

V

EL CAPITAL INTANGIBLE DESDE LA PERSPECTIVA LABORAL Y FEMENINA

Isabel NEIRA GÓMEZ
Nélida PORTO SERANTES
Universidad de Santiago de Compostela

SUMARIO

	Página
I. EL CONOCIMIENTO COMO FUENTE DE VALOR	272
II. INTANGIBLES	273
III. PARTICIPACIÓN DE LA MUJER EN EL MERCADO DE TRABAJO	274
IV. DIFERENCIAS SALARIALES	283
V. REFLEXIONES FINALES	287
VI. BIBLIOGRAFÍA	288

RESUMEN

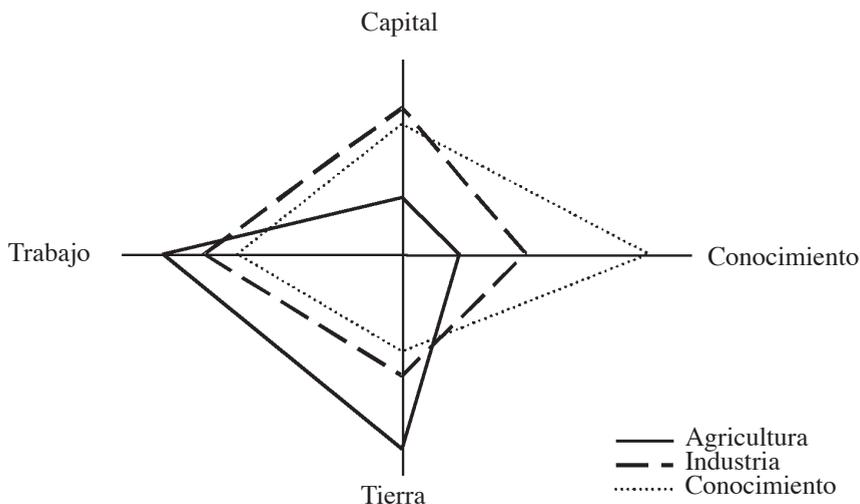
A la vista de las diferencias salariales entre hombres y mujeres, tema que preocupa a un amplio sector de la sociedad y es motivo de preocupación de la Organización Internacional del Trabajo nos preguntamos ¿cuál es la diferencia salarial en nuestro país? Dado que a su vez, los activos intangibles están tomando gran importancia en las empresas de esta era del conocimiento, nos lleva a formularnos la siguiente pregunta ¿cuál es el papel de la mujer en el mercado laboral? En la búsqueda de estas respuestas, nos encontramos con una población que envejece y con tasas de empleo y paro femeninas desfavorecedoras para la mujer, si bien se percibe una tendencia que intenta acercarse al equilibrio, observamos que el porcentaje de mujeres en puestos de poder, tanto en España como en Europa, sigue estando lejos de la pre-

tendida igualdad de género. Sin embargo, la tasa de mujeres españolas universitarias, al estar por encima del 50 por 100, probablemente contribuirá a largo plazo, a que la situación salarial entre ambos sexos, se vea más equilibrada. Este trabajo constituye la primera parte de un estudio más amplio, en donde analizaremos el papel de la mujer en la economía del conocimiento.

I. EL CONOCIMIENTO COMO FUENTE DE VALOR

Como referenciábamos en PORTO Y VIEDMA (2002) ya SAVAGE (1991) señaló que la importancia relativa de cada uno de los cuatro factores de creación de riqueza en una economía (la tierra, el trabajo, el capital y el conocimiento), ha ido variando con el tiempo. En la ilustración 1 puede verse la evolución de la importancia de estos factores a lo largo de las tres etapas en que de una forma simplificada se ha dividido la historia de la humanidad. En estas tres etapas o eras (agraria, industrial y del conocimiento) vemos como el conocimiento, según indica SAVAGE, va adquiriendo mayor importancia, hasta convertirse en la fuente principal de creación de riqueza en la era actual.

ILUSTRACIÓN 1
FUENTES DE LA RIQUEZA ECONÓMICA



Fuente: Savage (1991).

Se ha ido sustituyendo el trabajo manual y físico por las máquinas, más tarde aparece el desarrollo de los servicios y la llegada de lo virtual con la revolución digital. Esta última revolución ha ido acompañada de un cambio hacia un mayor nivel de información y conocimientos. A este respecto, se ha hecho referencia al

advenimiento de un doble paradigma: el de lo inmaterial y el de las redes. Esto «ha desembocado en el nacimiento de una sociedad en la que el dominio de lo inmaterial siempre confiere más ventajas estratégicas y, por consiguiente, un mayor poder sobre lo material» (UNESCO, 2005, p. 47).

De este modo y en consonancia con la mayor relevancia del conocimiento, actualmente nuestra sociedad también recibe el nombre de sociedad del conocimiento, término acuñado por Peter DRUCKER en 1993⁽¹⁾.

El conocimiento está inevitablemente unido al ser humano, hombres y mujeres, personas que son uno de los principales activos con los que cuenta un país.

II. INTANGIBLES

El conocimiento se convierte en el factor fundamental de creación de riqueza en la sociedad de nuestro tiempo, que asume diferentes denominaciones «Activos Intangibles», «Activos intelectuales», «Capital Intelectual», «Capital intangible» «Capital Humano», entre otros. Pueden estar vinculados a la contabilidad, si bien las recientes normas presentan una mayor flexibilidad a la hora de reconocer los intangibles, «los cambios aún son muy conservadores» (CAÑIBANO, 2005, p. 34), quedando por tanto fuera de la contabilidad tradicional el reflejo del conocimiento entre sus activos intangibles.

La actual relevancia de los intangibles surge por una combinación de dos fuerzas económicas LEV (2001: CHAPTER 1):

- a) La competitividad intensificada por la globalización y la liberalización de sectores económicos clave (telecomunicaciones, electricidad, transportes, etc.).
- b) El advenimiento de las nuevas tecnologías de la información y las comunicaciones, como el caso de Internet.

Precisamente las tecnologías de la información permiten el avance a la economía del conocimiento.

Dado que el trabajo ligado al intangible «conocimiento» está aumentando y el sector servicios está en expansión y dado que los servicios se fundamentan en las competencias de los individuos, de las personas, veamos cuál es la posición de la mujer en el mercado laboral.

(1) Para Drucker esta fase comenzó después de la guerra mundial II, en la que se aplicó el conocimiento en sí mismo. Llevó la revolución de la gerencia. El conocimiento ahora se ha convertido en un factor de la producción. Puede ser prematuro (y sea ciertamente presumido) llamar a la nuestra una «sociedad del conocimiento». Tenemos hasta ahora solamente una economía del conocimiento. (DRUCKER, 1993).

