-.html>

La cronificación de la brecha salarial entre hombres y mujeres y el mundo de las jugueterías

Desde los años setenta del siglo XX se observa una tendencia hacia una ligera reducción de la brecha salarial entre hombres y mujeres. Sin embargo se trata de una aproximación muy lenta -algunos estiman que con una velocidad de convergencia como ésta la igualación de los salarios se produciría dentro de unos setenta años-. Pero además esa aproximación no es ni constante ni lineal. De hecho en varios países, entre ellos España, existe la sensación de que no se ha producido ningún avance en los últimos años.

¿Cuál es la brecha salarial en España? Según la Encuesta Anual de Estructura Salarial (INE), en términos del salario bruto anual, en 2013 -el último año disponible- la brecha salarial de género era del 24% (mientras que en 2008 era del 21,9%). La brecha salarial española es alta (superior a la cifra correspondiente a la media de la UE) y, lo que es tan importante o más, parece que está cronificada.

¿Por qué existe y por qué está cronificada la brecha salarial? En la explicación de la brecha salarial intervienen factores “por el lado de la oferta” (la perspectiva del trabajador/a, sus actitudes) y “por el lado de la demanda” (las actitudes del empleador, la cultura de las organizaciones). Y, para complicarlo un poco más, en la generación de la brecha salarial intervienen una serie de causas directas e indirectas –sucede como en las matrioskas rusas: detrás de una primera causa hay otra, y de detrás de ésta otra más... hasta llegar a la última: normas sociales de género desiguales-.

Como causas directas de la brecha salarial se pueden destacar las siguientes: en primer lugar, las mujeres tienen en promedio una jornada laboral semanal inferior a la de los hombres como consecuencia, en gran medida, del mayor porcentaje de ellas que trabajan a tiempo parcial (lo que es ya un factor de desigualdad). En segundo lugar se encuentra el fenómeno de la segregación ocupacional de género, que significa que existen una serie de ocupaciones feminizadas o masculinizadas, en donde con frecuencia las ocupaciones feminizadas (y normalmente asociadas con los “cuidados”) tienen un estatus inferior y un salario más bajo (azafata versus piloto...). En tercer lugar está el hecho de que el porcentaje de mujeres se reduce a medida que consideramos niveles directivos más altos en las empresas y en las organizaciones; es decir, que la fracción de mujeres es muy pequeña entre los trabajadores mejor pagados -los altos directivos-. Y, por supuesto, no se puede olvidar el hecho de que existe la discriminación salarial contra las mujeres en el mercado laboral.

Pero todos estos factores que explican la brecha salarial de manera directa tienen detrás otras causas. ¿Cuál puede ser la causa última? Como decíamos, las normas sociales de género (de las cuales se derivan los roles y los estereotipos de género). Como señala la socióloga estadounidense Cecilia Ridgeway, las personas usamos el género (las expectativas culturales compartidas asociadas con ser hombre o mujer) como un marco básico que influye en cómo organizamos nuestras relaciones con las otras personas. La influencia de estas normas puede ser sutil y, en apariencia, banal, pero el efecto acumulativo de esas influencias puede ser importante. Estas normas de género han ido evolucionando hacia unas más igualitarias y avanzadas, pero, nuevamente, de manera lenta, con inercia y a veces con retrocesos. Un ejemplo de esta inercia son los estereotipos tradicionales que aún, en la actualidad, siguen asociando a las mujeres con el cuidado (lo comunal) y a los varones con lo instrumental (la agencia).

Merece la pena poner tres ejemplos de cómo actúan esas normas de género tradicionales. El primero es el concerniente a la elección del área de estudios por parte de los/las jóvenes. En un momento crítico de la adolescencia (en torno a los 15 años) los/las jóvenes tienen que decidir qué itinerarios seguirán en el bachillerato o en la FP, lo cual les acabará llevando hacia especialidades científicas y técnicas, hacia las humanidades, etc. A menudo, y de manera no consciente, esas elecciones se ven influidas por estereotipos acerca de lo que es propio o “normal” en chicos o en chicas. Al final, el resultado es que todavía hoy, en España, sigue siendo muy minoritario el porcentaje de chicas que eligen estudios universitarios en áreas como las ingenierías o la informática (en donde los salarios son más elevados).

