

## ¿Hay igualdad profesional entre los sexos en África? El ejemplo del sector moderno de Malí

Saliha DOUMBIA\* y Dominique MEURS\*\*

Desde hace veinte años, la discriminación salarial de la mujer ha sido objeto de numerosos estudios económicos, tanto teóricos como empíricos. Para los economistas, constituye una disfunción difícil de comprender, ya que tiene su origen en el hecho de que las empresas remuneran de manera desigual a asalariados que realizan un trabajo igual. Según la tesis de Becker (1957), este comportamiento de las empresas no puede perdurar si los mercados son competitivos, pues los empleadores desorientados por sus prejuicios consiguen menos beneficios que sus competidores y acaban desapareciendo.

Sin embargo, este razonamiento no explica todos los obstáculos con que se encuentran las mujeres en el mercado de trabajo, en particular el de la segregación profesional. La «exclusión» de las mujeres de ciertos empleos les lleva a buscar otras profesiones cuya remuneración, debido precisamente a su afluencia, se ve sometida a una presión a la baja (Bergmann, 1974). La hipótesis de la discriminación estadística da una explicación de este fenómeno de segregación profesional basada en el comportamiento de las empresas (Arrow, 1973, y Phelps, 1972). Debido a que carecen de información cabal sobre los candidatos, los empleadores les atribuyen las características medias del grupo al que pertenecen. En el caso de las mujeres, el empleador presupone una entrega menor a la vida profesional y una mayor probabilidad de interrupción de su carrera. Por ello, las mujeres se ven confinadas a los puestos que ofrecen menos perspectivas, lo cual puede incitarles a retirarse del mercado de trabajo y confirmar *a posteriori* las impresiones de

---

\* Observatorio del Empleo y la Formación (OEF) del Ministerio de Trabajo de Malí; dirección electrónica: [oef@mail.datatech.toolnet.org](mailto:oef@mail.datatech.toolnet.org). \*\* Equipo de Investigación sobre los Mercados, el Empleo y la Simulación (ERMES), Universidad de París 2, Francia; dirección electrónica: [meurs@u-paris2.fr](mailto:meurs@u-paris2.fr).

los empleadores. De ahí que el análisis de las diferencias salariales entre los hombres y las mujeres deba tener en cuenta las diferencias en cuanto a los puestos que ocupan unos y otras, que son, a su vez, resultado de los prejuicios de los empleadores y de las obligaciones «extra-laborales»: las modalidades y costos del cuidado de los hijos y la organización de los horarios y del tiempo de trabajo pueden influir en el comportamiento de los hogares y repercutir en la gestión de los recursos humanos.

Numerosos estudios empíricos han tratado de medir la diferencia entre la remuneración de los hombres y las mujeres y de averiguar sus causas, es decir, determinar la parte que corresponde a los factores estructurales (diferencias en cuanto a educación, experiencia profesional, jornada de trabajo, tipo de empleo ocupado, etc.) y la que no se puede atribuir a diferencias en las características, por lo que es discriminación salarial pura.

Hay dos factores que cuentan en la diferencia del salario medio que se registra entre hombres y mujeres. El primero es el lugar de las mujeres asalariadas en la jerarquía salarial, que depende, a su vez, tanto de diferencias objetivas de las características productivas como de fenómenos discriminatorios. El segundo es la dispersión de los salarios, que influye en el perjuicio salarial derivado del lugar ocupado dentro de la distribución de los salarios. Una estructura de las remuneraciones muy poco igualitaria amplía las diferencias de ingresos entre hombres y mujeres (Blau y Kahn, 1995). En efecto, si dos países tienen una estructura de empleos por sexo semejante, el país que tenga más dispersión salarial tendrá igualmente más diferencia de salarios entre el hombre y la mujer, ya que una desventaja de la mujer en la clasificación jerárquica tendrá más consecuencias monetarias que en el país con menos desigualdades.

¿En qué medida son válidos para un país en desarrollo estos análisis de la discriminación contra la mujer?

