

Diferencias de género en las jerarquías corporativas

¿De qué forma y por qué son distintas las trayectorias profesionales de hombres y mujeres? ¿Qué políticas podrían reducir las diferencias?

DISCURSO DE ASCENSOR

La brecha salarial de género se debe principalmente a que hombres y mujeres ocupan puestos de trabajo diferentes. Esta segregación laboral está causada en parte por las diferencias de género en la jerarquía corporativa. Los estudios señalan que la trayectoria profesional de hombres y mujeres comienza a divergir inmediatamente después del acceso al mercado laboral y que el progreso posterior una vez en él exacerba la divergencia. Esta divergencia explica una gran parte de la brecha salarial de género. Es necesario entender cómo y por qué es diferente la trayectoria profesional de hombres y mujeres para diseñar políticas eficaces que puedan reducir las diferencias de género en las jerarquías.

HALLAZGOS CLAVE

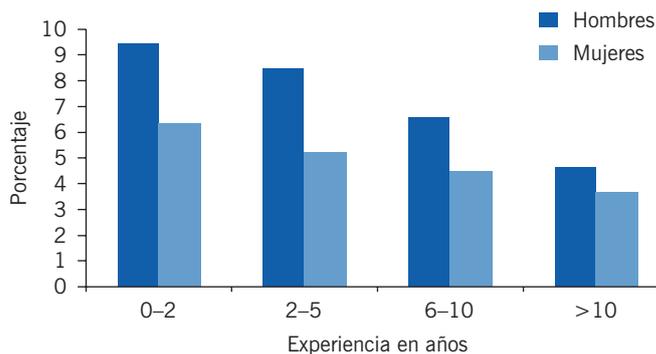
Pros

- + Los estudios han identificado muchas opciones políticas posibles para abordar las diferencias de género en las asignaciones laborales iniciales, las tasas de promoción y los salarios de distintas carreras profesionales.
- + Pueden diseñarse políticas adecuadas en función de los estudios que señalan que las diferencias de género en la trayectoria profesional se deben principalmente a las diferencias en la formación académica, interrupciones profesionales, horas trabajadas y atributos psicológicos.
- + Los instrumentos políticos clave son la educación y las políticas de licencias familiares, que tratan de reducir las diferencias de género en la formación académica y las interrupciones profesionales.

Contras

- Diseñar políticas eficaces es difícil porque no hay acuerdo sobre la importancia relativa de las causas de las diferencias de género a nivel profesional.
- Existen pocos datos sobre los efectos de intervenciones políticas concretas en las diferencias de género en el mercado laboral.
- La mayoría de las políticas solo tendrán efecto a largo plazo; por ej., las políticas para reducir la brecha de género en campos de estudios específicos tardarán mucho tiempo en reflejarse en el mundo profesional.

Probabilidad de promoción por género y experiencia



Fuente: cálculos propios del autor basados en la tabla III de [1].

I Z A
World of Labor

MENSAJE PRINCIPAL DE LOS AUTORES

Los estudios indican que los hombres acceden al mercado laboral ocupando puestos de mayor rango en la jerarquía corporativa y con más probabilidades de promoción. Estas diferencias profesionales son un factor importante subyacente a la brecha salarial de género. Las diferencias de género a nivel profesional reflejan las distintas opciones de hombres y mujeres antes y después de acceder al mercado laboral y el trato distinto que reciben una vez en él. Las políticas se han centrado tradicionalmente en reducir la discriminación en el mercado laboral, pero son igualmente importantes las políticas que aborden las diferencias de género en las excedencias, horas trabajadas y atributos psicológicos.