

GÉNERO Y SALARIOS DE LA FUERZA DE TRABAJO CALIFICADA EN BRASIL Y MÉXICO

Maria Cristina Cacciamali* y Fábio Tatei**

Fecha de recepción: 16 de febrero de 2012. Fecha de aceptación: 17 de abril de 2012.

RESUMEN

Este artículo analiza la discriminación salarial contra las mujeres que tienen educación superior en Brasil y México. Ello se logró mediante la aplicación de dos encuestas de 2008 que permiten la construcción de categorías analíticas compatibles entre los dos países: PNAD (Brasil) y ENOE (México). Los determinantes y las consecuencias de la discriminación de género en el mercado laboral se calculan sobre los diferenciales de salarios aplicando la técnica de Oaxaca-Blinder. Los principales resultados muestran que, para ambos países, el componente de la discriminación es menor entre los trabajadores con educación superior completa que para el resto de la población, aunque entre los calificados se presente mayor diferencial relativamente a otros grupos de ocupados.

Palabras clave: discriminación, brecha salarial, fuerza de trabajo calificada; educación superior, género.

GENDER AND SALARIES OF THE QUALIFIED WORKFORCE IN BRAZIL AND MEXICO

Abstract

This article analyses salary discrimination against women with higher education in Brazil and Mexico. This study applied two surveys in 2008 that allowed for the construction of analytical categories compatible between the two countries: PNAD (Brazil) and ENOE (Mexico). Factors that determine gender discrimination in the labor market and its consequences were calculated over the salary differentials using the Oaxaca-Blinder method. The main results show that, for both countries, discrimination is lower among workers with completed higher education than for the rest of the population, although qualified workers show a greater difference relative to other employed groups.

Key Words: discrimination, salary gap, qualified workforce, higher education, gender.

* Profesora Titular del Departamento de Economía, presidenta del Programa de Posgrado en Integración de América Latina de la Universidad de São Paulo (PROLAM-USP) y coordinadora del Núcleo de Estudios Internacionales y Políticas Comparadas (NESPI/USP-CNPq). Correo electrónico: ccciamali@uol.com.br

** Maestría en Integración de América Latina por el Programa de Posgrado en Integración de América Latina de la Universidad de São Paulo e investigador. Correo electrónico: ftatei@gmail.com

GENRE ET SALAIRES PARMI LA FORCE DE TRAVAIL QUALIFIÉE AU BRÉSIL ET AU MEXIQUE

Résumé

Cet article analyse la discrimination salariale contre les femmes ayant une éducation supérieure au Brésil et au Mexique. Ce travail a été mené à bien au moyen de l'application de deux enquêtes de 2008 qui permettent la construction de catégories analytiques compatibles entre les deux pays : PNAD (Brésil) et ENOE (Mexique). Les déterminants et les conséquences de la discrimination de genre sur le marché du travail sont calculés sur les différentiels de salaires en appliquant la technique de Oaxaca-Blinder. Les principaux résultats montrent que, pour les deux pays, le composant de la discrimination est moindre parmi les travailleurs ayant une éducation supérieure complète que pour le reste de la population, bien que parmi les personnels qualifiés, ils présentent un différentiel plus grand que d'autres groupes d'actifs.

Mots clés: discrimination, fossé salarial, force de travail qualifiée, éducation supérieure, genre.

GÊNERO E SALÁRIOS ENTRE A FORÇA DE TRABALHO QUALIFICADA NO BRASIL E NO MÉXICO

Resumo

Este artigo analisa a discriminação salarial contra as mulheres que têm educação superior no Brasil e no México. Isso se logrou através da aplicação de duas pesquisas de 2008 que permitem a construção de categorias analíticas compatíveis entre os dois países: PNAD (Brasil) e ENOE (México). Os determinantes da discriminação de gênero no mercado de trabalho se calculam sobre os diferenciais de salários aplicando a técnica Oaxaca-Blinder. Os principais resultados mostram que, para ambos países, o componente da discriminação é menor entre trabalhadores com educação superior completa que para o resto da população, ainda que entre os qualificados se apresente maior diferencial relativamente a outros grupos ocupados.

Palavras-chave: discriminação, brecha salarial, força de trabalho qualificada, educação superior, gênero.

合格劳动力群体中性别与工资的相关性：巴西和墨西哥的案例

摘要

本文分析了巴西和墨西哥受过高等教育的女性遭受到的工资歧视问题。该研究通过2008年的两次调查，获得了巴西（PNAD）和墨西哥（ENOE）两国能够兼容的分析数据。借助Oaxaca-Blinder分析方法，性别歧视的决定因素及其后果可通过计算工资差异而获得。研究主要结论表明，尽管与其他劳动力群体相比，受过完全高等教育的劳动力群体内部差异很大，但对他们的歧视相对较少。

关键词：歧视 工资差距 合格劳动力 高等教育 性别

INTRODUCCIÓN

El presente trabajo analiza las diferencias salariales entre hombres y mujeres con educación superior, en Brasil y México. La elección de estudiar el mercado de trabajo calificado se debe a dos razones principales. La primera es porque se trata de un mercado más homogéneo, donde las asimetrías de información se encuentran menos presentes y la existencia de certificación específica permite procesos y criterios de selección estandarizados, ofreciendo información más precisa al contratante, sobre la productividad esperada y el salario que le será asignado. La segunda razón es porque la educación superior aumenta la probabilidad de acceso a ocupaciones de mayor prestigio, cargos más altos y directivos de las organizaciones del sector privado tanto para hombres como para mujeres —el sector público utiliza criterios de mérito para contratación de trabajo cualificado. La investigación sobre la inserción de las mujeres en el mercado de trabajo calificado proporcionará información importante sobre la existencia y posibilidades de relaciones sociales de género equitativas.

Se eligió Brasil y México para realizar este análisis, porque ambos presentan alta y persistente desigualdad de género, aunque se encuentren entre las economías más dinámicas de la región de América Latina con estructura de producción diversificada y compleja y formen parte del grupo de los países denominados “emergentes”.

La participación femenina crece en los dos países, principalmente en Brasil y, en los dos casos, aumenta el número de mujeres ocupadas con nivel superior pero todavía no ejercen presión representativa en el sector privado de la economía, no hay aumento significativo de mujeres en posiciones jerárquicas altas ni en puestos de decisión como tampoco se observan grandes cambios en la reducción de la desigualdad salarial (Maria Cristina Cacciamali, Fábio Tatei, próximo a ser publicado). De esta forma, lo que se puede observar son cambios marginales —pero no estructurales—, en las oportunidades y en la participación económica de las mujeres en esas dos sociedades.

El cálculo del Índice de Disparidad entre Géneros elaborado por el Foro Económico Mundial, muestra que los dos países ocupan posiciones inferiores a las de otros países de América Latina y entre los países de renta media alta. Entre los 26 países de América Latina analizados, Brasil y México ocupan la 21^a y 22^a posición, respectivamente, están colocados en el 25^o y 27^o lugar entre los 38 países de renta media alta y se encuentran en la 82^o y 89^o posición en la clasificación general que considera 135 países (World Economic Forum, 2011). La composición del índice tiene en cuenta participación y oportunidades económicas, edu-

cación, salud y supervivencia y poder político.¹ El perfil que determina el bajo desempeño de los países es diferente en cada caso. El índice general de Brasil disminuye por el subíndice “poder político” –en el cual ocupa la 114^a posición. En el caso de México, el responsable por esa disminución es el subíndice “participación y oportunidades económicas” que se encuentra en la 109^a posición.