Las políticas de desarrollo se ocupan hoy día cada vez más de la importancia de la mujer en la sociedad como factor de desarrollo económico (Sen, 1995). Proclaman los efectos positivos que puede tener en el conjunto de la economía una mejora de las condiciones de vida y de trabajo de las mujeres y fomentan especialmente las políticas de educación y de salud que facilitan la incorporación de la mujer al mercado de trabajo. En los estudios al respecto llevados a cabo en los países en desarrollo, la parte más estudiada y mejor conocida es la influencia de las características del hogar en la oferta de mano de obra femenina. Los autores ponen de manifiesto los obstáculos encontrados por las mujeres para conseguir trabajo, más aún si se trata de empleos asalariados de la economía regular, y las diferencias de comportamiento que se dan según el tipo de mercado de trabajo (regular o informal). La presencia de la mujer en el mundo del trabajo varía según el sector de actividad,

siendo bastante nutrida en la agricultura, elevada en la economía informal y reducida en la economía regular (Jacobsen, 1994). En cambio, los estudios sobre la demanda de mano de obra por parte de las empresas son bastante escasos, por lo que hay muy poca información sobre las políticas de recursos humanos de las empresas, y en particular acerca de las diferencias de remuneración según el sexo.

Gracias a un programa de asistencia de la OIT destinado a promover el cumplimiento del Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100), se ha podido llevar a cabo una encuesta específica en las empresas del sector moderno de Malí que permite hacerse una primera idea sobre estas políticas empresariales<sup>1</sup>. El estudio presentaba un doble interés: metodológico, a saber, la construcción de una base de datos emparejados de individuos-empresas, es decir, informaciones sobre una muestra de asalariados y sobre su empresa<sup>2</sup>; y empírico, es decir, el conocimiento de la estructura de los salarios en el mercado muy singular que constituye el sector moderno de Malí.

Entre los países en desarrollo Malí se distingue porque las diferencias entre la situación del hombre y de la mujer son muy pronunciadas. Así, la población femenina está muy desfavorecida en la enseñanza, sobre todo en las zonas rurales: aproximadamente el 15 por ciento de las mujeres adultas están alfabetizadas (frente al 23 por ciento del conjunto de los adultos) y el desnivel de las tasas de escolarización es también muy notable: el 25 por ciento de las niñas y el 40 por ciento de los niños (APDF, 2000).

El sector mercantil moderno, a diferencia del sector informal y de la agricultura, es el conjunto de empresas con fines lucrativos que deben atenerse al código laboral, negociar convenios colectivos y presentar declaraciones a la administración fiscal. Se trata, por lo tanto, de la parte de la esfera mercantil cuyo funcionamiento suele ser una copia del modelo occidental y, más exactamente, del modelo institucional francés. La importancia del sector privado moderno en el empleo total es muy pequeña: menos del 3 por ciento de la población ocupada, incluida la agricultura, y el 7 por ciento si se excluye la agricultura; pero está en rápida expansión, sobre todo tras la privatización de las grandes empresas públicas (OEF, 1999), pertenecientes anteriormente al sector estatal.

La proporción de mujeres ocupadas en el sector mercantil moderno es baja comparada con la de otros países en desarrollo: aproximadamente el 20 por ciento de los asalariados, mientras que la tasa de

<sup>1</sup> La encuesta fue realizada en el año 2001 por el Observatorio del Empleo y la Formación (OEF), con sede en Bamako, en el marco de un proyecto de la Oficina Internacional del Trabajo («Promotion de l'égalité de rémunération au Mali»). Los datos recogidos se refieren al conjunto de Malí, con excepción de las regiones de Gao y Kidal (en una no se pudo llevar a cabo la encuesta y, en la otra, los datos recogidos no eran aprovechables). El informe completo de este estudio puede solicitarse a la OIT (documento de trabajo DECLARATION/WP/5/2001, agosto de 2001).