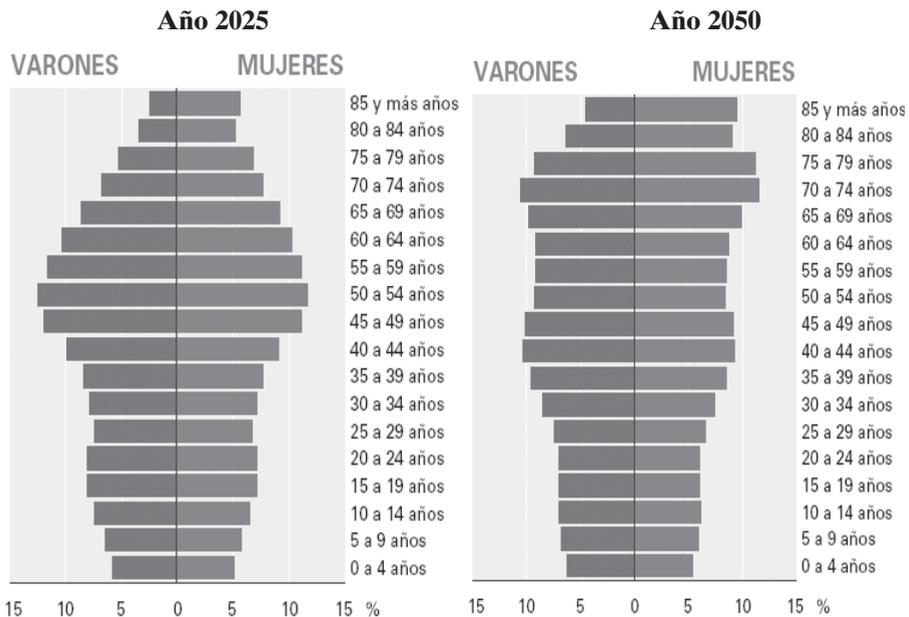
Este trabajo constituye la primera parte de un estudio más amplio, en donde analizaremos el papel de la mujer en la economía del conocimiento.

III. PARTICIPACIÓN DE LA MUJER EN EL MERCADO DE TRABAJO

Primeramente analizamos el peso de la mujer en la sociedad española, partiendo de los últimos datos disponibles, de la explotación estadística del Padrón Municipal, a 1 de enero de 2005, en donde de un total de 44.108.530 personas, el 50,6 por 100 eran mujeres. Las previsiones para el año 2025 y 2050, las reproducimos en la ilustración 2.

ILUSTRACIÓN 2

EVOLUCIÓN DEMOGRÁFICA PREVISTA PARA LOS AÑOS 2025 Y 2050 DE LA POBLACIÓN ESPAÑOLA



Nota: Población calculada a 31 de diciembre.
Fuente: INE. Área de Análisis y Previsiones Demográficas.

Nota: Población calculada a 31 de diciembre.
Fuente: INE. Área de Análisis y Previsiones Demográficas.

Fuente: INE (2006, p. 10.)

Ahora bien, si los hombres y mujeres constituyen aproximadamente la mitad de la población y a su vez, el género no es determinante para la generación de los intangibles

empresariales y de la sociedad, esto nos podría llevar a concluir que la participación de la mujer en el mercado de trabajo es igual a la de los varones, sin embargo, los datos señalan que la mujer aún está lejos de la igualdad en este campo.

En el caso de la tasa de actividad femenina española se sitúa por debajo de la media europea en todos los niveles educativos (ilustración 3), aunque las diferencias se reducen a medida que aumenta el nivel de estudios. Las universitarias españolas alcanzan una tasa de actividad del 84,5 por 100 que se aproxima a la media europea (85,2 por 100), pero sin llegar a alcanzarla. La tasa media de actividad para la población femenina de 15 a 64 años es en todos los niveles educativos (nivel primario, secundario y universitario) inferior a la media de Europa en:

ILUSTRACIÓN 3

TASA DE ACTIVIDAD EN LOS PAÍSES DE LA UE (2003), SEGÚN NIVEL DE ESTUDIOS

	Primaria		Secundaria		Universitaria	
	M	F	M	F	M	F
Austria.....	72,4	52,4	84,7	70,6	88,7	84,0
Bélgica	68,5	40,9	86,5	69,1	90,5	83,0
Dinamarca...	76,3	55,6	87,4	79,2	91,7	87,2
Finlandia	67,7	62,6	82,7	77,6	91,2	87,2
Francia	76,7	58,8	87,1	76,4	91,5	83,4
Alemania	77,6	50,7	83,9	71,5	90,4	83,2
Grecia	82,4	43,7	89,3	58,7	89,6	83,2
Irlanda	78,0	40,1	91,9	65,5	93,7	83,1
Luxemburgo	78,0	50,4	86,0	60,8	91,9	78,4
Noruega	74,8	58,4	86,3	78,3	93,8	88,6
Portugal	86,3	66,9	87,3	84,5	93,6	90,6
España	83,7	44,0	90,5	69,0	92,1	84,5
Suecia	77,8	64,6	88,2	83,2	90,4	88,2
Suiza	83,7	62,1	91,5	75,6	95,7	85,7
Reino Unido	67,6	49,7	88,2	76,6	92,6	87,1
Media	76,8	53,4	87,4	73,1	91,8	85,2

Fuente: OCDE (2005).

En cuanto a las tasas de paro (ilustración 4), España con un 11 por 100, de media, presenta la tasa más elevada de la Europa de los 15, cuya media es de 8,1 por 100 para ambos sexos. La tasa de paro femenina de España (15 por 100) supera en casi 6 puntos a la registrada como media europea (9,3 por 100).

ILUSTRACIÓN 4
TASAS DE PARO Y EMPLEO DE LA POBLACIÓN EUROPEA
DE 15 A 64 AÑOS. AÑO 2004

	Tasa de paro por 100			Tasa de empleo por 100		
	Ambos sexos	Mujeres	Varones	Ambos sexos	Mujeres	Varones
Unión Europea	8,1	9,3	7,2	64,7	56,8	72,7
Bélgica	8,4	9,5	7,5	60,3	52,6	67,8
Dinamarca	5,5	6,0	5,1	75,7	71,6	78,7
Alemania	9,5	10,5	8,7	65,0	59,2	70,8
Grecia	10,5	16,2	6,6	59,4	45,2	73,7
España	11,0	15,0	8,1	61,1	48,3	73,8
Francia	9,6	10,5	8,7	63,1	57,4	69,0
Irlanda	4,5	4,1	4,9	66,3	56,5	75,9
Italia	8,0	10,5	6,4	57,6	45,2	70,1
Luxemburgo	4,8	6,8	3,3	61,6	50,6	72,4
Países Bajos	4,6	4,8	4,2	73,1	65,8	80,2
Austria	4,8	5,3	4,4	67,8	60,7	74,9
Portugal	6,7	7,6	5,9	67,8	61,7	74,2
Finlandia	8,8	8,9	8,7	67,6	65,6	69,7
Suecia	6,3	6,1	6,5	72,1	70,5	73,6
Reino Unido	4,7	4,2	5,0	71,6	65,6	77,8