De esta forma, el estudio presenta la situación de actividad de mujeres y hombres en los dos países desde una perspectiva comparada. Ello fue posible empleando microdatos de la *Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios* (PNAD, Brasil) y de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE, México, 2008) que permite la construcción de muestras comparables y el establecimiento de categorías de análisis similares entre los dos países reconocidas por el Sistema Internacional de Estadística de las Naciones Unidas. Para definir la población activa, se consideró la edad mínima de 20 años y en ese recorte se eligieron tres grupos de análisis: ocupados, ocupados con educación superior, y ocupados con educación superior realizando actividades que exigen dicha formación.

Este artículo está estructurado en cuatro secciones, además de la introducción y de las consideraciones finales. La primera sección presenta las principales características del mercado de trabajo calificado en una perspectiva comparada entre los dos países y entre los grupos de análisis construidos. Entre los principales resultados se observa menor actividad de las mujeres mexicanas en relación a las brasileñas en todos los grupos estudiados –como resultado, principalmente, de menores oportunidades en el mercado de trabajo para las mujeres–, y menor brecha salarial entre los ocupados calificados en México. En la segunda sección se presentan las fuentes de datos, los modelos estadísticos adoptados para la estimación de las diferencias de salarios y del grado de discriminación salarial, así como las respectivas variables utilizadas. En las dos últimas secciones se analizan las estimativas resultantes de la ecuación salarial y los resultados de la descomposición de Oaxaca-Blinder.

Las tasas de retorno para las variables consideradas –educación, experiencia, categoría ocupacional y región geográfica– muestran comportamiento esperado en los dos países, destacando las elevadas diferencias de salarios entre los ocupados universitarios y los demás, y la importancia de la experiencia

¹ Los subíndices son contruidos por medio de un conjunto de indicadores. Destacamos entre otros: participación en la fuerza de trabajo; igualdad salarial; mujeres en cargos directivos; mujeres ocupadas con educación superior; matrículas en el nivel primario, secundario y superior; tasa de natalidad de mujeres; esperanza de vida al nacer; mujeres que ocupan cargos parlamentarios, ministeriales y presidenciales en los últimos 50 años.

para determinar los salarios de los ocupados con nivel superior. El grado de discriminación salarial entre género fue estimado por medio de la técnica de Oaxaca-Blinder que, de acuerdo con lo señalado por la literatura, presenta limitaciones. Entre ellas destacamos el hecho de que el grado de discriminación puede estar considerando un conjunto de variables no observables, por ejemplo, capacidad de liderazgo, calidad del entrenamiento o facilidad de comunicación y relacionamiento en el local de trabajo. Con eso, la estimativa de ese indicador puede estar sobreestimada. En contraposición, entendemos que en el mercado de trabajo la valoración de los atributos observables y no observables se define siguiendo patrones masculinos, es decir, son criterios estipulados por hombres y que, en la mayoría de las empresas, limita en gran medida la posibilidad de reconocimiento y valoración monetaria adecuada de habilidades o méritos presentados por mujeres. Estudios muestran que en la mayoría de las empresas los hombres tienen preferencia para participar de entrenamientos profesionales, elemento de gran importancia para ascender en las carreras profesionales y promociones para cargos directivos y posiciones de decisión. En los dos países las estimativas indicaron que, salvo algunas excepciones, los salarios de las mujeres son subestimados frente al de los hombres, independientemente de la ocupación ejercida y del grado de calificación.

Por último, se exponen las consideraciones finales en las cuales se resalta la importancia de mantener políticas públicas para minimizar la discriminación de las mujeres en el segmento calificado del mercado de trabajo, permitiéndoles mayor participación en la conducción política y económica de sus sociedades.

CONDICIÓN DE ACTIVIDAD EN EL MERCADO DE TRABAJO ADULTO Y CALIFICADO

La condición de actividad económica de los adultos es mayor en Brasil que en México. En 2008 Brasil contaba con prácticamente el doble de la Población en Edad de Trabajar (PET) –igual o superior a 20 años– y en México, la actividad de las mujeres era cerca de 7 puntos porcentuales menor que la tasa de actividad de las brasileñas, mientras que la tasa de actividad de los hombres era similar en los dos países. Este comportamiento se refleja en la tasa de ocupación más baja y desempleo en México, especialmente para las mujeres (Cuadro 1). En Brasil la tasa de ocupación global es de 67.1%, para los hombres la tasa es de 80.5% y para las mujeres de 54.9%; para México los indicadores son 61.6%, 82.7% y 43.3%, respectivamente. Este comportamiento se encuentra

en conformidad con los resultados señalados por el Índice de Disparidad entre Géneros, mencionado en la introducción de este artículo, que indicó la baja participación y oportunidad económica para las mujeres mexicanas, como el subíndice principal que determinó la posición inferior de ese país en la clasificación de 134 países.

Cuadro 1. Condición de actividad de la población adulta.
Brasil y México, 2008

<i>País</i>	<i>Sexo</i>	<i>Ocupados</i>	<i>Desocupados</i>	<i>Inactivos</i>	<i>Tasa de Actividad (%)</i>	<i>Tasa de Ocupados (%)</i>	<i>Tasa de Desocupados (%)</i>
Brasil	Hombres	48,176,989	2,093,100	9,554,467	84.0	80.5	4.2
	Mujeres	36,344,844	3,225,811	26,633,094	59.8	54.9	8.2
	Total	84,521,833	5,318,911	36,187,561	71.3	67.1	5.9
México	Hombres	24,716,177	922,671	4,237,824	85.8	82.7	3.6
	Mujeres	14,900,024	605,016	18,920,331	45.0	43.3	3.9
	Total	39,616,201	1,527,687	23,158,155	64.0	61.6	3.7

Fuente: Elaboración propia con base en microdatos de PNAD y ENOE, 2008.

El indicador de desocupación de la PEA adulta en México (3.7%) es menor que en Brasil (5.9%), entre otras razones, por causa de la menor actividad de su población adulta y mayor extensión del sector informal en México. Por otro lado, la menor participación de las mujeres mexicanas en el mercado de trabajo disminuye sustancialmente la probabilidad de su desocupación frente a las brasileñas. La tasa de desocupación de las mujeres en Brasil es prácticamente el doble que la masculina –8.2% y 4.2%, respectivamente. En el caso de México, es prácticamente igual –3.9% y 3.6%, respectivamente. Además de la situación mencionada, existen dos resultados adicionales con relación a la tasa de desocupación. En los dos países ese indicador presenta comportamiento patrón de acuerdo con las franjas etarias, o sea, la tasa es negativamente correlacionada con la edad, y la diferencia de las tasas de desocupación entre géneros disminuye con el aumento de la edad. Esto indica la importancia de la experiencia profesional, para reducir las barreras de obtención de empleo para las mujeres (Cuadro 2).

Por otro lado, el comportamiento de la tasa de desocupación por nivel de escolaridad es diferente en los dos países. En México la tasa de desocupación

es positivamente correlacionada con la escolaridad, mientras que en Brasil la relación entre tasa de desocupación y escolaridad muestra el formato de una U al revés, menor para la mano de obra de menor escolaridad y para la universitaria, y mayor para quienes tienen escolaridad a partir del nivel secundario incompleto. Entre las causas que contribuyen para explicar tal diferencia,² se encuentra el mercado de trabajo de mano de obra calificada más dinámico en Brasil frente a los menores índices de escolaridad y el comportamiento opuesto en México, aliado a las posibilidades de emigración de los mexicanos para Estados Unidos. De esta forma, la mano de obra semicalificada encuentra mucha dificultad para ocuparse, ya sea por la baja escolaridad como, principalmente, por la dificultad de especificación ocupacional, condicionada por el aprendizaje difuso o inexistente para el trabajo, aumentando la asimetría de informaciones en ese mercado de trabajo, lo que disminuye la probabilidad de su contratación (Cuadro 3).

