

Legislación sobre igualdad de salarios y la brecha salarial de género

A pesar de los grandes esfuerzos por conseguir la igualdad salarial, existe todavía una brecha salarial de género. ¿Cómo se puede arreglar esto?

DISCURSO DE ASCENSOR

Tras 50 años de existencia de la legislación sobre igualdad salarial, las mujeres estadounidenses ganan un 18 % menos que sus compañeros. En el Reino Unido (Ley de Igualdad de Remuneración de 1970) y Francia (legislación de 1972) las brechas son del 17% y 10% respectivamente, y en Australia, en torno al 14%. Es interesante que la brecha salarial de género es relativamente pequeña entre los jóvenes, pero aumenta a medida que los hombres y mujeres van cumpliendo años. Del mismo modo, es mayor entre hombres y mujeres casados, pero menor entre solteros. ¿Qué explica estos patrones salariales? Y, ¿qué pueden hacer los gobiernos para acelerar la convergencia salarial y acabar con la brecha salarial de género? Claramente, la brecha salarial de género continúa siendo un importante problema político.

HALLAZGOS CLAVE

Pros

- ⊕ Las políticas que promueven un mayor uso de guarderías reducen la brecha salarial de género.
- ⊕ Las políticas dirigidas a aumentar la vida laboral de las mujeres pueden reducir la brecha salarial de género.
- ⊕ La brecha salarial de género es menor entre solteros y solteras.
- ⊕ La brecha salarial de género está disminuyendo en la mayoría de los países.

Contras

- ⊖ Las auditorías diseñadas para «atrapar» a las empresas perpetradoras encuentran poca evidencia de discriminación de género.
- ⊖ Los estudios de impacto de los efectos de las políticas antidiscriminatorias hallan pocos efectos en la reducción de la brecha salarial de género.
- ⊖ La brecha salarial de género es mayor (normalmente, en torno al 25 %) entre hombres y mujeres casados (o parejas de hecho) con hijos.
- ⊖ La legislación sobre igualdad de salarios no ha sido eficaz para eliminar la brecha salarial de género.

MENSAJE PRINCIPAL DE LOS AUTORES

Las políticas de igualdad salarial basadas en los resultados de los salarios han tenido poco efecto en la brecha salarial de género, mientras que las políticas para reducir la participación de las mujeres en la fuerza laboral, como la fiscalidad matrimonial, incluso la aumentan. Los datos respaldan la idea de que el capital humano acumulado reduce la brecha salarial de género. Asimismo, la brecha de género se está reduciendo en la mayoría de los países porque los cambios demográficos han aumentado la vida laboral de las mujeres. Las políticas eficaces, sobre todo las que promueven una mayor vida laboral de las mujeres, pueden reducir con éxito la brecha salarial de género aún más.

