

Discriminación salarial de género

¿Explica el grado de competencia en los mercados laborales por qué las mujeres cobran menos que los hombres?

DISCURSO DE ASCENSOR

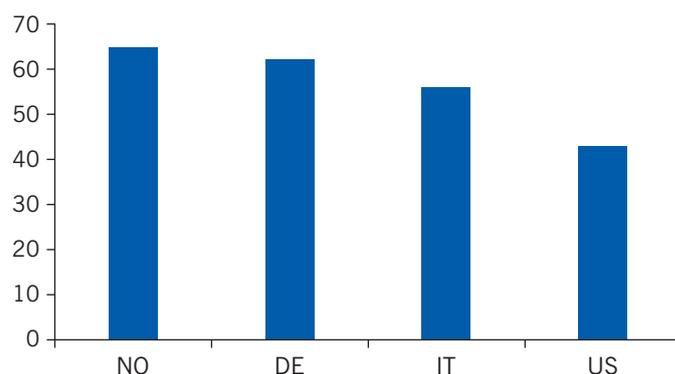
En todo el mundo, existen diferencias salariales pronunciadas y persistentes entre hombres y mujeres. Un elemento importante de estas desigualdades salariales puede atribuirse a las diferencias en las características de los trabajadores y del lugar de trabajo, que probablemente reflejan las diferencias en la productividad de los trabajadores. Sin embargo, una gran parte de estas diferencias sigue sin explicación y con frecuencia se atribuyen a una discriminación de la empresa que está arraigada en prejuicios contra las mujeres. Pero la evidencia empírica reciente indica que, en mayor medida, las brechas reflejan una discriminación salarial «monopsonista»; es decir, las empresas aprovechan el poder que tienen para fijar los salarios de las mujeres, incluso ante la ausencia de prejuicios.

HALLAZGOS CLAVE

Pros

- + La evidencia demuestra que la discriminación salarial monopsonista es responsable de una gran parte de la brecha salarial de género.
- + Una vez que se ha reconocido la discriminación salarial monopsonista, se puede combatir directamente aumentando la sensibilidad salarial de las mujeres a través de distintas medidas.
- + La legislación sobre igualdad salarial puede aumentar los salarios de las mujeres sin perjudicar su empleo.

Porcentaje de brecha salarial de género sin explicación prevista por una discriminación salarial monopsonista



Fuente: según la figura 1.

IZA
World of Labor

Contras

- Las empresas se benefician de discriminar a mujeres con sensibilidad salarial limitada ante la empresa en sí.
- Debido a que la discriminación salarial monopsonista aumenta el beneficio de las empresas, es probable que esté extendida y persista a largo plazo.
- Aparte de algunos hallazgos indicativos, se carece de evidencia directa sobre qué genera la sensibilidad de las mujeres ante salarios más bajos.
- Se sabe muy poco actualmente sobre si las empresas usan realmente su poder más pronunciado para fijar los salarios de las mujeres.

MENSAJE PRINCIPAL DE LOS AUTORES

La creciente evidencia internacional indica que una parte importante de la brecha salarial de género sin explicación surge de una competencia imperfecta del mercado laboral. Esta discriminación salarial monopsonista surge cuando las empresas explotan su poder para fijar los salarios de mujeres con menor sensibilidad salarial. Como la discriminación salarial beneficia a las empresas, se ve potenciada por las fuerzas del mercado y es probable que persista a largo plazo. Para combatir la discriminación monopsonista se deben introducir políticas que aumenten la sensibilidad salarial de las mujeres, por ej., con ayudas al cuidado infantil, horario laboral flexible y legislación sobre igualdad salarial.