Cuadro 2. Tasa de desocupación de la población adulta, según franja etaria.
Brasil y México, 2008 (en %)

Franja etaria	Brasil			México		
	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total
20 a 24 años	9.5	16.9	12.7	7.2	9.0	7.9
25 a 29 años	5.5	12.0	8.4	4.5	5.5	4.9
30 a 39 años	3.4	7.9	5.4	3.5	3.7	3.6
40 a 49 años	2.7	5.2	3.8	2.6	2.3	2.5
50 a 59 años	2.4	3.1	2.7	2.6	1.6	2.3
60 años o más	1.2	1.4	1.3	0.9	0.7	0.9
Total	4.2	8.2	5.9	3.6	3.9	3.7

Fuente: Elaboración propia con base en microdatos de PNAD y ENOE, 2008.

² La mayor parte de la población de Brasil presenta grado educacional equivalente a la primaria incompleta (34.5%), mientras que el 24.3% terminó la escuela secundaria, y el 12.3% puede ser clasificado como analfabeta; el 13.8% tiene formación de nivel superior completa o incompleta, y 9.1% presenta formación superior completa. Por sexo, las mujeres muestran mayor proporción frente a los hombres de personas con educación de nivel superior, 14.8% y 12.6%, respectivamente. La población mexicana es más educada; la mayoría ha completado la escuela secundaria, 37.3%, y el 15.9% presenta formación de nivel superior.

Cuadro 3. Tasa de desocupación de la población adulta, según nivel de escolaridad.
Brasil y México, 2008 (en %)

<i>País</i>	<i>Nivel educativo</i>	<i>Hombre</i>	<i>Mujer</i>	<i>Total</i>
Brasil	Sin instrucción	3.2	5.5	4.0
	Fundamental incompleto	3.5	6.5	4.6
	Fundamental completo	4.6	9.4	6.6
	Medio incompleto	6.0	13.5	9.2
	Medio completo	5.3	10.5	7.7
	Superior incompleto	5.7	9.3	7.6
	Superior completo	2.7	4.4	3.6
	Total	4.2	8.2	5.9
México	Analfabeto o preescolar	2.0	1.2	1.7
	Primaria incompleta	2.6	1.7	2.3
	Primaria completa	3.3	3.2	3.2
	Secundaria o preparatoria para bachillerato	3.9	4.5	4.1
	Superior	4.6	5.2	4.9
	Total	3.6	3.9	3.7

Fuente: Elaboración propia con base en microdatos de PNAD y ENOE, 2008.

En ambos casos, las tasas de actividad y de ocupación de la población universitaria, de acuerdo con el comportamiento patrón observado en muchos países, son mayores que las presentadas por la población en edad adulta y, en el caso de México, mantienen el comportamiento de menor actividad económica femenina. En Brasil, la tasa de actividad de las mujeres universitarias es 7% menor que la tasa de actividad masculina de universitarios, o sea, poco más de 4/5 de la tasa de actividad de los hombres. En México, la tasa es 17% menor, un poco más que 2/3 de la tasa masculina.

La tasa de desocupación entre la PEA universitaria, en consonancia con el comportamiento de la PEA adulta, muestra comportamientos distintos en México y en Brasil, por causa de la dinámica económica y de la demanda de mano de obra calificada en los respectivos mercados de trabajo. En México, la tasa de desocupación de los universitarios es mayor que entre la PEA

adulta y mayor que los índices brasileños, inclusive en el caso de la tasa de desocupación femenina (Cuadros 1 y 4). En Brasil, el nivel absoluto y diferencial positivo de la tasa de desocupación femenina, aunque en menor nivel, es prácticamente una vez y media de la masculina. El análisis entre tasa de desocupación y edad, entre la PEA universitaria en los dos países, también muestra comportamiento patrón para ese tipo de población, o sea, correlación negativa entre las dos variables, con excepción de las mujeres mexicanas en la franja etaria de más de 60 años, en el cual la tasa de desocupación aumenta sensiblemente (Cuadro 5).

Cuadro 4. Condición de actividad de la población universitaria.
Brasil y México, 2008

	<i>Brasil</i>			<i>México</i>		
	<i>Hombre</i>	<i>Mujer</i>	<i>Total</i>	<i>Hombre</i>	<i>Mujer</i>	<i>Total</i>
Tasa de Actividad	89.60	82.30	85.39	84.91	68.03	77.00
Tasa de Ocupación	87.21	78.69	82.30	80.96	64.49	73.24
Tasa de Desocupación	2.67	4.39	3.62	4.65	5.21	4.88

Fuente: Elaboración propia con base en microdatos de PNAD y ENOE, 2008.

Cuadro 5. Tasa de desocupación de la población universitaria, según franja etaria.
Brasil y México, 2008 (en %)

<i>Franja etaria</i>	<i>Brasil</i>			<i>México</i>		
	<i>Hombre</i>	<i>Mujer</i>	<i>Total</i>	<i>Hombre</i>	<i>Mujer</i>	<i>Total</i>
20 a 24 años	8.3	12.7	11.1	11.2	12.0	11.6
25 a 29 años	4.9	6.5	5.9	6.3	6.4	6.3
30 a 39 años	2.4	4.5	3.6	4.3	3.8	4.1
40 a 49 años	1.5	2.6	2.1	2.0	1.9	2.0
50 a 59 años	1.9	2.2	2.1	3.0	2.1	2.8
60 años o más	2.5	0.8	2.0	0.7	6.6	1.5
Total	2.7	4.4	3.6	4.6	5.2	4.9

Fuente: Elaboración propia con base en microdatos de PNAD y ENOE, 2008.

Entre los ocupados adultos, la relación entre nivel de rendimiento/hora de la ocupación principal y escolaridad es creciente, de acuerdo con lo esperado, así como el diferencial de rendimientos/hora entre diferentes niveles educativos. La bonificación cada vez mayor debido al aumento de la escolaridad promueve mayor incentivo para que la población de ambos países desee obtener un grado de escolaridad superior, principalmente en Brasil. Los ocupados mexicanos con nivel de escolaridad superior completo reciben, en promedio, renta por hora 1.8 veces mayor que las personas con enseñanza secundaria completa y 6.5 veces más que las personas analfabetas. En Brasil, la diferencia es aún mayor. Los ocupados que poseen enseñanza superior reciben renta por hora 2.8 veces mayor que los que poseen enseñanza secundaria completa y la diferencia es de 8.2 veces con relación a la población no escolarizada (Cuadro 6).

Cuadro 6. Diferenciales de rendimiento/hora entre niveles educativos de la población ocupada adulta. Brasil y México, 2008

<i>Nivel educativo</i>	<i>Brasil</i>			<i>México</i>		
	<i>HOMBRE Renta/h</i>	<i>MUJER Renta/h</i>	<i>TOTAL Renta/h</i>	<i>HOMBRE Renta/h</i>	<i>MUJER Renta/h</i>	<i>TOTAL Renta/h</i>
Sin instrucción	(2.39)	(1.54)	(2.09)	(11.60)	(12.48)	(11.93)
Primario incompleto	1.63	1.55	1.59	1.32	1.12	1.25
Primario completo	1.33	1.39	1.34	1.24	1.19	1.22
Secundario incompleto	0.91	0.97	0.92			
Secundario completo	1.45	1.44	1.41	1.19	1.24	1.20
Superior incompleto	1.51	1.47	1.47			
Superior completo	2.17	2.06	2.08	1.88	1.78	1.84
Total	(6.55)	(5.00)	(5.88)	(23.41)	(21.63)	(22.74)

Observación: los datos entre paréntesis corresponden al valor del rendimiento/hora en moneda local.