<sup>2</sup> Una ventaja de las bases de datos emparejados empresa-asalariados es que, en el análisis, a las características de los asalariados se pueden añadir informaciones precisas sobre la empresa en que trabajan.

feminización<sup>3</sup> es muy elevada en el empleo informal con respecto a los otros países africanos: 59 por ciento en 1996, sin contar la agricultura (Charmes, 1998). Tal vez la desventaja educativa de las mujeres les haya llevado a ocupar los empleos menos calificados, y, por otra parte, la dispersión de las remuneraciones haya agravado la profunda diferencia salarial entre hombres y mujeres, independientemente de todo fenómeno discriminatorio. No obstante, los datos agregados de empresas revelan que la diferencia entre los salarios medios masculinos y los femeninos es relativamente pequeña (OEF, 1999). Se comprueba igualmente que la débil presencia femenina va acompañada de una segregación profesional fuerte y una concentración de las mujeres asalariadas en unos pocos niveles profesionales situados en la parte intermedia de la jerarquía. En este artículo trataremos de desentrañar esta paradoja. Después de una presentación de los datos y de la metodología aplicada, analizaremos las remuneraciones individuales por sexo e indicaremos las causas del desnivel salarial medio entre hombres y mujeres, primero en el sector privado y luego en la función pública.

## Datos y metodología

### *Recopilación de datos en las empresas privadas del sector moderno*

Los estudios empíricos sobre el mercado de trabajo en los países africanos se basan generalmente en cifras procedentes de las encuestas de hogares o en datos agregados de las empresas del sector moderno. Las bases de datos sobre «hogares» sirven para conocer los determinantes de la oferta de trabajo e identificar los obstáculos a la actividad económica femenina derivados de las características de las familias, pero no dan a conocer la parte relativa al «empleador». Los datos agregados procedentes de las empresas dan una idea de la estructura de los empleos y de las remuneraciones, pero no sirven para hacer un análisis preciso del rendimiento (rédito) que saca el trabajador de sus características individuales.

Nos hemos valido de una base de datos integrada por las informaciones individuales recogidas en enero y febrero de 2001 en diversas empresas del sector moderno de Malí. La encuesta tenía un doble componente: un cuestionario dirigido a la empresa y otro relleno por una muestra de asalariados (como máximo, quince por empresa). Los encuestadores tenían una doble tarea: conseguir que la dirección o los servicios competentes rellenaran los cuestionarios referentes a la «empresa», y entrevistarse uno a uno con los asalariados escogidos por sorteo para

<sup>3</sup> La tasa de feminización es la proporción de mujeres en un colectivo dado.

cumplimentar los cuestionarios individuales. Así, las informaciones sobre las remuneraciones percibidas, la formación, la situación familiar, etc. fueron dadas directamente por los asalariados, método que tiene la ventaja de mejorar la calidad de los datos individuales recogidos. Los cuestionarios se elaboraron en colaboración con el Observatorio del Empleo y la Formación (OEF) y se validaron en el curso de una reunión tripartita (Estado, empresas y sindicatos) celebrada con el patrocinio de la Organización Internacional del Trabajo en diciembre de 2000. Esta reunión permitió sensibilizar a los interlocutores sociales acerca de los problemas de igualdad profesional y reflexionar sobre la metodología propuesta para averiguar la situación reinante en las empresas de Malí.

Gracias a la encuesta disponemos de las características individuales y profesionales del trabajador (sexo, edad, situación familiar, nacionalidad, educación, experiencia y categoría socioprofesional) y de las características de la empresa (tamaño, sector de actividad, condición jurídica y situación económica). La muestra abarcó 1.054 asalariados pertenecientes a un conjunto de ciento cincuenta y cinco empresas de todas las regiones de Malí. Los datos plasman la situación reinante en octubre del año 2000.

### *Principales características de las empresas encuestadas*

Un problema importante en la constitución de la base de datos era su representatividad con respecto al sector moderno. Disponíamos como referencia de una encuesta del OEF realizada en 1997 que cubría prácticamente todo el sector moderno de Malí. La muestra de empresas encuestadas se sacó de ella teniendo en cuenta dos exigencias específicas del estudio. En primer lugar, como se trataba de acopiar a la vez las respuestas de las empresas y de los asalariados de las mismas, fijamos un tamaño mínimo de al menos cinco asalariados. Así pues, quedaron excluidas todas las empresas más pequeñas, que son muy numerosas en Malí (el 40 por ciento de las empresas de la encuesta de 1997 tenía menos de cinco asalariados) pero representan un porcentaje pequeño del total de los asalariados del sector moderno. Ello redujo sobre todo el porcentaje del comercio y de la hostelería, en donde dominan las empresas muy pequeñas. No obstante, las empresas estudiadas esta vez siguen siendo de pequeño tamaño, pues el 73 por ciento de ellas tiene menos de cincuenta asalariados. En segundo lugar, debíamos obtener un número suficiente de trabajadoras para realizar el análisis estadístico, conscientes de que la tasa de feminización varía según los sectores. La selección de la muestra por sector se realizó, por lo tanto, en función del empleo femenino, lo que redujo la parte de las industrias extractiva y manufacturera con respecto al conjunto del tejido económico. En el recuadro 1 se presenta una comparación de la estructura de la muestra de 2001 y de la base precedente.