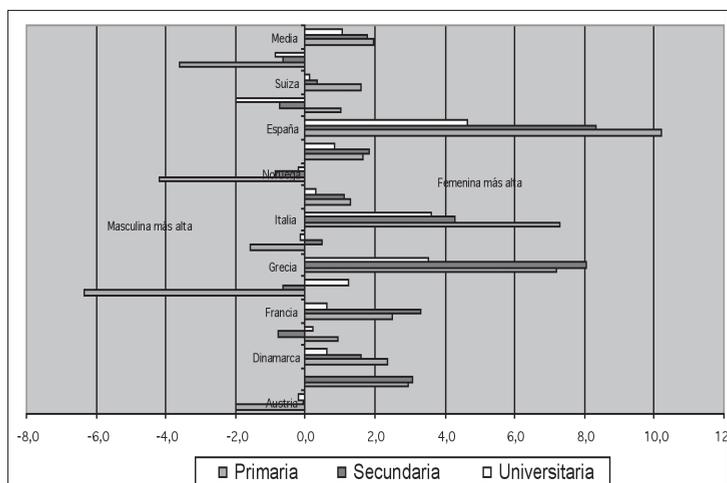
Fuente: (INE, 2006, p. 32).

La tasa de empleo para la población de 15 a 64 años en España presenta una tasa media menor (61,1 por 100) a la media de la Europa de los 15, (64,7 por 100) para ambos sexos. Sin embargo, en el caso de los varones con un 73,8 por 100 de tasa de empleo, es mayor en un punto a la media europea (72,8 por 100), mientras la femenina (48,3 por 100) está por debajo de la media europea en más de 6 puntos.

España, además de presentar unas elevadas tasas de paro en ambos sexos, presenta las mayores diferencias entre varones y mujeres (ilustración 5), diferencias que se reducen a medida que se incrementa el nivel de formación de la población.

ILUSTRACIÓN 5

DIFERENCIAS ENTRE LAS TASAS DE PARO MASCULINA Y FEMENINA SEGÚN NIVEL DE ESTUDIOS TERMINADOS DE LA POBLACIÓN (2003)



Fuente: OCDE (2005).

Conocidos estos datos nos interesa pormenorizar en el caso español. Si se analiza la participación femenina en el mercado laboral (ilustración 6), en el año 2005 en España del total de población comprendida entre los 16 y los 34 años, menos de la mitad son mujeres (49,5 por 100), aunque esta cifra se aproxima a la mitad, en el capítulo correspondiente a las categorías de inactivos y parados los porcentajes son desfavorables para las mujeres. Del total de inactivos entre las personas comprendidas entre los 14 y 65 años, el 64,2 por 100 son mujeres, computando como población activa sólo un 41,3 por 100. Porcentaje que disminuye al 40 por 100, si se analiza la población de mujeres ocupadas, respecto al total de personas ocupadas, siendo la tasa de paro femenina es cinco puntos mayor que la masculina.

ILUSTRACIÓN 6

MUJERES Y VARONES EN EL MERCADO DE TRABAJO ESPAÑOL. AÑO 2005

	Miles personas			Distribución porcentual	
	Ambos sexos	Varones	Mujeres	Varones	Mujeres
Población 16-64	29.307,9	14.796,1	14.521,9	50,5	49,5
Inactivos	15.530,2	5.560,8	9.969,4	35,8	64,2
Activos	20.885,7	12.251,6	8.634,1	59,7	41,3
Ocupados	18.973,3	11.388,8	7.584,5	60,0	40,0
Parados	1.912,5	962,9	1.049,7	45,1	54,9
Tasa de actividad	57,4	68,8	46,4		
Tasa de paro	9,2	7,0	12,2		

Fuente: INE (2006, p. 27).

Los datos del INE (2006, p. 25) indican que el porcentaje de mujeres ocupadas ha evolucionado favorablemente, al aumentar 6 puntos en 4 años, pasando de un 34 por 100 en el año 2001, al 40 por 100 en 2005. La diferencia más notable entre hombres y mujeres es el alto porcentaje de mujeres inactivas, en su mayoría por dedicarse a labores del hogar (25,8 por 100), mientras los hombres inactivos lo son en su mayoría por ser pensionistas (22,1 por 100).

A su vez, nos interesa saber en qué trabajan las mujeres, (ilustración 7) mayoritariamente son trabajadoras de servicios de restauración o vendedoras de comercio (23,7 por 100), o trabajadoras no cualificadas (19,3 por 100) mientras los hombres son artesanos o trabajadores cualificados de industrias manufactureras o minería (26,2 por 100) u operadores de instalaciones, maquinaria y montadores (13,5 por 100) mayoritariamente.

ILUSTRACIÓN 7

PORCENTAJE DE OCUPADOS POR TIPO DE OCUPACIÓN EN ESPAÑA-2005

	Varones	Mujeres
1. Dirección de las empresas y de la Administración Pública	7,9	5,6
2. Técnicos y profesionales científicos e intelectuales	10,1	16,0
3. Técnicos y profesionales de apoyo.....	10,5	12,7
4. Empleados de tipo administrativo.....	5,6	15,0
5. Trabajadores de servicios de restauración personales protección y vendedores de comercio	9,6	23,7
6. Trabajadores cualificados de agricultura y pesca	4,0	1,6
7. Artesanos y trabajadores cualificados de industrias manufactureras, construcción y minería excepto operadores	26,2	3,2
8. Operadores de instalaciones y maquinaria; montadores...	13,5	3,0
9. Trabajadores no cualificados	12,0	19,3
0. Fuerzas Armadas	0,7	0,1

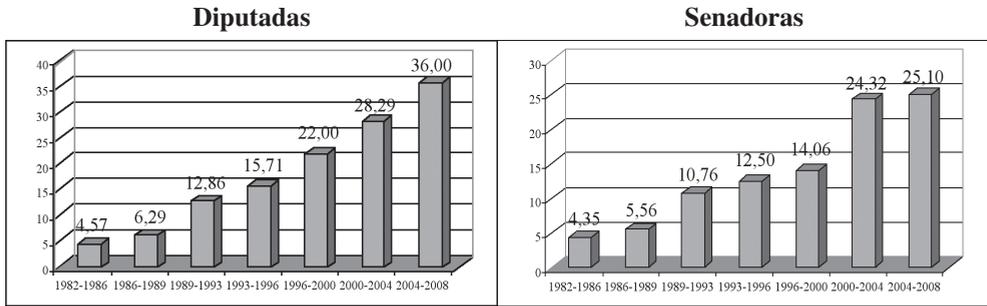
Fuente (INE, 2006, p.31).