Fuente: Elaboración propia con base en microdatos de PNAD y ENOE, 2008.

Los diferenciales de rendimiento/hora son menores en México que en Brasil pero el diferencial de rendimiento total es más elevado. En los dos países la brecha de rendimiento/hora se amplía a medida que el nivel educativo aumenta, excepto para los ocupados con nivel primario y secundario incompleto,

en el caso brasileño (Cuadros 7 y 8). Los datos de rendimiento/hora resaltan que la población con enseñanza superior obtiene renta claramente superior al restante de la población menos escolarizada y que la brecha salarial por género aumenta a medida que aumenta el nivel educativo.

Cuadro 7. Diferenciales de rendimiento/hora de la ocupación principal por nivel educativo entre género. Brasil y México, 2008

Nivel educativo	Brasil			México		
	HOMBRE Renta/h	MUJER Renta/h	Diferencial Hombre/ Mujer (%)	HOMBRE Renta/h	MUJER Renta/h	Diferencial Hombre/ Mujer (%)
Sin instrucción	2.39	1.54	55.19	11.60	12.48	-7.05
Primario incompleto	3.90	2.39	63.18	15.32	13.95	9.82
Primario completo	5.17	3.32	55.72	18.93	16.60	14.04
Secundario incompleto	4.72	3.21	47.04			
Secundario completo	6.83	4.61	48.16	22.44	20.61	8.88
Superior incompleto	10.34	6.78	52.51			
Superior completo	22.45	13.96	60.82	42.13	36.66	14.92
Total	6.55	5.00	31.00	23.41	21.63	8.23

Fuente: Elaboración propia con base en microdatos de PNAD y ENOE, 2008.

En Brasil el ingreso en valor absoluto de los hombres es, en promedio, 55.7% superior a la renta de las mujeres, y entre los ocupados con enseñanza superior, la diferencia aumenta para 77.6%. Así, se puede observar que las mujeres universitarias, a pesar de alcanzar mayores niveles de remuneración y mejores oportunidades de inserción en el mercado de trabajo, continúan teniendo una posición relativa más desventajosa frente a los hombres en términos de ingresos. O sea, si se mira solamente desde el punto de vista de la mujer, el mayor nivel educativo proporciona ventajas para su carrera profesional; sin embargo, al observar el conjunto, se notan claramente las ineficiencias del mercado de trabajo, que no remunera a esas trabajadoras adecuadamente, por lo menos en comparación con los trabajadores hombres de calificación similar. En ese aspecto, México presenta un cuadro distinto al de Brasil. A pesar

de menor inserción relativa de las mujeres mexicanas con formación superior, la escolarización funciona para reducir la desigualdad por género. Entre el total de la población, los hombres reciben renta media 166.7% superior en comparación con las mujeres, mientras que para la población con enseñanza secundaria, la diferencia se reduce para prácticamente la mitad, 82.0%. Aunque el diferencial de renta por sexo en México sea mayor que en Brasil, el sesgo de renta negativo de las mujeres que consiguen una ocupación, por lo menos en este aspecto, es menor (Cuadro 8).

Cuadro 8. Diferenciales de rendimiento total de la ocupación principal por nivel educativo entre géneros. Brasil y México, 2008

Nivel educativo	Brasil			México		
	HOMBRE Renta/h	MUJER Renta/h	Diferencial Hombre/ Mujer (%)	HOMBRE Renta/h	MUJER Renta/h	Diferencial Hombre/ Mujer (%)
Sin instrucción	405.95	194.28	108.95	1277.86	336.77	279.45
Primario incompleto	705.49	327.46	115.44	1962.02	557.34	252.03
Primario completo	948.12	496.46	90.98	2832.06	808.02	250.49
Secundario incompleto	871.64	489.33	78.13			
Secundario completo	1222.68	696.97	75.43	3667.95	1453.54	152.35
Superior incompleto	1716.82	986.86	73.97			
Superior completo	3596.83	2025.02	77.62	5771.2	3169.51	82.08
Total	1134.17	728.56	55.67	3435.13	1288.16	166.67

Fuente: Elaboración propia con base en microdatos de PNAD y ENOE, 2008.

Por otro lado, resaltamos que las pocas diferencias de rendimiento total por género deben ser vistas con cautela, dado que el número de horas dedicadas al trabajo es distinto entre hombres y mujeres, principalmente en México. De esta forma, verificamos en el Cuadro 9 que para el total de población adulta, las mujeres en Brasil trabajan aproximadamente 8 horas semanales menos que los hombres, mientras que las mexicanas trabajan menos de la mitad de las horas trabajadas por los hombres. Esto muestra que una parte del diferencial de rendimientos por género se debe al menor tiempo dedicado al trabajo por

parte de las mujeres. En relación a la población universitaria, notamos que el diferencial por género de las horas semanales destinadas para el trabajo se reduce, tanto por el menor promedio de horas de los hombres como por el aumento de ese promedio para las mujeres en los dos países. Sin embargo, todavía se pueden observar grandes diferencias en México, ya que las mexicanas trabajan semanalmente lo equivalente a 2/3 del tiempo trabajado por los hombres.

Cuadro 9. Promedio de horas trabajadas por semana.
Brasil y México, 2008

<i>País</i>	<i>Sexo</i>	<i>Adulta (en horas/semana)</i>	<i>Universitaria (en horas/semana)</i>
Brasil	Hombres	43.5	41.1
	Mujeres	35.6	36.3
	Total	40.1	38.5
México	Hombres	37.4	34.1
	Mujeres	15.9	22.1
	Total	25.9	28.5

Fuente: Elaboración propia con base en microdatos de PNAD y ENOE, 2008.

Los datos presentados confirman la permanencia de trazos patriarcales y sexistas que formaron las dos sociedades, sentando claramente las bases de la desventaja de las mujeres frente a los hombres en el mercado de trabajo, influenciando negativamente el crecimiento económico de los dos países, principalmente para México, dada la menor actividad femenina y la no colocación de mano de obra calificada de ambos géneros.

FUENTES DE DATOS Y MODELOS APLICADOS

Las bases de datos utilizadas para el desarrollo de esta investigación son la *Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios* (PNAD) producida por el *Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística*, y la *Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo* (ENOE) realizada por el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI) de México. Ambas extraen informaciones por medio de procedimientos reconocidos por el sistema de estadística internacional y permiten la cons-

trucción de categorías de análisis compatibles para realizar las estimativas de los efectos de la discriminación en el mercado de trabajo calificado. A partir de microdatos, este estudio construye la categoría “ocupado” y la somete a tres filtros: sector urbano privado sin incluir el servicio doméstico; franja etaria superior a 20 años; y nivel educativo superior completo. Posteriormente los datos citados fueron sometidos a un filtro adicional referente al nivel educativo superior completo que ejerce ocupación que requiere formación universitaria, como es el caso de médicos, dentistas, abogados, entre otros. El criterio utilizado para seleccionar la población ocupada de nivel educativo superior fueron los años de escolaridad –15 para Brasil y 16 para México.³ De esta forma, la selección muestral de ocupados con nivel educativo superior en Brasil está formada por 6,058,234 personas, de las cuales 3,032,082 son hombres y 3,026,152 son mujeres. En México, fue de 4,877,758 personas –2,896,832 hombres y 1,980,926 mujeres. La muestra en las categorías ocupacionales de directivos y de profesionales y técnicos de enseñanza superior es formada por 4,006,079 observaciones en Brasil –2,006,493 hombres y 1,999,586 mujeres– y 1,811,963 observaciones en México –1,120,640 hombres y 691,323 mujeres. El análisis de la discriminación efectuada sigue los supuestos de la teoría económica convencional, o sea, de que es posible estimar la renta de una persona a partir de sus características individuales y económicas. Así, partimos de la estimación de la ecuación salarial según Mincer (1974):

$\ln(W_i) = X_i' \beta + \varepsilon_i$, $i = 1, \dots, n$ (1), donde: W es un vector que representa la renta por hora de trabajo del individuo, β es el vector de los coeficientes, X es el vector de las características del individuo y ε de los errores. En nuestro modelo, el vector X es constituido por las siguientes variables:

características personales: años de estudio; experiencia aproximada por edad y edad al cuadrado; y género.

inserción regional: macro-regiones geográficas; se consideran las 5 regiones de Brasil –Norte, Noreste, Sureste, Sur y Centro-Oeste– y las 8 de México –Noreste, Noroeste, Occidente, Oriente, Centronorte, Centrosur, Sureste y Suroeste–. La categoría “Sureste” constituye la base de la comparación en los dos países.