**Recuadro 1. Comparación de la muestra de enero de 2001 con las empresas encuestadas en 1997 (encuesta del OEF que abarcó casi todo el sector moderno privado)**

	Encuesta de enero de 2001 (datos de las 134 empresas sobre las cuales la información estaba completa)		Encuesta de 1997 (1.646 empresas)
	Número	Porcentaje	Porcentaje
<b>Régimen jurídico</b>			
1. Públicas	23	17,2	12,0
2. Privadas	69	51,5	66,4
3. Mixtas	10	7,5	5,3
4. ONG/Cooperativas	22	16,4	15,6
5. Entidades multinacionales	3	2,2	0,7
6. Otras	7	5,2	0
<b>Actividad principal</b>			
Agricultura, ganadería, pesca, silvicultura	5	3,7	4,0
Industria extractiva	1	0,8	0,2
Industria manufacturera	16	11,9	8,0
Electricidad, gas, agua	5	3,7	1,2
Construcción, obras públicas	3	2,2	5,5
Comercios, hoteles	13	9,7	30,0
Transporte público	23	17,2	9,3
Bancos, seguros	11	8,2	9,0
Servicios	57	42,5	32,8
<b>Tamaño de la plantilla</b>			
Menos de 5 trabajadores	6	4,5	39,5
De 5 a 9	31	23,1	26,1
De 10 a 49	56	41,8	26,7
De 50 a 99	17	12,7	3,9
De 100 a 199	12	9,0	2,0
De 200 en adelante	12	9,0	1,8
<b>Región</b>			
Kayes	9	6,72	7,28
Koulikoro	11	8,21	13,94
Sikasso	11	8,21	10,16
Ségou	11	8,21	8,07
Mopti	8	5,97	6,04
Tombuctu	9	6,72	4,29
Gao	—	—	5,53
Kidal	—	—	0,28
Bamako	75	55,97	44,41

**Recuadro 2. Proporción media de mujeres en las empresas, desglosada por condición jurídica, sector, tamaño y región (en porcentajes)**

Régimen jurídico	Sector		Tamaño		Región		
Públicas	20,2	Agricultura, ganadería, pesca, silvicultura	18,8	5 a 9	40,2	Kayes	26,0
Privadas	27,6	Industria extractiva	0,1	10 a 49	24,1	Koulikoro	40,8
Mixtas	19,4	Industria manufacturera	21,2	50 a 99	27,3	Sikasso	23,6
ONG Cooperativas	30,4	Electricidad, gas, agua	9,6	100 a 199	17,1	Ségou	36,1
Entidades multinacionales	7,2	Construcción, obras públicas	24,9	200 y más	17,5	Mopti	29,6
Otras	16,2	Comercios, hoteles	32,1			Tombuctu	18,3
		Transporte público	25,1			Kidal	—
		Bancos, seguros	36,0			Bamako	26,1
		Servicios	30,8			Gao	—

Nota: La distribución se ha calculado con los datos de las ciento treinta y cuatro empresas que respondieron a las cuatro preguntas indicadas.

Fuente: Encuesta del OEF a empresas del sector moderno, enero de 2001.

Finalmente, en lo que respecta a la condición jurídica de las empresas, cabe señalar la importancia de las organizaciones no gubernamentales (ONG) en el sector moderno de Malí. Constituyen el 16 por ciento de las empresas modernas y la tasa de feminización no es mucho mayor que la de las empresas de propiedad privada.

La proporción media de mujeres asalariadas en las empresas, desglosada por condición jurídica, sector, tamaño y región, figura en el recuadro 2.