A pesar de que los datos del INE indiquen que se están produciendo avances hacia la igualdad de género, encontramos que las mujeres siguen sin estar adecuadamente representadas en muchos ámbitos sociales, laborales y políticos en relación con su peso demográfico.

Hallamos que sólo el 36 por 100 de los diputados y el 25,10 por 100 de los senadores, son mujeres (ilustración 8).

ILUSTRACIÓN 8

DIPUTADAS Y SENADORAS EN EL PARLAMENTO ESPAÑOL 1982-2008

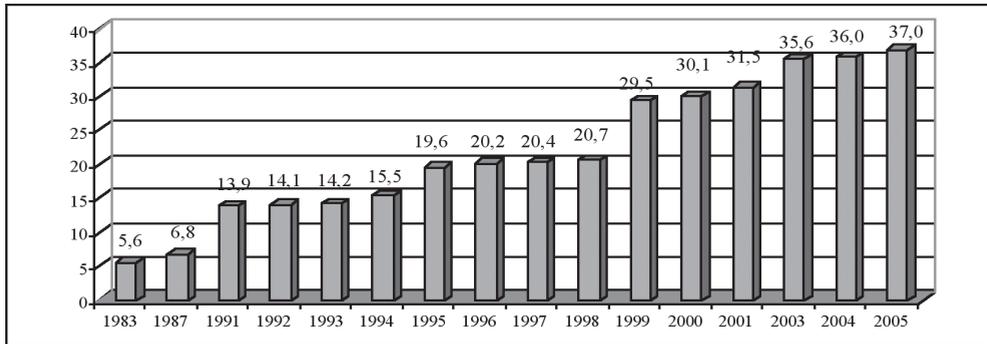


Fuente: MTAS Instituto de la mujer (2005).

La participación de la mujer en los parlamentos autonómicos ha seguido una evolución favorable, (ilustración 9) pasando del 5,6 por 100 en el año 1983 al 37 por 100 en el año 2005.

ILUSTRACIÓN 9

PARTICIPACIÓN FEMENINA EN LOS PARLAMENTOS AUTÓNOMOS 1983-2005



Fuente: MTAS Instituto de la mujer (2005).

La evolución más favorable se ha producido últimamente en las carteras ministeriales, que son ocupadas al 50 por 100 por hombres y mujeres, (ilustración 10).

Ahora bien, al analizar las secretarías de estado, el porcentaje de mujeres desciende al 15 por 100. La desigualdad es más notoria al calcular el porcentaje de embajadoras de España en el extranjero (3,8 por 100 de mujeres). Analizando los datos del 2004, España no presenta ninguna mujer ocupando el cargo de embajadora en los organismos internacionales.

ILUSTRACIÓN 10

PARTICIPACIÓN DE LA MUJER EN ALTOS CARGOS DE LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS. 2004

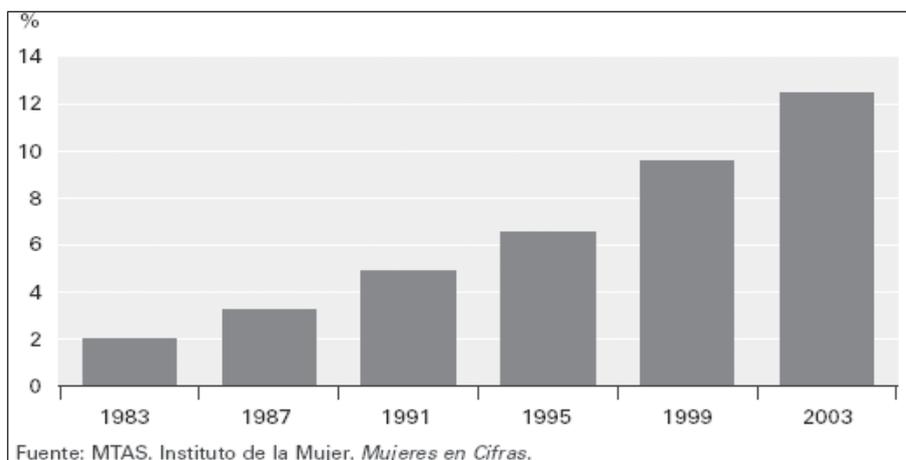
Cargo	Mujeres	Varones	por 100 Mujeres
Ministros/as	8	8	50,00
Secretarios/as de Estado	3	17	15,00
Delegados/as del Gobierno	2	17	10,52
Embajadas de España en el extranjero	4	101	3,90
Embajadores/as en Organismos Internacionales	0	11	0,00

Fuente: INE (2006, p.70).

En otro ámbito de la representación política, el de las alcaldías municipales, el porcentaje de alcaldesas (ilustración 11) ha venido incrementándose gradualmente desde el año 1983 (2 por 100), pasando en 20 años a un 12,48 por 100.

ILUSTRACIÓN 11

EVOLUCIÓN DEL PORCENTAJE DE ALCALDESAS, EN EL PERÍODO 1983-2003



Fuente: INE (2006, p. 67).

En un marco más amplio, el de la política europea, se comprueba un lento avance hacia la igualdad. Así observamos (ilustración 12) que en la legislatura 1999/2004 la participación femenina en el Parlamento Europeo era de un 29,71 por 100, pasando en las últimas elecciones a un 30,32 por 100.

Destaca Suecia, con casi el 58 por 100 de mujeres representantes de su país, por ser el país que más participación femenina presenta en el Parlamento Europeo, seguida de Luxemburgo con el 50 por 100. Por su parte Chipre y Malta carecen de representantes femeninas. España con el 33,33 por 100, se sitúa tres puntos por en-

cima de la media europea, sin embargo, se encuentra junto a otros 3 países, entre los que han reducido la participación de la mujer en el Parlamento Europeo, éstos son: Dinamarca (35,71 por 100), Alemania (31,31 por 100) y Finlandia (35,71 por 100).

