

## **INFORME SOBRE LA BRECHA SALARIAL**

---

### **Las diferencias salariales en las estadísticas**

En Estados Unidos se elaboran dos mediciones de la brecha salarial. La primera de ellas se basa en estadísticas publicadas por la Oficina del Censo estadounidense (Census Bureau), y tiene en cuenta la media anual de ingresos de la mujer con respecto a los varones en empleos a jornada completa mantenidos durante un año. Según esta medida, la media de ingresos de las mujeres representó en 2011 el 77,0% de la de los varones. La brecha salarial, por lo tanto, se situó según esta estadística en el 23%, lo que supone un retroceso con respecto al año 2010, cuando esta cifra era del 22,6%.

A lo largo de la década anterior, la brecha apenas se redujo en medio punto, lo que constituyó una suavización de la tendencia de las décadas anteriores, en las que los avances fueron mucho mayores. Entre 1991 y 2000, la brecha se estrechó en cuatro puntos y entre 1981 y 1990, en más de diez puntos.

La otra medición, elaborada por la Oficina de Estadísticas Laborales del Departamento de Trabajo (Bureau of Labor Statistics), se basa en la diferencia de ingresos entre mujeres y varones y tiene en cuenta la media de ingresos semanales de los trabajadores a jornada completa y excluye a los autónomos. Dicha estadística situó la brecha salarial de la mujer en el 17,8%, cifra que representa una mejora de un punto con respecto al 18,8% del año 2010. En la década anterior, la brecha salarial de esta estadística se redujo en casi cinco puntos. En la década de los 90 la reducción fue de apenas dos puntos y medio, y en la anterior (81-90) fue de siete y medio. En 1980, la brecha salarial era de 36 puntos.

Ambas estadísticas se refieren sólo al trabajo a jornada completa. Diversas fuentes estiman que si también se incluyera el trabajo a jornada parcial, la brecha salarial se ampliaría de manera considerable, ya que la mujer tiene más probabilidades que el varón de trabajar a jornada parcial para atender al cuidado de los hijos u otros familiares.

A pesar de que ambas series estadísticas se puedan mover en direcciones contrarias algunos años, las líneas generales de ambas muestran la misma tendencia a largo plazo: la reducción paulatina de la brecha.

Un dato esperanzador es que, desglosadas por grupos de edades, las estadísticas muestran que la brecha salarial es más pequeña en el grupo con edades entre 25 y 34 años. En 2011, la brecha de este grupo era del 8%, y se ha reducido notablemente desde 1980 cuando se situaba en el 31%.

Como conclusión, puede indicarse que, a pesar de los avances conseguidos en las tres últimas décadas, Estados Unidos no consigue eliminar la brecha salarial de género aunque sí ha conseguido reducirla. Por otra parte, el ritmo de reducción de la brecha se ha suavizado en los últimos años.

## Causas

Además de la brecha salarial general y de la existente dentro de cada ocupación, hay que tener en cuenta como factor importante la brecha salarial entre ocupaciones, la denominada segregación ocupacional y la discriminación indirecta. Para empezar, el mercado de trabajo está fuertemente segregado: solamente cuatro de las 20 ocupaciones con más mujeres están también en el grupo de las 20 con más varones las ocupaciones con mayoría masculina. Partiendo de lo anterior, las ocupaciones masculinizadas suelen tener salarios más elevados que las que tienen mayoría femenina, aunque sea necesario un nivel de formación similar. Esta diferencia se observa con mayor claridad en ocupaciones que exigen niveles educativos muy altos. La mujer cuenta con ingresos inferiores a los de los varones casi en la totalidad de tanto las ocupaciones con mayoría femenina como en las de la mayoría masculina.

Otro de los factores que más contribuyen a la desigualdad de ingresos en Estados Unidos es la carencia de apoyos a la maternidad. Estados Unidos es la única nación industrializada cuya legislación no contempla permisos por maternidad retribuidos. Al carecer también de subsidios de guarderías, muchas madres deben tener en cuenta los elevados costos de los cuidados infantiles a la hora de decidir si se reincorporan a la vida laboral, y muchas veces deciden dejar de trabajar unos años, y ese periodo de inactividad hace que al reincorporarse hayan perdido oportunidades de promoción y de incrementos salariales.

Los estereotipos de género pueden, además de ser la base de la segregación ocupacional, influenciar las decisiones educativas y profesionales de hombres y mujeres. Las nociones preconcebidas de la sociedad estadounidense de que los varones cuentan con mayor capacidad para algunos tipos de tareas (matemáticas, mecánica...) y las mujeres para otras (creativas, educativas, etc.) afectan las percepciones de mujeres y hombres sobre sus propias capacidades, y se convierten en un factor que conforma las decisiones sobre educación y profesión.