³ Para el caso brasileño, el recorte se hace por medio de variables específicas de la PNAD (v4745), que indica el grado de escolaridad más elevado alcanzado por la persona consultada; en el caso mexicano no existe directamente esa información, de modo que fue creada una rutina para que fuera posible construir una variable compatible.

características económicas: en el caso de Brasil se utiliza: *dirigentes; profissionais das ciências e das artes; técnicos de nível médio; trabalhadores de serviços administrativos; trabalhadores dos serviços; vendedores e prestadores de serviço do comércio; e trabalhadores da produção de bens e serviços e de reparação e manutenção*. En el caso de México: *profesionales, técnicos y trabajadores del arte; trabajadores de la educación; funcionarios y directivos; oficinistas; trabajadores industriales, artesanos y ayudantes; comerciantes; operadores de transporte; trabajadores en servicios personales; y trabajadores en protección y vigilancia*. La categoría “profesionales de ciencias y artes” constituye la base de la comparación en los dos países.

El estudio de descomposición de los rendimientos fue efectuado de acuerdo con el modelo propuesto por Ronald Oaxaca (1973), y de forma similar por Alan Blinder (1973). Inicialmente, la existencia de discriminación está dada por la siguiente relación:

$$D = \frac{W_m / W_f - (W_m / W_f)^0}{(W_m / W_f)^0} \quad (1)$$

donde el término W_m / W_f representa la relación entre el salario observado para hombres y mujeres y $(W_m / W_f)^0$ es la misma relación en la ausencia de cualquier discriminación. Como el término es desconocido, la estimativa de la discriminación es al mismo tiempo la estimativa de dicho término. Así, en ausencia de discriminación, hombres y mujeres enfrentan la misma estructura salarial, y en ese sentido, la discriminación produce que las dotaciones de capital humano del no discriminado sean sobrevaloradas o que las dotaciones del discriminado sean desestimadas. Utilizando el método de mínimos cuadrados ordinarios (MCO), la estimativa del salario es dada por:

$$\ln(W_i) = Z_i' \beta + \mu_i, \quad (2)$$

donde W_i es el salario del i -ésimo trabajador, Z_i' es un vector de características individuales para cada trabajador, β es el coeficiente asociado a cada una de esas características y μ_i es el término de perturbación.

Aun basándonos en (1) y en las suposiciones con respecto a la estructura de salarios en la presencia o ausencia de la discriminación, se puede mostrar (3) y (4):

$$\ln \left(\frac{W_m}{W_f} \right)^0 = \Delta Z' \hat{\beta}_f \quad (3)$$

$$\ln (D+I) = -Z'_m \Delta \hat{\beta} \quad (4)$$

De esta forma, se descompone el diferencial de salarios que es explicado por los efectos estimados de las diferencias en las dotaciones entre el grupo patrón y el grupo discriminado en la expresión (3) y otra, que convencionalmente se asocia con los efectos estimados de la discriminación, en la expresión (4). Sin embargo, esta interpretación debe ser considerada con cautela, ya que el término discriminación comprende una serie de características no observables que pueden o no estar relacionadas con la discriminación pura.

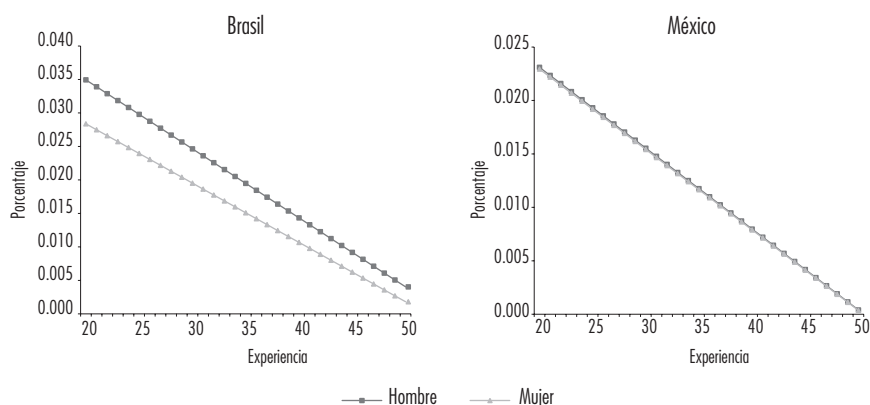
TASAS DE RETORNO POR GÉNERO Y PAÍSES

El modelo aplicado para los ocupados adultos muestra los resultados esperados, o sea, existe relación positiva y decreciente entre salario y experiencia, y la desagregación por género exhibe diferencias entre los tres tipos de muestras estudiadas y entre los dos países. En Brasil, los hombres presentan mayores tasas de retorno de acuerdo con la experiencia en comparación con las tasas de retorno femeninas –lo que no necesariamente se debe a la discriminación, pues pueden existir otros factores que interfieren en esa diferencia, tales como habilidades personales, categoría de ocupación, región geográfica, entre otras.⁴ En México no hay diferencia significativa entre la tasa de retorno relacionada a la experiencia entre hombres y mujeres –lo que muestra que, por lo menos para esta variable, no hay evidencias de discriminación por género (Gráfica 1).

En la muestra de *ocupados con nivel educativo superior* verificamos que los retornos a la experiencia son mayores que lo observado para el total de la población de los dos países, siendo constantemente mayores para los hombres en Brasil. Por otro lado, en el caso mexicano, las tasas de retorno mantienen similitud entre género, a pesar de encontrarse algunas distinciones en los extremos, o sea, los hombres con menor experiencia tienen una tasa ligeramente mayor de retorno que las mujeres, mientras que las mujeres cuentan con tasas de retorno mayores en franjas etarias de más edad (Gráfica 2).

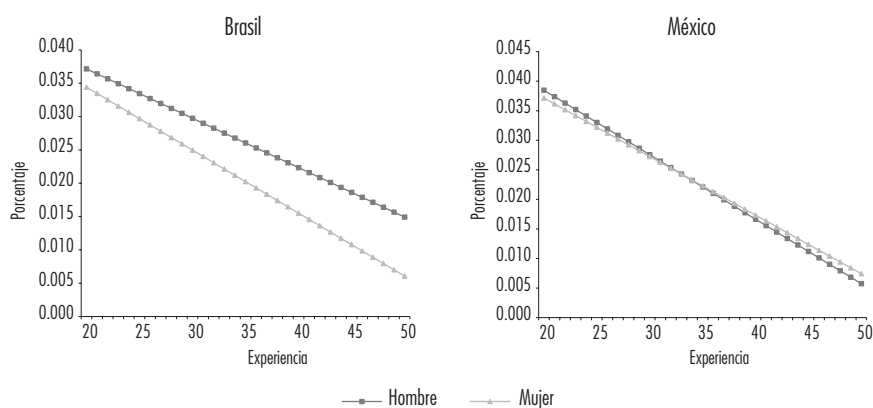
⁴ Las tasas de retorno a la *experiencia* se obtienen calculando la derivada parcial de la ecuación de salarios con relación a las respectivas variables.