ILUSTRACIÓN 12

MUJERES EN EL PARLAMENTO EUROPEO EN EL PERÍODO 1999-2004

	1999-2004			2004-2009		
	Miembros ambos sexos	Mujeres	por 100 Mujeres	Miembros ambos sexos	Mujeres	por 100 Mujeres
Bélgica	25	7	28,00	24	7	29,16
República Checa	24	5	20,83
Dinamarca.....	16	6	37,50	14	5	35,71
Alemania.....	99	36	36,36	99	31	31,31
Estonia.....	6	2	33,33
Grecia.....	25	4	16,00	24	7	29,16
España.....	64	22 (a)	34,37	54	18(b)	33,33
Francia.....	87	35	40,22	78	34	43,58
Irlanda	15	5	33,33	13	5	38,46
Italia	87	10	11,49	78	15	19,23
Chipre.....	6	0	0,00
Letonia	9	2	22,22
Lituania	13	5	38,46
Luxemburgo.....	6	0	0,00	6	3	50,00
Hungría	24	8	33,33
Malta	5	0	0,00
Países Bajos	31	11	35,48	27	12	44,44
Austria	21	8	38,09	18	7	38,88
Polonia	54	7	12,96
Portugal	25	5	20,00	24	6	25,00
Eslovenia.....	7	3	42,85
Eslovaquia.....	14	5	35,71
Finlandia	16	7	43,75	14	5	35,71
Suecia	22	9	40,90	19	11	57,89
Reino Unido.....	87	21	24,13	78	19	24,35
Total.....	626	186	29,71	732	222	30,32

Fuente: INE (2006, p. 73).

En cuanto a la escasa participación femenina en el parlamento europeo destacan en la ilustración 9, Italia y Polonia con porcentajes del 19,23 por 100 y 12,96 por 100, respectivamente.

Por lo que respecta a los puestos en los consejos de administración en las empresas cotizadas en el IBEX-35 de España, (ilustración 13) se encuentra tan solo

un 5,41 por 100 de mujeres en el cargo de Presidenta, porcentaje que desciende por debajo del 3 por 100 para los puestos de vicepresidenta y consejeras. No se documenta ninguna mujer que ocupe el cargo de consejera secretaria entre las empresas del IBEX-35.

ILUSTRACIÓN 13

PARTICIPACIÓN FEMENINA EN LOS CONSEJOS DE ADMINISTRACIÓN DE LAS EMPRESAS DEL IBEX-35, EN EL AÑO 2004

	Ambos sexos	Mujeres	% Mujeres
Presidente/a	37	2	5,41
Vicepresidente/a	39	1	2,56
Consejeros/as	417	12	2,68
Consejero/a secretario/a	10	0	0

Fuente: INE (2006, p. 73).

Según la investigación llevada a cabo por el IESE, destaca que la presencia de la mujer en puestos de gestión y administración pasó del 18,5 por 100 al 37 por 100 en Estados Unidos; del 15,9 por 100 al 34,5 por 100 en Canadá; del 8,8 por 100 al 20 por 100 en Suecia; del 15 al 20 por 100 en la Alemania. Para España, indica CHINCHILLA (2005, p. 1) «el proceso es más tardío. Aunque la media anual de crecimiento de empleo ha sido casi el doble que la masculina, en lo que respecta a la presencia en puestos de responsabilidad, sólo el 17,76 por 100 de los gerentes de empresas con más de 10 trabajadores eran mujeres. Si bien la media aumenta cuando hablamos de empresas con menos empleados (hasta un 25,52 por 100), las diferencias entre hombres y mujeres siguen siendo notorias en las capas altas de las empresas».

En la misma encuesta realizada a antiguas alumnas del IESE, indican que los obstáculos en el desarrollo de su trayectoria profesional como mujeres son:

- Escasa representatividad de la mujer en puestos de dirección, el que consideran como primer obstáculo en su desarrollo profesional (43 por 100).
- Estilos de dirección (32 por 100).
- Reuniones a última hora de la tarde (13 por 100) y
- Discriminación salarial (12 por 100).

Más que al «techo de cristal», denominación utilizada por la OIT, para denominar así al conjunto de normas no escritas o cultura de empresa que dificultan su acceso. Indica CHINCHILLA (2005, p. 2) es posible que exista un «techo de cemento» auto impuesto por elecciones personales, tales como rechazar la promoción. De hecho, cuando preguntaron a las encuestadas «¿qué criterios son importantes para ti a la hora de tomar decisiones sobre tu carrera profesional?» obtuvieron los siguientes

resultados: que el 68 por 100 afirmó que el equilibrio entre vida personal/familiar y profesional.

En cuanto a las bajas por maternidad indican que tan sólo el 65 por 100 de ellas la tomó mientras que las excedencias son solicitadas por motivos de enfermedad propia (65 por 100). «En este estudio fue la reducción de jornada el mayor factor de conflicto (la tomó un 3 por 100 y le causó conflicto al 43 por 100 de ellas) seguido de las escasas excedencias (tomadas en un 3 por 100 de los casos, aunque con una conflictividad del 29 por 100). En cuanto a los motivos por los que dejaban de trabajar, llama la atención que fue la salud (65 por 100 de los casos) la causa más común por encima del cuidado de los hijos (22 por 100 de las ocasiones). No en vano, hay más bajas por estrés que por maternidad, y ésta es la muestra de ello». (CHINCHILLA, 2005, p. 2).

Con estas perspectivas de los puestos ocupados por mujeres, y las dificultades que tienen que afrontar para conciliar su vida familiar y laboral, pasemos a analizar las diferencias salariales entre hombres y mujeres

IV. DIFERENCIAS SALARIALES

Las Tendencias Mundiales del Empleo de la OIT (2004b) indican que las mujeres continúan teniendo menores índices de participación en el mercado de trabajo, mayores tasas de desempleo y significativas diferencias de remuneraciones, en comparación con los hombres.

Si bien las características del empleo en el año 2004 «son muy parecidas a las indicadas en *Tendencias mundiales del empleo*, 2003. Debido a su lento crecimiento, mejoró muy poco la situación del mercado de trabajo en el plano regional y la tasa de desempleo media se mantuvo estable, en un 6,8 por 100 en 2003». (OIT, 2004b, pp. 27-28).

Una medida de equidad en los sueldos, desde la perspectiva de género en el mercado de trabajo, son las diferencias en ganancias a tiempo completo entre las mujeres y los hombres. BOARINI, JOHANSSON, y ENCORE (2006, p. 24) señalan que no se correlaciona con el PIB per capita, encontrando una brecha entre los países en el mismo nivel per capita del PIB que se extiende entre el 10 por 100 y el 40 por 100.

En OCDE (2002) se presenta un riguroso análisis de las diferencias salariales por género en los países de la OCDE, uno de los elementos novedosos en el análisis consiste en las diferencias que para la mujer representa la llegada de los hijos. Así, en España, las diferencias salariales de las mujeres sin hijos respecto a los hombres pasa de 26 a 48,6 puntos, siendo por lo tanto ésta una característica muy acusada en el mercado laboral, donde en general las diferencias casi se duplican con el nacimiento del primer hijo (ilustración 14).