Por otra parte, en Estados Unidos en ausencia de convenio colectivo (y solamente el 8% de los salarios del sector privado se negocian en convenios) el salario se suele negociar de manera individual. Según varios estudios, diversos factores influyen el comportamiento según géneros, y tienen como consecuencia que las mujeres tengan una mayor predisposición a negociar salarios inferiores a los de los varones.

Otro factor que los expertos tienen en cuenta es la mayor predisposición de los varones a aceptar empleos de naturaleza peligrosa, que normalmente tiene salarios superiores a otros que exigen el mismo nivel de capacitación.

Los datos sobre diferencias salariales pueden desglosarse y explicar parcialmente un cierto porcentaje de la brecha salarial, atribuyéndose el porcentaje restante directamente a motivos discriminatorios. En Estados Unidos se han llevado a cabo diversos estudios sobre el tema, y los porcentajes que se atribuyen a la discriminación de géneros oscilan entre el 8% de la brecha hasta el 39%. A pesar de haberlo solicitado la Government Accountability Office (brazo investigador, auditor y evaluador del gobierno federal) no se ha llegado a desarrollar un instrumento de seguimiento de las causas de la brecha salarial.

## Efectos

Se estima que la brecha salarial tiene un costo medio para la mujer con titulación superior de aproximadamente 1,2 millones de dólares a lo largo de la vida laboral media de 35 años.

Se calcula que la eliminación de la brecha salarial tendría un efecto estimulante sobre la economía estadounidense, que incrementaría el PIB entre un 3% y un 4%, más del doble que la ley de estímulo económico que contribuyó a que Estados Unidos superara la recesión.

Además, las diferencias salariales tienen un costo importante a la hora de recibir la pensión de jubilación: las pensiones públicas por cotizaciones propias de las mujeres constituyen solamente el 60% de las de los varones, diferencia que incluso se amplía en las pensiones privadas, al totalizar solamente un 48%.

### Legislación sobre discriminación salarial

La discriminación salarial en razón de género está prohibida en Estados Unidos. La principal ley al efecto es la Equal Pay Act (EPA), aprobada en 1963, la cual prohíbe el pago de salarios diferentes a mujeres y hombres para puestos de trabajo que exijan el mismo nivel de capacitación, esfuerzo y responsabilidad y que se desarrollen en condiciones laborales similares. La Equal Pay Act, sin embargo, no era una ley en sí misma, sino que constituía una ampliación de la Fair Labor Standards Act, norma básica rectora de los derechos laborales individuales en Estados Unidos. Debido a ello, el ámbito de aplicación de la Equal Pay Act no es universal, sino igual al de la Fair Labor Standards Act, es decir, solamente cubre los empleados de empresas dedicadas al comercio interestatal o en la producción de bienes para el comercio interestatal y con un volumen de negocio de medio millón de dólares anuales.

Un año después de la aprobación de la EPA, se aprobó la Ley de Derechos Civiles, cuyo Título VII prohíbe la discriminación en el empleo en razón de género, además de raza, color, religión u origen nacional. Las cláusulas sobre discriminación laboral son de aplicación solamente a empresas con al menos 15 empleados durante al menos veinte semanas del año en curso o del anterior. Una modificación del Título VII realizada en 1978 y conocida como la Pregnancy Discrimination Act, prohíbe la discriminación de género en el empleo y en materia de prestaciones complementarias empresariales en los casos específicos de embarazo, parto o condiciones médicas relativas a los mismos.

La única prestación por maternidad que exige la legislación federal de Estados Unidos es el permiso no remunerado de una duración máxima de doce semanas que contempla la Family and Medical Leave Act. Dicha ley, aprobada en 1993, también contempla los permisos no remunerados en casos de enfermedades graves propias o de familiares próximos del trabajador.

La única legislación que se ha aprobado en los últimos años es la Lilly Ledbetter Act, así denominada en honor de una trabajadora de Goodyear que sufrió discriminación salarial durante varios años. La norma modifica la Ley de Derechos Civiles para eliminar la prescripción del derecho a demandar por discriminación seis meses después del hecho discriminatorio.

En enero de este año se han presentado al Congreso dos proposiciones de ley que contribuirían a la reducción de la brecha laboral. La primera de ellas, la Paycheck Fairness Act, incrementaría las cantidades que se pueden percibir por daños y perjuicios en casos de discriminación salarial en razón de género, trasladaría la carga de la prueba a las empresas en casos de diferencias salariales que pudieran provenir de otros factores además del género, y permitiría comparar salarios de dos lugares de trabajo geográficamente distantes de la misma empresa para probar discriminación salarial.

La otra proposición de ley, denominada Fair Pay Act, que se ha presentado anteriormente sin éxito, modificaría la Fair Labor Standards Act para prohibir las diferencias salariales entre mujeres y hombres que trabajen en puestos equivalentes, definiendo la equivalencia de los puestos en función de un conjunto de factores como capacitación, esfuerzo, responsabilidad y condiciones laborales.