### *Estructura del empleo por sexo en el sector privado moderno*

A partir del cuestionario de «empresas», podemos conocer la estructura por grandes categorías socioprofesionales (cuadro 1) del conjunto de asalariados estudiados (es decir, 12.432 personas). Se observa que las mujeres están poco representadas en las categorías de obreros, sobre todo las no calificadas. Su presencia es mayor, es decir, alcanza un cuarto del total, en los niveles medios (mandos intermedios y supervisores). No están particularmente infrarrepresentadas en los cargos directivos con respecto a la tasa media del 18 por ciento.

Es digna de subrayar esta infrarrepresentación de las mujeres en los empleos menos calificados, resultado a la vez de su poca presencia

**Cuadro 1. Estructura del personal permanente por categoría profesional y sexo (incluidos los aprendices)**

Categoría profesional	Hombres	Mujeres	Total	Porcentaje de mujeres
Alta dirección	231	55	286	19,2
Directivos	1.182	232	1.414	16,4
Mandos intermedios	1.612	496	2.108	23,5
Supervisores	1.622	584	2.206	26,5
Empleados calificados	1.921	440	2.361	18,6
Obreros calificados	1.096	92	1.188	7,7
Empleados semicalificados	660	75	735	10,2
Obreros semicalificados	1.127	181	1.308	13,8
Peones	617	10	627	1,6
Aprendices	113	86	199	43,2
Total	10.181	2.251	12.432	18,1

Fuente: Encuesta del OEF a empresas del sector moderno, enero de 2001.

en el trabajo asalariado del sector moderno y de su nivel educativo que, como es bien sabido, es por término medio inferior al de la población masculina. El hecho de que buena parte de ellas pertenezcan a las categorías intermedias parece bastante paradójico vista su situación general en el mundo del trabajo. Si el empleo femenino en el sector moderno siguiera fielmente la estructura de la población activa total, debería haber, por una parte, una tasa de feminización mucho más elevada, y, por la otra, una concentración de las mujeres en los empleos poco o nada calificados, habida cuenta de su desnivel de escolarización con respecto a los hombres.

## Análisis de las remuneraciones individuales

### *Media y distribución de las remuneraciones en la muestra de asalariados*

En la muestra estudiada, el salario medio mensual de los hombres es de 141.511 francos CFA<sup>4</sup>; el de las mujeres, de 119.552 francos CFA, es decir, un salario medio femenino igual al 84,5 por ciento del salario medio masculino (cuadro 2), mientras que los salarios medianos son más parecidos (90,2 por ciento).

<sup>4</sup> El franco CFA es la divisa de varios países de África y tiene una paridad fija con el euro (un euro vale 655,96 francos CFA, y 1.000 francos CFA valen 1,52 euros).



Cuadro 2. Salarios medios de los hombres y mujeres de la muestra en francos CFA (personal permanente, excluidos los aprendices)

	Número	Salario medio	Desviación típica	Mediana	Relación decil 9/decil 1	Mínimo	Máximo	Salario mediano mujeres/hombres (en porcentaje)
Hombres	608	141.511	151.588	100.000	9,2	15.000	1.800.885	
Mujeres	446	119.552	120.100	90.264	6,5	12.500	1.211.143	90,2