ILUSTRACIÓN 14

RATIOS DE EMPLEO Y DIFERENCIAS SALARIALES EN LA UE (2003)

	Ratios de empleo y diferencias salariales							
	Total		Sin hijos		Un hijo		Dos o más hijos	
	Ratio empleo	Diferencias	Ratio empleo	Diferencias	Ratio empleo	Diferencias	Ratio empleo	Diferencias
Austria	73,5	16,2	76	10,5	75,6	18,5	65,7	29
Bélgica	67,8	20,1	65,6	17,4	71,8	23,5	69,3	24,7
Dinamarca	80,5	7,7	78,5	7,7	88,1	3,5	77,2	12,9
Finlandia	77,6	7	79,2	0,1	78,5	11,8	73,5	19,7
Francia	69,6	17,7	73,5	9,6	74,1	18,7	58,8	32,9
Alemania	71,1	16,3	77,3	7,2	70,4	21,2	56,3	35,6
Grecia	52,6	35,9	53,1	31,1	52,9	40,3	50,3	45,4
Irlanda	53,1	29	65,8	14,1	51	33,2	40,8	43,2
Luxemburgo ..	63	29,8	68,7	21,3	65,8	30,4	50,1	45,1
Italia	50,7	33,9	52,8	26,2	52,1	40,9	42,4	49,9
Holanda	70,9	21,4	75,3	15,6	69,9	24,3	63,3	30,8
Noruega	81,5	7,1	82,9	5,9	83,3		78	
Portugal	73,9	16,4	72,6	13,4	78,5	16,6	70,3	24,8
España	50,6	34,8	54,6	26	47,6	44,7	43,3	48,6
Suecia	81,7	4,1	81,9	-0,4	80,6	9,8	81,8	9,4
Suiza	76,8	18,5	84,3	9,4	75,5	19,7	65,5	32,5
Reino Unido ..	73,1	14,4	79,9	5,4	72,9	17,1	62,3	28,2
Media	68,7	19,4	71,9	13,0	70,0	22,0	61,7	30,2

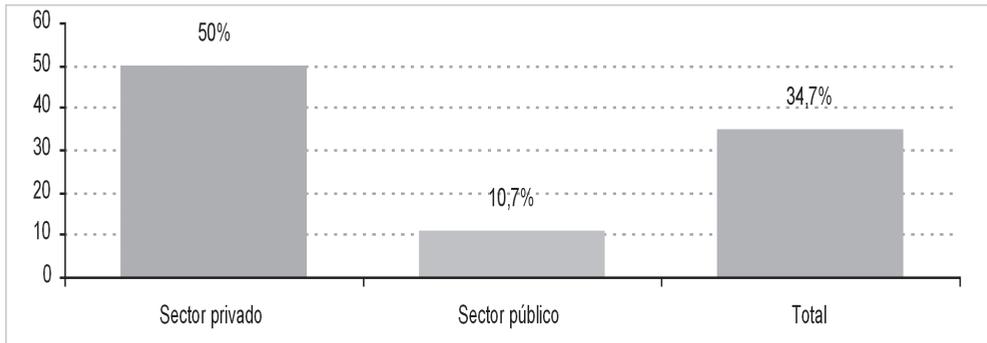
SIMÓN (2006) señala que en España las mujeres están segregadas en establecimientos que pagan salarios comparativamente más bajos que los de otros países europeos. Además existe una mayor diferenciación salarial entre establecimientos, lo que hace que este efecto sea más importante. Además el autor considera que existe un conjunto de factores específicos de género, los factores no observables en el proceso de determinación salarial deprimen en mayor medida los salarios relativos de las mujeres. Por otra parte las mujeres tienen déficits en sus dotaciones de capital humano, en relación a experiencia y antigüedad (aunque este aspecto apenas contribuye al diferencial). Analizando la situación por niveles de cualificación, se observa que las mujeres españolas más cualificadas son las que disponen de menores salarios relativos respecto a los varones, este fenómeno es similar al de los países de nuestro entorno. Uno de los factores que puede contribuir a este hecho es que a estos trabajadores les afecte en menor medida la negociación colectiva.

MINCER Y POLACHEK (1974) señalaban que las mujeres pensaban en carreras más cortas y más continuas y forzaban sus trabajos a ser compatibles con sus hogares, apareciendo ya una «discriminación social», por ello ocupaban posiciones con menor inversión de capital humano que imponen menos penalidades por rupturas en sus carreras. Aunque la cita es de hace 30 años cabría preguntarse ¿qué ha cambiado en el mercado laboral femenino?

Según el estudio realizado por MANPOWER (2005), las mujeres ganan de media un 34,7 por 100 menos que los hombres, concordando con los datos ofrecidos por la OCDE. Esta diferencia se acentúa en el sector privado, donde los salarios femeninos son de media un 50 por 100 inferiores a los masculinos; en el sector público la desigualdad se reduce al 10,7 por 100 tal como vemos en la ilustración siguiente:

ILUSTRACIÓN 15

DIFERENCIAS SALARIALES EN ESPAÑA, POR SEXO Y SECTOR



Fuente: MANPOWER (2005, p. 2).

Es importante señalar que las diferencias salariales en el sector privado se reducen hasta el 44 por 100 en niveles educativos altos, es decir, a mayor nivel de formación existen menos diferencias salariales. (MANPOWER, 2005, p. 2), pero siguen existiendo.

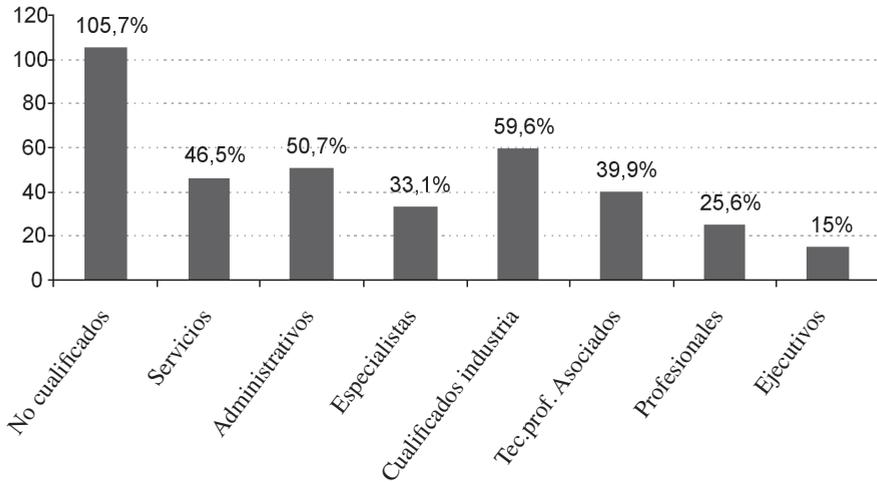
MANPOWER (2005,2) indica que parte de esta desigualdad salarial se explica por las diferencias de la jornada laboral: los hombres trabajan de media un 13 por 100 más horas que las mujeres y añade que la desigualdad se acrecienta a medida que aumentan los años de experiencia laboral, (a partir de los 29 años de experiencia laboral). Mientras que para los hombres y mujeres con años de experiencia laboral de entre 5 años y hasta 29 años se parte desde el 12 por 100 hasta llegar el 28 por 100, siendo, como veníamos diciendo, a partir de los 29 años de antigüedad donde el salario del hombre es un 73 por 100 superior al de la mujer.