Gráfica 1. Tasa de retorno a la experiencia. Brasil y México.
Población adulta. 2008



Fuente: PNAD y ENOE 2008. Elaboración propia.

Gráfica 2. Tasa de retorno a la experiencia. Brasil y México.
Población con nivel educativo superior. 2008



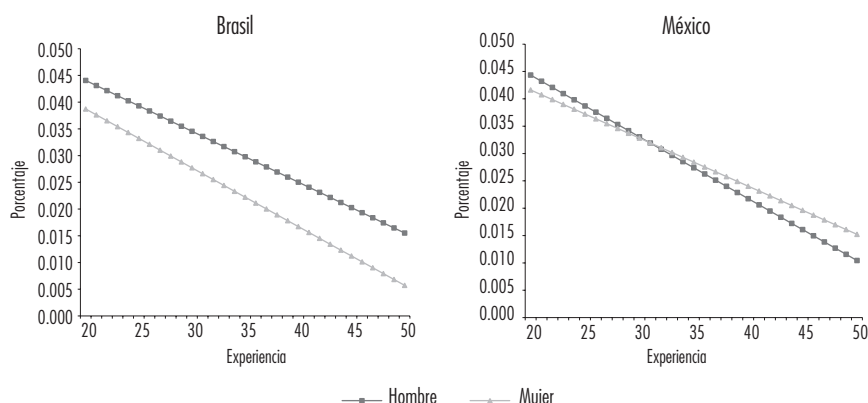
Fuente: PNAD y ENOE 2008. Elaboración propia.

En la muestra de *ocupados universitarios en puestos de nivel superior* y comparándolos con el total de la población universitaria, los resultados en los dos países divergen de los obtenidos en las dos muestras anteriores. En Brasil, los retornos son mayores solamente en las franjas etarias más jóvenes, mientras

que las tasas de retorno convergen entre los ocupados de más edad, o sea, cuanto mayor la experiencia del individuo con nivel educativo superior, el tipo de ocupación se torna menos relevante para diferenciar el retorno marginal de la experiencia en los salarios. En el caso de México, las tasas de retorno a la experiencia de los ocupados en los puestos que exigen nivel educativo superior, son siempre mayores que las tasas verificadas para el total de los ocupados con nivel educativo superior, independientemente del género. Este comportamiento señala que la experiencia profesional afecta de forma diferente el nivel de renta recibido en el trabajo (Gráfica 3).

Gráfica 3. Tasa de retorno a la experiencia. Brasil y México.

Población con nivel educativo superior y ocupada como dirigente o profesional/técnico de nivel superior. 2008



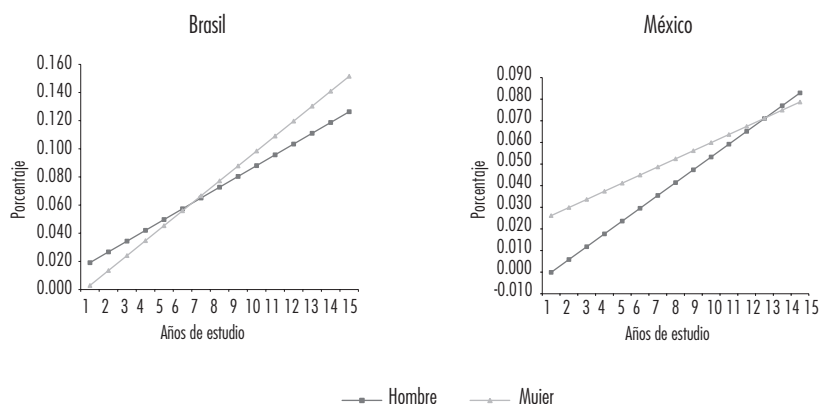
Fuente: PNAD y ENOE 2008. Elaboración propia.

De esta forma, los universitarios ocupados en puestos que requieren enseñanza superior reciben, en promedio, renta superior al de los universitarios ocupados que ejercen trabajos de cualquier naturaleza, de tal forma que el aumento de la experiencia profesional presenta mayores retornos relativos en términos de salarios. Es decir, en ocupaciones que podemos considerar de mayor prestigio, la experiencia es más relevante para determinar el nivel de renta de los trabajadores, tanto en Brasil como en México.

Los resultados del retorno a los años de escolaridad también siguen lo propuesto por la teoría –relación positiva y creciente con el nivel de ingresos–, pero las estimativas según género presentan comportamientos opuestos en los dos países analizados: las mujeres brasileñas poseen mayor ventaja compara-

tiva al concluir la enseñanza superior que los hombres, al contrario que en México (Gráfica 4).

Gráfica 4. Tasa de retorno a la escolaridad. Brasil y México.
Población adulta. 2008



Fuente: PNAD y ENOE 2008. Elaboración propia.

El Cuadro 10 expone la síntesis de los efectos de las variables *dummies* –región y categorías ocupacionales– incorporada al modelo de ecuación salarial aplicado en los dos tipos de muestra, referente al año 2008. Recordamos que la región *sureste* y la categoría ocupacional *profesionales de ciencias y artes* constituyen la base de comparación. Para las *dummies* de región geográfica los resultados son válidos tanto para la muestra de ocupados adultos como para las otras dos muestras de universitarios, para hombres y para mujeres. Las estimativas revelan mayores retornos en las regiones dinámicas o económicamente más desarrolladas en cada uno de los países. Es decir, la localización de los trabajadores interfiere en su nivel de rendimiento y el patrón regional se mantiene para los dos sexos.

En relación con las *dummies* de categoría de ocupación, las estimativas para Brasil y México indican que, independientemente del género, los ocupados de la categoría *directivos* reciben los mayores retornos salariales. La categoría *técnicos y profesionales de enseñanza superior* presenta el segundo mayor retorno en la renta, mientras que los menores retornos se encuentran entre los ocupados vinculados a las actividades de comercio y servicios. Solamente para este último caso es que constatamos diferencias por género. De esta forma, en Brasil

los menores retornos salariales son para los hombres ocupados en la categoría *trabajadores de servicios* y para las mujeres ocupadas en la categoría *producción de bienes y servicios de mantenimiento y reparación*. En el caso de México, los menores retornos salariales de los hombres se observan en la categoría de *seguridad y vigilancia* y en el caso de las mujeres, en la categoría *operadoras de transporte*.

Cuadro 10. Síntesis de los resultados de las regresiones para las variables explicativas binarias. Brasil y México. Ocupados de nivel superior en puestos que exigen nivel educativo superior, 2008

Variable	Retornos al rendimiento	Brasil		México	
		Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
Población con nivel educativo superior					
Región Geográfica	Menor retorno	Noreste	Noreste	Suroeste	Suroeste
	Mayor retorno	Centro-oeste	Centro-oeste	Noreste	Noreste
Categoría de ocupación	Menor retorno	Trabajadores de servicios	Trabajadores de producción de bienes y servicios y de reparación y mantenimiento	Seguridad y vigilancia	Operadores de transporte
	Mayor retorno	Directivos	Directivos	Directivos	Directivos
Población con nivel educativo superior y ocupada como directivo o profesional/técnico de nivel superior.					
Región Geográfica	Menor retorno	Norte	Noreste	Suroeste	Suroeste
	Mayor retorno	Centro-oeste	Centro-oeste	Noreste	Noreste
Categoría de ocupación	Menor retorno	Profesionales y técnicos de nivel superior	Profesionales y técnicos de nivel superior	Profesionales y técnicos de nivel superior	Profesionales y técnicos de nivel superior
	Mayor retorno	Directivos	Directivos	Directivos	Directivos

Fuente: Síntesis de las estimativas realizadas por los autores con base en los datos de PNAD y ENOE, 2008.