El segundo ejemplo es el de la distribución del tiempo dedicado al trabajo doméstico y de cuidados entre las parejas heterosexuales. Las normas de género tradicionales (junto con las restricciones económicas) juegan un papel muy importante en la configuración de un uso del tiempo desigual en donde de manera mayoritaria las actividades domésticas y de cuidados siguen recayendo sobre la mujer, incluso entre algunas parejas “inicialmente igualitarias”. En efecto, como pone de manifiesto la socióloga Teresa Jurado, en España se observa que algunas parejas inicialmente igualitarias se “retradicionan” tras tener un primer hijo. En estos casos, tras el nacimiento, ella se empieza a centrar relativamente en los cuidados (haciendo uso de prácticas de conciliación como la reducción de jornada, etc., las cuales, a menudo, comportan hacer sacrificios profesionales) mientras que él pasa a centrarse relativamente en su carrera profesional (no haciendo uso de dichas medidas de conciliación). En realidad este fenómeno es una manifestación más de la conocida como “penalización salarial por maternidad” derivada de una falta de corresponsabilidad entre la madre y el padre en las tareas de cuidados familiares.

Y el tercer ejemplo, muy relacionado con lo expuesto en el párrafo anterior, es el referido a los sesgos discriminatorios contra las trabajadoras. En este sentido, la socióloga estadounidense Shelley Correll, a través de una serie de estudios experimentales, nos ha aportado evidencia acerca de cómo determinados estereotipos en torno a las madres generan sesgos negativos en la evaluación de las mismas en los procesos de selección o de promoción (lo que en economía denominamos “discriminación estadística”). Básicamente lo que hacía esta socióloga es diseñar un solo cv correspondiente a una persona con un perfil profesional cualificado y dividir en dos grupos a los participantes en su experimento. A la primera mitad les entregaba este cv correspondiendo a una candidata “madre” y a la otra mitad les entregaba el mismo cv correspondiendo a una candidata “no madre”. El resultado es que la candidata madre era devaluada en una serie de indicadores relacionados con su compromiso con el trabajo y, además, se le ofrecía un salario menor. En definitiva, los participantes (los empleadores, los directivos de recursos humanos) juzgaban a las madres positivamente en su papel de madres, de cuidadoras, pero ello es poco compatible con la figura del “trabajador ideal”, y por eso sus méritos profesionales eran devaluados. ¿Qué tienen que hacer entonces las madres?

¿Comportarse como un padre tradicional para el que parece que no existen restricciones familiares? En otro experimento Correll comprobó que, en este caso, estas madres absolutamente orientadas y comprometidas con su trabajo también eran juzgadas negativamente, en este caso como personas (o jefas) frías, dominantes, intimidantes, etc. En fin, entre Escila y Caribdis...

Las actitudes de género son “estructurales”, en el sentido de que no cambian tan rápido como querríamos, y eso puede que explique la “cronicidad” de la brecha salarial. ¿Qué se puede hacer para avanzar más rápido hacia unas actitudes de género más avanzadas y hacia una eliminación más rápida de la brecha salarial? Para empezar hacen falta políticas contundentes. La primera de ellas aprobar ya una ley que iguale progresivamente el permiso de paternidad con el de maternidad (para avanzar en serio en la corresponsabilidad en los cuidados); mejorar las políticas de conciliación fomentando que los varones usen también estas medidas; y, en general, tomarnos más en serio las políticas de igualdad.

¿Y un indicador del avance en las actitudes de género? Cuando en los grandes almacenes de juguetes no consigamos diferenciar cuál es la parte de niñas y cuál la de niños es que ya se habrá alcanzado la igualdad (¿has estado recientemente en una juguetería...?).

José Andrés Fernández Cornejo y Lorenzo Escot Mangas. Profesores de Economía Aplicada de la Universidad Complutense de Madrid y directores del grupo de investigación “Análisis económico de la diversidad y políticas de igualdad” (<http://www.ucm.es/aedipi/>)