Por su parte el INE (2004, p. 7) también destaca que las diferencias salariales por sexo son mayores según la edad de los trabajadores. Esto se explicaría por la mejor cualificación (ocupación, estudios, etc.) de las mujeres más jóvenes respecto a las de mayor edad.

Estos datos nos sugieren que nos preguntemos sobre la retribución en los niveles ejecutivos.

La respuesta viene de la mano del estudio que venimos analizando de MANPOWER (2005) que refleja que la desigualdad salarial se reduce al 15 por 100 en el caso de los ejecutivos, y es de más del 100 por 100 para las trabajadoras no cualificadas, tal como refleja la ilustración siguiente:

ILUSTRACIÓN 16
DIFERENCIAS SALARIALES EN ESPAÑA, POR SEXO Y SECTOR



Fuente Manpower (2005 p. 4).

Por su parte el INE (2004) señala que la diferencia salarial por sexos queda patente al comparar trabajadores homogéneos en la titulación. Destaca que en general, el salario medio de las mujeres es más de un 30 por 100 inferior al de los hombres en cada nivel de estudios. Sin embargo, resalta «que en el total general (sin distinción por estudios) la diferencia es algo menor, un 28,9 por 100. Esto se debe a que la proporción de mujeres con nivel de estudios elevado, y por tanto con salarios más altos, es mayor que la de los hombres. Por ejemplo, el porcentaje de mujeres con estudios universitarios es de un 25 por 100 frente al 16 por 100 de los hombres»

ILUSTRACIÓN 17
DESVIACIÓN DE LA GANANCIA MUJER SOBRE LA GANANCIA HOMBRE EN PORCENTAJE



Fuente: INE (2004).

Atendiendo al tipo de jornada, las diferencias salariales entre hombres y mujeres disminuyen (20,55 por 100 en las jornadas a tiempo completo y 23,44 por 100 en los contratos a tiempo parcial). Al comparar el tipo de contrato, se ve que aquellos trabajadores que tienen contrato de duración determinada reciben, para ambos sexos, un salario anual inferior en un 41,22 por 100 al que reciben los que tienen contrato indefinido, si bien una mujer con contrato de duración determinada cobra un 24,93 por 100 menos. En el caso de contratos indefinidos, una mujer cobra 7.369,13 euros menos al año que un hombre con el mismo tipo de contrato, que viene a representar un 29,70 por 100 menos respecto al ingreso medio de un hombre contratado por tiempo indefinido.

El INE (2006, p. 36) indica que el salario bruto anual medio de las mujeres es el del 71,12 por 100 del de los hombres. Al examinar el caso de hombres y mujeres con características laborales más homogéneas se comprueba que las diferencias salariales disminuyen. «Así por ejemplo, si se presta atención a los trabajadores del grupo G (administrativos) y el H (servicios de restauración y personales), la diferencia salarial es evidente [20,36 para varones y 14,53 para mujeres en el grupo G y 14,83 para hombres y 12,00 para mujeres en el grupo H], pero si se escogen dentro de estas ocupaciones a aquellos que tienen un contrato de duración determinada y jornada a tiempo parcial, se observa que las mujeres del grupo D tienen un salario que es el 91,5 por 100 del de los hombres, y las del grupo H un 88,7 por 100. En el caso del grupo H, para trabajadoras con una antigüedad de 4 a 10 años en la empresa, contrato indefinido y jornada a tiempo completo, esa diferencia salarial respecto a los hombres es menor aún, ya que su sueldo es el 94,2 por 100 del que reciben éstos».

Ahora bien, si como indican ULRICH y BROCKBANK (2005, p. 27) el papel del departamento de Recursos Humanos es desarraigar la discriminación siempre que aparezca, aún queda camino que recorrer en las diferentes organizaciones, para soslayar estas diferencias salariales. En España, MILLÁN y ZORNOZA (2003:165) hallaron que en las empresas que cotizan en el IBEX 35, «con carácter general los recursos humanos no se consideran como un activo a destacar en la información pública de las entidades analizadas», sí entendemos las autoras de este trabajo que la contabilidad empresarial, en cuanto a la información pública que emite, debería hacerse eco de su contribución a la desaparición de la desigualdad entre hombres y mujeres, como reflejo de su responsabilidad social corporativa.

V. REFLEXIONES FINALES

En este trabajo, que constituye la primera parte de un estudio más amplio, que analiza el papel de la mujer en la economía del conocimiento,

1. Los activos intangibles provenientes de las personas, como portadoras del conocimiento, empiezan a ser considerados como un activo esencial, en la medida que el trabajo ligado al conocimiento aumenta, en detrimento del trabajo físico, ahora bien, pese a que la mitad de la población española son

- mujeres, el porcentaje de mujeres activas y ocupadas, apenas rebasa el 40 por 100.
2. Las mujeres trabajan mayoritariamente en la restauración y el comercio (23,7 por 100) y en trabajos de tipo administrativo (15 por 100).
 3. En España, las mujeres en la política representan el 37 por 100 de las diputadas autonómicas, el 36 por 100 de las diputadas nacionales, el 25,13 por 100 de las senadoras, el 50 por 100 de las ministras, el 15 por 100 de las secretarías de Estado el 4 por 100 de las embajadoras y el 2 por 100 de las alcaldesas.
 4. Los puestos de poder en las empresas son masculinos. Sólo un 5 por 100 es presidenta de consejos de administración y un 3 por 100 vicepresidenta. Si bien son gerentes en empresas de más de 10 trabajadores, un 18 por 100. El 68 por 100 de las mujeres en puestos de administración y gestión considera un obstáculo para su carrera profesional la falta de equilibrio entre la vida personal y profesional. Un 43 por 100 tuvo conflictos en el trabajo por solicitar la reducción de jornada, y un 29 por 100 por solicitar la excedencia. Esta discriminación lleva a las mujeres a ocupar puestos de menor jerarquía, entendemos que por las renunciaciones en sus carreras, y en todo caso la inversión de capital humano sigue suponiendo menores sueldos para las mujeres.
 5. Existen diferencias salariales entre hombres y mujeres que de media son del casi el 35 por 100, alcanzando la diferencia a ser del 50 por 100 en el sector privado, frente al 10,7 del sector público. Las diferencias se acrecientan a medida que aumenta la experiencia laboral (antigüedad) y disminuye a medida que aumenta el nivel de formación adquirida. Otro factor explicativo de la diferencia salarial viene dado por el menor número de horas que las mujeres trabajan frente a los hombres.
 6. A pesar de que los puestos de mayor responsabilidad están ocupados por un número escaso de mujeres, la tendencia que se viene apreciando es que su participación, al aumentar el nivel de conocimiento de las mujeres más jóvenes, también aumenta; esto contribuirá en el futuro a que disminuyan las diferencias salariales entre hombres y mujeres.