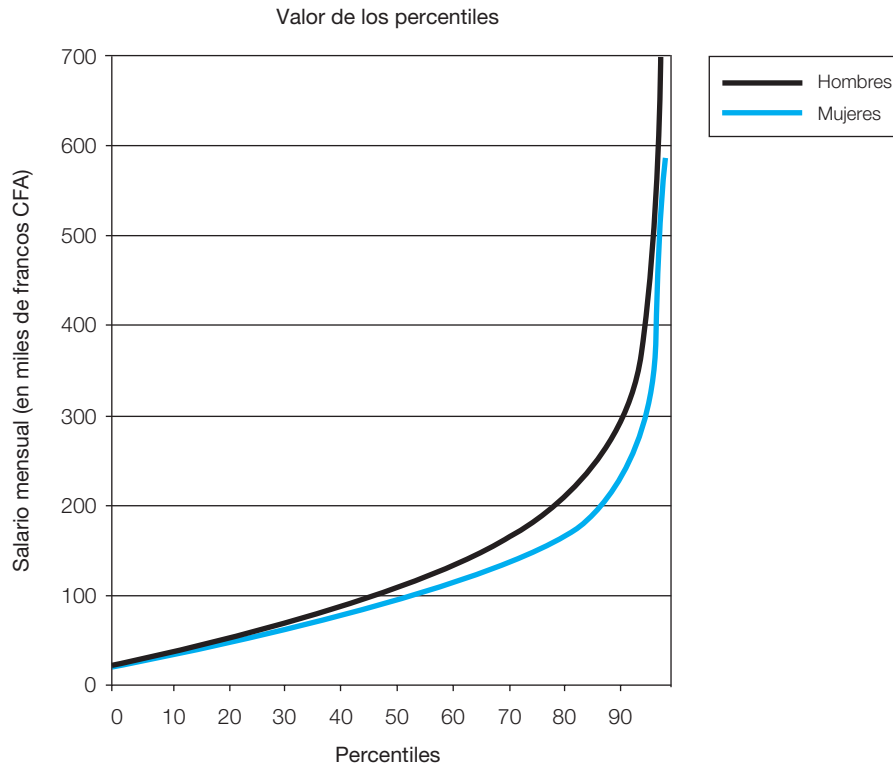
Fuente: Encuesta del OEF a empresas del sector moderno, enero de 2001.

El rasgo más llamativo de estas estadísticas es que el abanico salarial es muy amplio: la relación (cociente) entre los deciles D9 y D1 es de 9,2 en los hombres y 6,5 en las mujeres, lo que revela, por un lado, una desigualdad salarial sumamente grande<sup>5</sup>, y, por el otro, una dispersión más pronunciada de los salarios masculinos que de los femeninos. Para poder comparar mejor las dos distribuciones, exponemos en el gráfico 1 el valor de los percentiles masculinos y femeninos: las dos curvas discurren muy próximas en la primera mitad de la distribución, pero luego la separación es un poco más pronunciada y la curva masculina se sitúa ligeramente por encima, hasta que, finalmente, las dos curvas se juntan en los percentiles más elevados. Para hacernos una idea más precisa de la semejanza de las distribuciones de la remuneración, hemos calculado el percentil medio de las mujeres en la distribución masculina, atribuyendo a cada valor del percentil femenino el percentil correspondiente en la distribución masculina. Por ejemplo, el valor 200.000 francos CFA que corresponde al percentil 85 de las mujeres se sitúa en la distribución masculina en el percentil 75. Luego calculamos la media de estos percentiles «masculinos» que corresponde a los percentiles femeninos. Cuanto más se aproxima esta media a 50, más semejantes son las distribuciones salariales. El cálculo nos da un valor de 45,3, es decir, la colocación de las mujeres asalariadas en la jerarquía salarial no es muy diferente de la de los hombres<sup>6</sup>.

<sup>5</sup> A título comparativo, el cociente D9/D1 es del orden de 3,1 en Francia en el sector privado, lo que la sitúa entre los países bastante «poco igualitarios» dentro de los países industrializados, mientras que Noruega y Suecia, con un cociente de 2, son considerados como los más igualitarios; los Estados Unidos, con un cociente de 4,5, se sitúan entre los países con mayor dispersión salarial (Piketty, 1997).

<sup>6</sup> La comparación de las diferencias salariales en los países industrializados realizada por Blau y Kahn (1995) arroja valores de 33,2 en los Estados Unidos y de 28,2 en Suecia. Las mujeres asalariadas suecas están más desfavorecidas que las estadounidenses en la jerarquía salarial, pero, al haber poca dispersión de los salarios en Suecia, la diferencia salarial media es pequeña.

