

Seminario Continuo sobre Desigualdad en México
Módulo 2.- Tipos de desigualdad
Sexta sesión: Las desigualdades económicas de género en México
Dra. Eva Arceo-Gómez (CIDE)

Objetivo

El objetivo de la presentación fue dar evidencia de la existencia de la desigualdad de género en México, así como cuantificar el tamaño de las brechas salariales entre hombres y mujeres a lo largo de toda la distribución haciendo correcciones estadísticas por selección.

Problemática

En 1990 la tasa de participación laboral femenina respecto de la población económicamente activa era de 20% y en 2010 alcanzó el 41%, aun así es sustancialmente menor que la de los hombres que asciende a 73% para este último año.

Respecto del total de la población la tasa de empleo de las mujeres es de 40% y la de los hombres es de 70%, tasas similares a las de la PEA debido a que los niveles de desempleo abierto en México son bajos. La baja participación de las mujeres se debe a que enfrentan limitaciones que les impiden participar en el mercado laboral, tales como:

1. El papel biológico de madres. Existe correlación negativa entre el número de hijos y su capacidad de incorporarse al mercado laboral. El mínimo histórico de participación, desde 1960, se alcanza en 1970 con 18% con un máximo histórico de fertilidad de 6.8 hijos por mujer. Un hijo adicional causa una caída de 8% en la participación laboral femenina. Las mujeres tienen que tomar decisiones de fertilidad para lograr sus objetivos profesionales. Estos efectos se pueden compensar a través de la oferta de guarderías, que causa un incremento de hasta 15% en la participación laboral femenina.
2. El fenómeno cultural de los papeles de género. Existen ideas preconcebidas como que los hombres son los que tienen que trabajar para mantener a la familia y que las mujeres no pueden ganar más que los hombres. La falta de participación laboral de las mujeres, al interior de los hogares, genera dependencia económica hacia los hombres, fomenta la desigualdad en la distribución del ingreso y les da a las mujeres menor poder de negociación; y como consecuencia, existe evidencia que genera mayor violencia física hacia ellas. Además una vez que las mujeres deciden trabajar las remuneraciones que perciben son menores que las de los hombres.
3. La creencia de que por cuestiones evolutivas las mujeres tienden a ser menos competitivas que los hombres, pero más cooperativas que ellos, lo que se refleja en las brechas salariales. Algunos autores indican que las mujeres dejan de tener comportamientos competitivos a partir de los nueve años, por cuestiones aún no determinadas. Sin embargo otros estudios demuestran que esto depende de las circunstancias, por ejemplo, mujeres en escuelas mixtas son menos competitivas que las que van a escuelas en las que asisten sólo mujeres. Otros autores concluyen que en su mayor parte los diferentes comportamientos competitivos son socializados desde que se nace, más que ser transmitidos de forma innata.

México se encuentra en el lugar 71 de 145 de países, en brechas de género. Sin embargo, en el sub índice de participación de oportunidades económicas de las mujeres cae al lugar 126, debido a la baja participación laboral y la brecha salarial.

Para hacer comparaciones entre hombres y mujeres *equivalentes* y calcular las brechas salariales, realiza una descomposición de las brechas, en aspectos como educación, y después realiza estimaciones econométricas para analizar los retornos. Considerando diversos estudios, se encuentra que entre el 20% y el 30% de las brechas de salario se explica por características de las personas y entre el 80% y 70% se explicaría por la diferencia en retornos, en su mayor parte, debida a discriminación.

La evidencia muestra que en México, la segregación ocupacional reduce la brecha en vez de aumentarla como en otros países. Al descomponer la segregación se encuentra que, la de tipo horizontal favorece a las mujeres, probablemente, debido a que son selectivas al conseguir empleos mejor remunerados, pero la de tipo vertical aumenta la brecha, porque los hombres tienden a escalar más que las mujeres una vez conseguido el empleo.

En su estudio¹, la autora indica que existen dos asuntos pendientes a estudiar: i) Normalmente los análisis se hacen en la media de los salarios, lo que oculta una serie de dinámicas a lo largo de la distribución de ingresos y; ii) No se consideran la selección de las mujeres en el mercado laboral, es decir las mujeres que entran al mercado laboral no es un grupo aleatorio de la población, sino que hay mujeres con ciertas características que deciden entrar a dicho mercado y que determina su ingreso, aspecto que es necesario corregir por selección cuando se quieren comparar brechas salariales en distintos países y periodos de tiempo.

Respecto al segundo punto, la autora encuentra que las mujeres solteras, más educadas, con menos hijos, que viven en zonas urbanas grandes y con niveles elevados de necesidad económica tienen mayor probabilidad de participar en el mercado laboral.