VI. BIBLIOGRAFÍA

- ALTONJI, J.G. y BLANK, R.M. (1999): «Race and gender in the labor market» en O. ASHENFELTER y D. CARD (eds): *Handbook of Labor Economics*, vol. 3C, North-Holland, Amsterdam.
- ARAÑA SUÁREZ, M. (2003): «“Intangibles” Determinantes psicológicos en Contabilidad» en GÓMEZ, PORTO y ARAÑA (2003), pp. 1-14.
- BLAU, F.D. y KAHN, L.M. (2003): «Understanding international differences in the gender pay gap», *Journal of Labor Economics*, 21, pp. 106-144.

- BOARINI, R.; JOHANSSON, A. y ENCORE, M.M. (2006): «Alternative Measures on Well –being», *Economic Department Working Papers*, núm. 476. ECO/WKP (2006)4. OCDE. Jan.
- CAÑIBANO CALVO, L. (2005): «La auditoría tras la adopción de las NIC/NIIF. Valor razonable, transparencia, intangibles y buen gobierno», *Partida Doble*, núm. 169, septiembre, pp. 28-53.
- CHINCHILLA ALBIOL, N. (2005): «La mujer como agente de cambio en la empresa». IESE. [http://www.toptenms.com/descargas/83/Art por 100C3 por 100ADculo por 10020de por 10020Nuria por 10020Chinchilla por 10020de8marzo2005.pdf](http://www.toptenms.com/descargas/83/Art%20por%20100C3%20por%20100ADculo%20por%2010020de%2010020Nuria%20por%2010020Chinchilla%20por%2010020de8marzo2005.pdf)
- DE LA RICA, S.; DOLADO, J.J. y LLORENS, V. (2005): «Ceiling and floors: Gender, Wage Gaps» by *Education in Spain. IZA Discussion Paper 1483*.
- DRUCKER, P. (1993): «The Rise of the Knowledge Society», *Wilson Quaterly*, vol. 17, núm. 2, Spring, pp. 52-70.
- HERNÁNDEZ, P. y MÉNDEZ, I. (2005): «La corrección del sesgo de selección en los análisis de corte transversal de discriminación salarial por sexo: estudio comparativo de los países de la unión Europea», *Estadística Española*, vol. 47, núm. 158, pp. 179-214.
- GARCÍA-PÉREZ, J.I. y JIMENO, J.F. (2006): «Diferencias Salariales entre los Sectores Público y Privado en las Regiones Españolas», *Boletín económico 02/2006*, Banco de España, pp. 59-65.
- GÓMEZ FERNÁNDEZ, D.; PORTO SERANTES, N. y ARAÑA SUÁREZ (ed.) (2003): *Intangibles e Interdisciplinariedad*, España.
- GUISÁN, M.C.; CANELO, M.T.; NEIRA, I.; AGUAYO, E. y EXPÓSITO, P. (2003): *Crecimiento económico en los países de la OCDE I*, Edita: Asociación Hispalink-Galicia. Distribuye: Mundi-Prensa. ISBN:84-607-2513-8.
- GUTIÉRREZ PONCE, H. (2002): «La gestión de los Recursos Humanos y la contabilidad». ASEPUC, *X Encuentro de Profesores Universitarios de Contabilidad*, Santiago de Compostela.
- MORRISON, I. (1998): Citado por Clarke T., Stewart C.: *Changing Paradigms*: Harper Collins Business, 1998, p. 25. Inc. San Francisco CA.
- INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA (2006): *Mujeres y Hombres en España 2006*, INE. — *Encuesta de Estructura Salarial 2002. Resultados Definitivos*, noviembre.
- LEV, B. (2001): *Intangibles: Management, Measurement and Reporting*, Brookings Institution Press, Washinton, DC.
- MANPOWER (2005): *Índice Laboral Manpower: la desigualdad salarial por razones de sexo*. Consultado 9/02/06 <http://129.35.74.13/Img/B9ED60A6C82A45EE93ACD7DA040B5E9D.doc>.
- MILLÁN AGUILAR, A. y ZORNOZA BOY, J. (2003): «Los recursos humanos en los informes anuales del IBEX 35», *IV Jornada de Trabajo, ASEPUC*, Madrid, pp. 153-167.
- MINCER, J. y POLACHEK, S. (1974): «Family investments in human capital: Earnings of women», *Journal of Political Economy* (Chicago), vol. 82, núm. 2, parte II, pp. S76-S108.

- MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES (2005): *Mujeres en cifras*, Instituto de la mujer. MTAS.
- NAISBITT, J. (1998): Citado por Clarke T., Stewart C.: *Changing Paradigms*, Harper Collins Business, 1998, p. 24.
- NEIRA GÓMEZ, I. y PORTELA M. (2003): «Capital humano y capital social en España y la OCDE», en Gómez Fernández, Porto Serantes y Araña Suárez (2003), pp. 427-440.
- OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO (2004a): *Romper el techo de cristal: las mujeres en puestos de dirección*, Ginebra.
- (2004b): *Tendencias Mundiales del empleo*, Ginebra.
- OCDE (2002): «Women at work: who are they and how are they faring?», *Employment Outlook*.
- (2005): *Education at a Glance*, París.
- (2005): *Employment Outlook*, París.
- (2006 a): *The Gender, Institutions and Development*, Data Base (GID).
- (2006 b): *Factbook. Economic, Environmental and Social Statistics*, OCDE.
- PORTO SERANTES, N. (2003): «Algunos aspectos a considerar en la Contabilidad de Intangibles», *Estudios Académicos de contabilidad en homenaje a Don José Rivero Romero*, Departamento de Economía Financiera de la Universidad de Murcia.
- SAVAGE, Ch. (1991): Presentación at DECWORLD, *The international trade show for Digital Equipment Corporation*, Boston, Massachusetts.
- SIMÓN, H. (2006) «Diferencias salariales entre hombres y mujeres en España: una comparación internacional con datos emparejados empresa-trabajador» *Investigaciones Económicas*, vol. XXX (1), pp. 55-87.
- SOTOMAYOR GONZÁLEZ, S. y LARRÁN JORGE, M. (2005): «La valoración de empresas y los intangibles», *Partida Doble*, núm. 166, mayo, pp. 62-83.
- ULRICH, D. y BROCKBANK, W. (2005): «Roll Call», *People Management*; 16/6/2005, vol. 11, Issue 12, pp. 24-28.
- UNESCO (2005): *Hacia las sociedades del conocimiento*, Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura, Francia.