Gráfico 1. Comparación de los percentiles de los salarios masculinos y femeninos



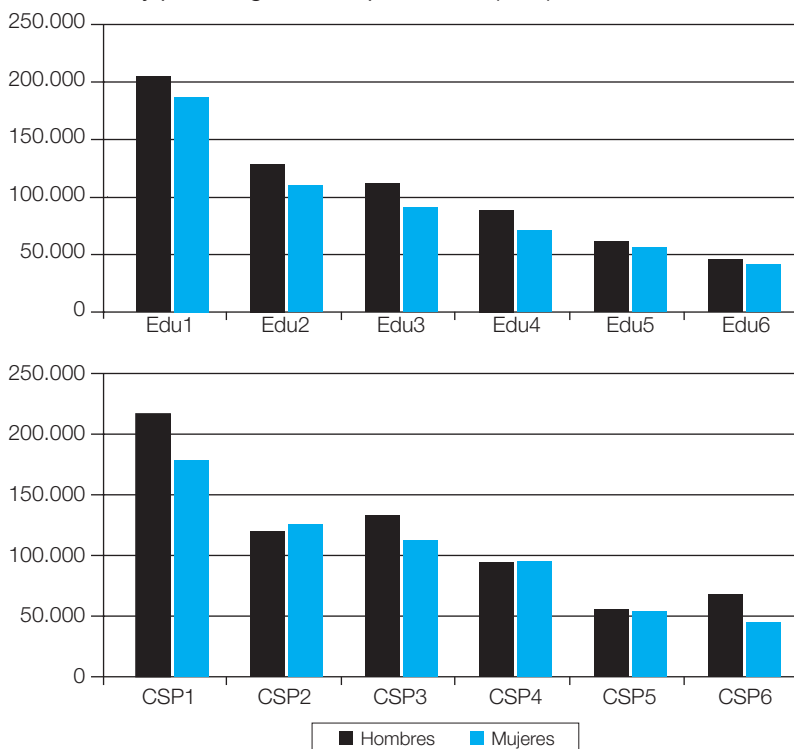
### *Diferencia de las remuneraciones según la educación y la categoría profesional*

¿En qué medida la jerarquía salarial está determinada por las diferencias de educación y de los puestos ocupados?

El gráfico 2 demuestra que hay una neta progresión de los salarios medios a medida que sube el nivel educativo. Si bien las mujeres parecen ligeramente peor remuneradas que los hombres con un mismo grado de educación, cualquiera que sea éste, los saltos en la remuneración de un nivel a otro son del mismo orden de magnitud, tanto para los hombres como para las mujeres.

Es menos nítida la correspondencia entre la jerarquía salarial y las categorías socioprofesionales (CSP). Los puestos directivos (CSP1) están mucho mejor remunerados que las demás categorías; en el extremo contrario, los trabajadores semicalificados y los obreros son los peor pagados (CSP5 y CSP6). Sin embargo, los salarios son bastante parecidos en las categorías de mandos intermedios, supervisores y trabajadores califica-

Gráfico 2. Salarios medios de hombres y mujeres, por nivel de educación (Edu) y por categoría socioprofesional (CSP), en francos CFA



dos (CSP2, CSP3 y CSP4), sin que se observe una desventaja sistemática de la mujer. Esta estructura de las remuneraciones es un poco vaga, defecto ligado a los problemas de definición de las calificaciones y de los niveles jerárquicos; actualmente está en marcha un programa cuyo objetivo es elaborar una clasificación de los empleos válida para todas las empresas de Malí.

### *Análisis de la diferencia salarial media entre hombres y mujeres*

Presentaremos seguidamente un análisis econométrico estándar de la estructura de los salarios realizado con el fin de estimar los réditos que producen las características individuales y saber si, en igualdad de condiciones, las mujeres están desaventajadas con respecto a sus homólogos masculinos.

Para empezar hemos confeccionado varias ecuaciones salariales relativas a hombres y mujeres tomando como variables explicativas los

**Cuadro 3. Ecuación de ingresos según el modelo del capital humano (personal permanente, excluidos los aprendices)**  
Variable dependiente: logaritmo del salario mensual