DESCOMPOSICIÓN DE OAXACA-BLINDER

La descomposición de Oaxaca-Blinder de las regresiones salariales, como ya fue mencionado en una sección anterior, nos permite desagregar la brecha salarial entre hombres y mujeres en dos partes: una determinada por las diferencias de

factores productivos de los trabajadores y otra por los factores no mensurables en el modelo, que para el presente estudio consideramos como relacionado a la acción del fenómeno de la discriminación por género en el mercado de trabajo. Para facilitar la lectura de esa descomposición, El Cuadro 11 muestra la aplicación de esa metodología en la muestra de los ocupados adultos, para determinar la composición del diferencial del rendimiento: la cuota porcentual que se debe a la diferencia de dotaciones y la cuota que deviene de la parcela no explicada. Los valores fueron calculados de la siguiente forma:

$$X = (A_1 - A_2) / (B - A_2) \text{ e } Y = (B - A_1) / (B - A_2);$$

donde X representa el porcentual debido a la discriminación; A_1 es el salario/hora que el grupo analizado recibiría en la ausencia de discriminación; A_2 es el salario/hora observado del mismo grupo; B es el salario/hora observado del grupo de referencia –los hombres–; e Y representa el porcentual debido a la diferencia entre factores.

Los resultados indican que, en caso de que los atributos de las mujeres fueran valorizados de forma similar a como son valorizados los atributos de los hombres, o sea, en el caso que no hubiera discriminación en el mercado de trabajo, ellas deberían recibir salario superior al de los hombres, en los dos países analizados (Cuadro 11). Efectivamente las trabajadoras brasileñas reciben renta/hora promedio de R\$ 3.77/h, sin embargo, si fueran valorizadas de la misma forma que son valorizados los hombres, deberían recibir R\$ 5.00/h. Es decir, en vez de recibir un ingreso 16.6% inferior al de los hombres, deberían recibir 10.6% más. En México el diferencial es todavía mayor; en ese caso, las mujeres deberían recibir un ingreso 27.3% superior al de los hombres con calificación similar. De esta forma, considerando que los hombres y mujeres con nivel educativo, experiencia, localización geográfica y ocupación parecida, tienen diferentes niveles de renta, dicha diferencia debe estar relacionada a la discriminación de las mujeres en el mercado de trabajo que, vale la pena mencionar, es uno de los escenarios más importantes donde se observan las desiguales relaciones sociales de género. Estos resultados son consistentes con la literatura que muestra que el efecto de la discriminación por género sobre la brecha salarial entre hombres y mujeres sobresale frente a los demás determinantes de la renta del trabajo.⁵

⁵ Ver, entre otros, Maria Cristina Cacciamali, Fábio Tatei, Jackson William Rosalino, 2009.

Cuadro 11. Descomposición de Oaxaca-Blinder. Brasil y México.
Ocupados adultos. 2008

		<i>Renta/h observada</i>	<i>Renta/h con peso de hombre blanco</i>	<i>% de la brecha debido a la discriminación</i>	<i>% de la brecha debido a las diferentes dotaciones</i>
Brasil	Hombre	4.52			
	Mujer	3.77	5.00	163%	-63%
México	Hombre	24.09			
	Mujer	19.89	30.66	256%	-156%

Fuente: Elaboración propia.

A continuación, presentaremos la descomposición de Oaxaca-Blinder para la submuestra de los trabajadores con nivel educativo superior y de los ocupados en puestos que requieren nivel superior, contemplando solamente las categorías de directivos y de los profesionales y técnicos de enseñanza superior. Observamos que ambos países presentan renta/hora superior en relación a los resultados de la regresión para la muestra de los ocupados adultos así como la reducción del grado de discriminación, aunque éste todavía se mantenga como el principal determinante de la diferencia de renta entre hombres y mujeres (Cuadro 12). Igualmente, observamos que en México la cuota de discriminación de la brecha salarial continúa siendo superior a la de Brasil. Es importante percibir que en el grupo de los ocupados calificados, el término de discriminación presenta un significado relativo inferior al observado para los ocupados adultos, lo que indica que el acceso de mayor número de mujeres a la educación universitaria y a puestos directivos podría contribuir para superar las restricciones de género en el mercado de trabajo. Los resultados alcanzados tornan esa proposición, un dilema.

La renta/hora promedio alcanzada por los universitarios ocupados en puestos que exigen esa formación es superior a la recibida por los universitarios ocupados en cualquier tipo de ocupación, aunque el peso del grado de discriminación de esas dos categorías sea diferente en los dos países. En Brasil no se observan cambios significativos, de tal forma que la porción de la brecha de renta debido a la discriminación entre las dos muestras de universitarios ocupados, es menor a dos puntos porcentuales en relación a los ocupados en puestos que exigen nivel de educación superior. En México el comporta-

miento es diferente, observándose una acentuada disminución del grado de discriminación, alcanzando un nivel inferior al de Brasil (Cuadro 12). Esto significa que en Brasil, donde la demanda por mano de obra calificada es más dinámica, el grado de discriminación se mantiene o reduce poco en los puestos de trabajo de mayor prestigio y/o directivos, y en México, donde el mercado de trabajo absorbe relativamente menos mano de obra calificada y ofrece menos oportunidades para las mujeres, el grado de discriminación disminuye. La composición de la categoría de ocupación de los universitarios muestra que en Brasil poco más de dos tercios de los ocupados de nivel superior ocupan puestos directivos o son profesionales de nivel superior (67.6%), mientras que en México esa proporción es de 37.5%. O sea, una de las interpretaciones posibles es que en los países estudiados, hay una relación positiva entre oferta de puestos de mayor prestigio y grado de discriminación. Cuando existen mayores oportunidades de ascenso, las mujeres encuentran mayor resistencia para ocupar puestos de toma de decisiones.

Cuadro 12. Descomposición de Oaxaca-Blinder. Brasil y México.
Ocupados adultos. 2008

		<i>Renta/h observada</i>	<i>Renta/h con peso de hombre blanco</i>	<i>% de la brecha debido a la discriminación</i>	<i>% de la brecha debido a las diferentes dotaciones</i>
Población con educación superior					
Brasil	Hombre	14.47			
	Mujer	9.71	13.41	78%	22%
México	Hombre	44.06			
	Mujer	39.32	43.64	91%	9%
Población con educación superior y ocupada como dirigente o profesional/técnico de nivel superior.					
Brasil	Hombre	18.21			
	Mujer	11.81	16.70	76%	24%
México	Hombre	52.90			
	Mujer	44.84	47.73	36%	64%

Fuente: Elaboración propia.

De esta manera, los resultados de la descomposición de Oaxaca-Blinder confirman la posición desfavorable de las mujeres frente a los hombres. Independientemente de la ocupación ejercida y del grado de calificación, hay grandes posibilidades de que las mujeres reciban, en promedio, menor renta de trabajo que los hombres con características productivas similares, simplemente por causa de la discriminación.

