

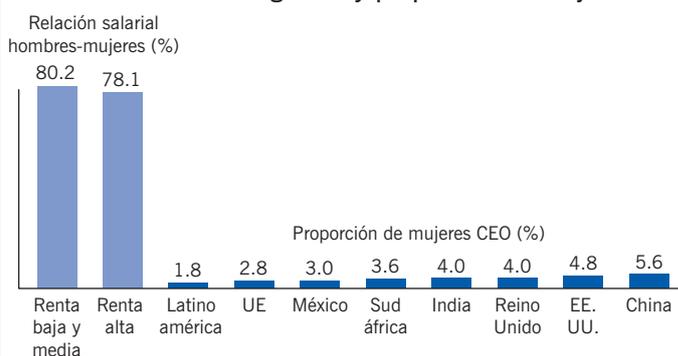
Diferencias de género en salarios y puestos de liderazgo

Las brechas de género salariales y en los puestos de liderazgo son grandes. ¿Por qué y qué puede hacerse al respecto?

DISCURSO DE ASCENSOR

La brecha salarial de género y la escasa representación de las mujeres en los puestos de liderazgo existe de forma muy similar en distintos países y en todos los niveles de renta per cápita. El nivel educativo de las mujeres y su participación laboral han mejorado, pero esto ha sido insuficiente para cerrar la brecha. Parece que lo que contribuye a la desigualdad de género es una combinación de fuerzas económicas, normas culturales y sociales, discriminación y derechos legales desiguales. En algunos países, se han implementado una serie de opciones políticas (como los cupos) que han tenido éxito en algunos casos, pero que han tenido efectos poco claros en otros.

Brechas salariales de género y proporción de mujeres CEO



Fuente: Basado en las figuras 2 y 4.

IZA
World of Labor

HALLAZGOS CLAVE

Pros

- ⊕ El nivel educativo de las mujeres y su participación laboral han mejorado en los países de renta media y, en grado menor, en los países de renta baja.
- ⊕ La presencia de las mujeres en puestos profesionales, técnicos y directivos y en puestos de liderazgo en política ha aumentado en las últimas décadas.
- ⊕ La mayor representación femenina a nivel de liderazgo en el gobierno y en las empresas puede beneficiar a las mujeres de rango inferior y ayudar a cambiar la percepción del papel de las mujeres en la sociedad.
- ⊕ En los últimos años, varias mujeres se han convertido en CEO de importantes empresas, lo que sirve de referente a otras mujeres.

Contras

- ⊖ Las diferencias salariales entre hombres y mujeres son grandes y persistentes y no se reducen automáticamente con el desarrollo económico.
- ⊖ A pesar de algunos logros, las mujeres siguen estando escasamente representadas en los puestos de alta dirección de instituciones y empresas.
- ⊖ Las brechas salariales de género y la representación en puestos directivos reflejan probablemente una asignación ineficaz del talento, con consecuencias negativas para el crecimiento.
- ⊖ En muchos países de renta baja y renta media, existen disposiciones legales que restringen las libertades y oportunidades de las mujeres.

MENSAJE PRINCIPAL DE LOS AUTORES

Las intervenciones políticas para aumentar el capital humano de las mujeres son esenciales; sin embargo, no puede esperarse que cierren automáticamente las brechas de género en la participación laboral, salarios y liderazgo político y empresarial que existe en los países con niveles diferentes de renta per cápita. En algunos contextos, la acción afirmativa y los cupos de género han tenido efectos positivos y también han sido referentes. Eliminar la discriminación legal contra las mujeres y promover políticas que eviten la discriminación y las normas culturales y sociales que, en muchos países, han asignado a las mujeres papeles subordinados deben ser objetivos políticos críticos.