En este estudio se descompone la brecha salarial de género por cada centil de la distribución salarial mediante la generación de distribuciones contra-factuales de los salarios: i) la distribución del salario de los hombres si tuvieran las características de las mujeres; y ii) la distribución de los ingresos de las mujeres suponiendo que todas las mujeres entraran a trabajar.

Al analizar por cuantiles se encuentra que en los niveles bajos de educación, las brechas favorecen a las mujeres, mientras que en niveles altos favorece a los hombres, a excepción de 1990 cuando en niveles altos la brecha favorece a las mujeres en 4.4%. Respecto a áreas urbanas, en 1990 la brecha fue de 11%, para 2000 se mantuvo y para 2010 disminuyó a 8.8%. También se encontró evidencia de que en niveles básicos de educación se encuentra brechas grandes, mientras que a nivel medio superior la brecha salarial disminuye y en los niveles más elevados de la brecha vuelve a acrecentarse.

Respecto a ingresos se observa que en las partes baja y alta de la distribución, la brecha salarial es grande alcanzando el 40%, mientras que en la parte media están alrededor de 10%. Se tiene evidencia de que en niveles altos de la distribución las mujeres que quieren ascender no pueden, lo que genera brechas grandes (techos de cristal) y en los niveles bajos de la distribución de ingresos, donde las mujeres son más susceptibles de ser discriminadas, tienden a quedarse ahí (pisos pegajosos). La brecha en la parte alta de la distribución ha disminuido en el tiempo, es decir se da un rompimiento de los techos de cristal, pero los pisos pegajosos no han cambiado, mientras que la proporción de la brecha que se puede explicar por características de los individuos ha disminuido y ha aumentado la que se explica por discriminación.

Cuando se controla por selección se observa que si todas las mujeres trabajaran, las brechas salariales serían aún más grandes, lo que indica que las mujeres que entran a trabajar son las que tienen las mejores características para incorporarse al mercado laboral, por lo que las políticas de incorporación de todas las mujeres no serían adecuadas (selección positiva). Dicho fenómeno se observa a lo largo de toda la distribución.

Suponer que la explicación de las brechas es sólo por discriminación constituye un error, ya que hay una serie de causales que la pueden explicar, como son la actitud hacia el riesgo, las diferencias de competitividad innata o socializada, la capacidad de negociación de salarios, diferencias biológicas (efectos hormonales) entre otros que no han sido suficientemente estudiadas en México.

¹ El estudio fue realizado sólo para zonas urbanas y con los Censos de Población y Vivienda 1990, 2000 y 2010 debido a la necesidad de una cantidad suficientemente grande de observaciones para generar distribuciones y disminuir los errores estándar, lo que no se consigue con las encuestas en hogares como la de ingresos y gasto (ENIGH) o la de ocupación y empleo (ENOE), aunque estas últimas capturan mejor las características de los ingresos.

En el proceso de selección en el mercado laboral en México se detecta discriminación de género, raza, orientación sexual y apariencia, los cuales no son capturados por los diferentes ejercicios estadísticos pero que inciden en el momento de la contratación.

En cuanto al género las empresas discriminan por su papel de procreación y de cuidadoras del hogar, lo que les exige tener más ausentismo en su lugar de trabajo y le impone costos a la empresa. Dichas empresas controlan este efecto no contratando mujeres o disminuyéndoles el salario.

A través de experimentos de campo con personas entre 21 y 27 años, sin experiencia laboral o recién egresados del nivel superior se encontró que en el momento de selección a través de currículos para entrevistas laborales: i) las solicitudes de las mujeres se respondieron más que las de los hombres, ii) las mujeres son discriminadas por color de piel y estado civil, iii) los hombres no son discriminados por color de piel o estado civil, y iv) si no se incluye la fotografía en los currículos no son llamados, lo que es discriminatorio.

Alternativas de solución

La discriminación genera ineficiencias en la asignación del trabajo, por lo que es deseable atacarla mediante políticas como:

1. Promoción de la participación de las mujeres en el mercado laboral incrementando la oferta de guarderías públicas y privadas.
2. Creación de normatividad precisa contra la discriminación y promover su implementación.
3. Facilitar la denuncia de comportamientos discriminadores.
4. Penalización de las empresas que discriminen en sus anuncios de oferta de trabajo y en su proceso de selección.
5. Regular la discriminación de medios y mejorar sus contenidos.

Referencias y lecturas recomendadas

Arceo-Gómez, Eva O y Campos-Vázquez Raymundo M. *Evolución de la brecha salarial de género en México*. México. El Trimestre Económico, vol. LXXXI (3), núm. 323, julio-septiembre de 2014, pp. 619-653.