CONSIDERACIONES FINALES

La descomposición de Oaxaca-Blinder corrobora evidencias encontradas en la literatura con respecto a la presencia del componente no explicativo del diferencial de salarios entre géneros que se suele asociar con el fenómeno de la discriminación.⁶ Así, diferencias en los factores productivos, personales y regionales no son suficientes para explicar la diferencia de la renta del trabajo existente entre hombres y mujeres en el mercado de trabajo calificado de los dos países. El presente estudio avanza en dos aspectos. El primero se refiere a la comparación de evidencias sobre las diferencias de género entre los ocupados calificados y el total de ocupados adultos. El segundo aspecto es el análisis de la brecha salarial desde una perspectiva comparada entre dos países de América Latina. Ambos se sitúan en posiciones inferiores en la clasificación del Índice de Disparidad entre Géneros, aunque se trate de economías emergentes con estructuras productivas diversificadas, renta per cápita media alta y superior a la media de la región. Los resultados de esta investigación indican que las mujeres brasileñas, en promedio, tienden a participar proporcionalmente más en el mercado de trabajo calificado que las mexicanas. Sin embargo, la mayor dinámica del mercado de trabajo brasileño y el mayor nivel de actividad de las mujeres se traduce en mayores tasas de desocupación y mayores diferencias negativas de renta en comparación con los hombres, que en el mercado de trabajo calificado mexicano. Por otro lado, la sociedad más patriarcal de México y las condiciones de menor dinamismo del mercado de trabajo, confirman la condición tradicionalmente asignada a la mujer de reproductora y cuidadora de los miembros de la familia. Las menores oportunidades económicas para las mujeres mexicanas resultan en menores diferencias de salarios entre ocupadas y ocupados calificados en comparación con los equivalentes brasileños.

⁶ Entre otros: Barros, Franco, Mendonça (2007), Cavalieri, Fernandes (1988), Jasso, Flores (2004), Lovell (1992), Rocha, Pero (2007), Soares (2000), Wood, Carvalho (1994).

Las diferencias de género disminuyen lentamente en los países que poseen tradición machista y sexista –como es el caso de los países estudiados– lo que nos lleva a afirmar la importancia de la promoción de políticas públicas eficaces para combatir las diferencias sociales de género. Rubery *et al.* (1999) sustentan que aunque la mayoría de los especialistas reconozca la existencia de discriminación de las mujeres en el mercado de trabajo, muchos de ellos argumentan que ese comportamiento se da debido a las fallas del mercado, pudiendo eliminarlas mediante mayor flexibilización de las relaciones de trabajo. Sin embargo, para los autores mencionados, esa justificativa no procede, en la medida en que la desreglamentación del mercado de trabajo tiende a profundizar la diferencia salarial entre hombres y mujeres.

La literatura sobre la necesidad de políticas de Estado para superar comportamientos sociales prejuiciosos es considerable en el campo de la equidad de género para combatir la pobreza y promover crecimiento sostenible. Algunos estudios señalan que la igualdad avanzó más en el acceso a la educación que en la movilidad positiva en el mercado de trabajo rumbo a la ocupación de cargos directivos y de toma de decisión que otorguen poder económico y político a las mujeres, barrera común para las profesionales de nivel superior. Estudios recientes sobre el mercado de trabajo brasileño, por ejemplo, muestran que controlando las características personales, geográficas y de tipo de contrato de trabajo, la resistencia a la contratación de mujeres es mayor que la que existe para contratar hombres negros o mestizos, y que las restricciones para emplear mujeres aumenta en la medida en que se avanza en los cargos más elevados de la jerarquía ocupacional (Maria Cristina Cacciamali y Maria de Fátima José-Silva, 2008).

En el caso del mercado de trabajo calificado, la resistencia se centra en comportamientos tradicionales, determinados por criterios y normas establecidas a partir de valores y padrones masculinos que aún se reproducen copiosamente, tienden a la autoprotección y a mantener las posiciones directivas. Investigaciones recientes también muestran que la mujer que logra ascender a cargos altos, en general, se encuentra bajo la sombra y protección de un hombre de prestigio que la apoyó y con el cual ella mantiene lazos de admiración y lealtad (Maria Cristina Cacciamali, Fábio Tatei, 2011).

Fomentar la práctica de la igualdad de género requiere leyes que penalicen la promoción de prejuicios y las acciones que discriminen por género; la impunidad constituye un incentivo para mantener el *status quo*. Además del marco legal que garantice la igualdad de género, la articulación de los componentes de financiación, incentivos y focalización –elementos estructurales y decisivos de diseño de programas públicos exitosos– es necesario producir

cambios estructurales en los valores que crean y orientan las relaciones de subordinación de las mujeres en el espacio público –tradicionalmente masculino. Un paso importante sería alterar la mentalidad respecto a las relaciones de género en el sistema educativo y en otras instituciones sociales, de salud, gestión económica y política, entre otras. En el sistema escolar, por ejemplo, no se percibe la implementación sistemática de prácticas que valoricen y mantengan la igualdad de género por medio de materiales pedagógicos y contenidos disciplinares desde el nivel inicial hasta la formación superior. Cambios institucionales en ese sentido influenciarán también las redes de sociabilidad y promoverán otra forma de ver a la mujer, por parte de la sociedad, así como propiciarán otra visión de la mujer para sí misma, abriendo nuevos caminos que les permitan descubrir otras potencialidades. Además de estos cambios, se realizan tres propuestas que apoyan la movilidad social positiva de la mujer. La primera se refiere a la ampliación de la igualdad de género en los puestos que requieren toma de decisiones, o sea, en los órganos de los tres poderes del Estado –puerta de entrada para la ascensión por mérito de muchas mujeres y otros grupos sociales en situación de desventaja. La segunda, sugiere la introducción de incentivos a las empresas que promuevan la igualdad de género en cursos idénticos de formación profesional y el desarrollo de las mismas habilidades. Esto aumentará la probabilidad de que las mujeres compitan por el acceso a cargos superiores de jerarquía social y de comando. La tercera apunta a la valorización, por medio de medios de comunicación y de dispositivos culturales, de la actuación del género femenino más allá del papel social que le ha sido tradicionalmente atribuido. La constante difusión del papel positivo de la mujer en un espectro amplio de funciones sociales, ofrecerá elementos subjetivos y objetivos para la alteración del cuadro de los valores sociales tradicionales, como también para la superación de los prejuicios de los empleadores sobre la mayor oferta de oportunidades de especialización profesional, programas de entrenamiento y educación continuada para las mujeres –factores que permiten competir por el acceso a cargos de mayor prestigio y grado jerárquico.

BIBLIOGRAFÍA

- Blinder, Alan S., “Wage Discrimination: Reduced Form and Structural Variables”, *Journal of Human Resources*, vol. 8, num. 4, 1973, pp. 436-455.
- Cacciamali, Maria Cristina, Maria de Fátima José-Silva (Orgs.), *A Construção da igualdade de gênero e raça na América Latina do século XXI: O caso do Brasil*, São Carlos, Suprema, 2008.

- Cacciamali, Maria Cristina, Fábio Tatei, *A transposição do umbral da universidade O acesso das mulheres, pretos e pardos no ensino superior e a persistência da desigualdade*, São Paulo, LTr, 2012.
- Jasso, Irma Martínez, Gloria J. Flores Acevedo, “La brecha salarial en México con enfoque de género: capital humano, discriminación y selección muestral”, *Ciencia UANL*, vol. vii, núm. 1, México, enero-marzo 2004, pp. 66-71.
- Mincer, Jacob, *Schooling, Experience, and Earnings*, New York, National Bureau of Economic Research, 1974.
- Oaxaca, Ronald, “Male-female Wage Differentials in Urban Labour Market”, *International Economic Review*, vol.14, num. 3, outubro, 1973, pp. 693-709.
- Tatei, Fábio, *Desigualdades no mercado de trabalho da América Latina: a discriminação por sexo entre os trabalhadores com ensino superior no Brasil e México*, Disertación (Maestría en Integração da América Latina), Prolam/ USP, São Paulo, 2011.
- World Economic Forum, *The Global Gender Gap Report 2011*, Genebra, WEF, 2011.