Variables independientes	1. Total		2. Hombres		3. Mujeres	
	Coefficiente	T de Student	Coefficiente	T de Student	Coefficiente	T de Student
Constante	<b>10,342</b>	106,43	<b>10,447</b>	78,81	<b>10,194</b>	69,77
Mujeres <sup>a</sup>	-0,062	-1,51	—	—		
Enseñanza superior <sup>b</sup>	<b>1,410</b>	19,17	<b>1,380</b>	14,95	<b>1,442</b>	11,22
Enseñanza técnica y profesional <sup>b</sup>	<b>0,758</b>	10,60	<b>0,763</b>	8,36	<b>0,751</b>	6,12
Enseñanza secundaria <sup>b</sup>	<b>0,577</b>	6,39	<b>0,563</b>	4,86	<b>0,586</b>	3,90
Enseñanza primaria 2 <sup>b</sup>	<b>0,308</b>	3,63	<b>0,304</b>	2,69	<b>0,322</b>	2,34
No africanos <sup>c</sup>	<b>0,721</b>	3,35	<b>0,734</b>	2,68	<b>0,663</b>	1,87
Experiencia	<b>0,019</b>	2,65	0,014	1,37	<b>0,023</b>	1,93
Experiencia <sup>2</sup> * 100	0,011	0,55	0,015	0,64	0,000	0,42
Sin hijos <sup>d</sup>	-0,003	-0,07	-0,079	-1,05	0,082	1,10
Observaciones	1.050		605		446	
R <sup>2</sup> ajustado	0,338		0,325		33,09	

<sup>a</sup> Referencia: hombres. <sup>b</sup> Referencia: primaria 1 y analfabetos. <sup>c</sup> Referencia: africanos. <sup>d</sup> Referencia: al menos un hijo.

niveles de educación, la experiencia profesional, el número de hijos y la nacionalidad (cuadro 3), y luego hemos comparado las diferencias salariales entre hombres y mujeres de estas características individuales por medio de variables cruzadas.

La primera estimación sobre el conjunto de los asalariados pone de manifiesto el rendimiento considerable que tiene la educación, como era de prever a la vista de los salarios medios por nivel escolar. También indica que el coeficiente de la experiencia profesional (medida según el tiempo transcurrido entre la fecha de salida del sistema escolar y la fecha de la encuesta) es positivo y significativo, aunque más en la muestra femenina que en la masculina. Otra conclusión es que los trabajadores no africanos ganan en Malí un salario un 70 por ciento superior al de sus homólogos del país. Finalmente, el coeficiente estimado para la variable «mujeres» es desde luego negativo (-6 por ciento), pero poco significativo.

Hemos estimado igualmente ecuaciones de los ingresos de los hombres y de las mujeres, según las cuales los coeficientes de uno y otro sexo son poco diferentes. Para verificarlo, hemos introducido en una tercera especificación variables cruzadas relativas a la educación, la experiencia y la nacionalidad (cuadro 4), y los coeficientes de los efectos cruzados que resultan del cálculo no son significativos. En otras palabras, indican que los títulos y la experiencia profesional de las mujeres no están sistemáticamente menos remunerados que los de los hombres asalariados.

**Cuadro 4. Efectos cruzados**

Variable dependiente: logaritmo del salario mensual de los trabajadores permanentes, excluidos los aprendices

	Coefficiente	T de Student
Constante	10,353	108,39
Mujeres (referencia: hombres)	-0,110	-0,66
Enseñanza superior	<b>1,401</b>	15,73
Enseñanza técnica y profesional	<b>0,792</b>	9
Enseñanza secundaria	<b>0,572</b>	5,13
Enseñanza primaria 2	<b>0,297</b>	2,74
No africanos	<b>0,718</b>	2,72
Experiencia	<b>0,021</b>	6,64
<i>Sexo femenino y</i>		
Enseñanza superior	0,024	0,15
Enseñanza técnica y profesional	-0,009	-0,06
Enseñanza secundaria	0,065	0,34
Enseñanza primaria 2	0,039	0,22
No africanos	-0,027	-0,06
Experiencia	0,002	0,37
Número de observaciones	1.050	
R <sup>2</sup> ajustado	0,332	

A estas alturas, los cálculos dan a entender que la discriminación salarial pura no proviene de una diferencia en la remuneración de las características individuales. Teniendo en cuenta únicamente las variables básicas (educación, experiencia) se obtiene una desventaja salarial de las mujeres del -6 por ciento, pero que es poco significativa.

¿En qué medida dicha desigualdad salarial emana de las características de las empresas? Para averiguar esta faceta hemos completado la ecuación inicial de las ganancias con una serie de variables representativas del empleo ocupado (categoría profesional) y de características de la empresa (región, condición jurídica, sector económico, tamaño, presencia sindical, tipo de clientela y nivel de rentabilidad) (cuadro 5).

Antes de examinar la variable «mujeres» y de comparar las ecuaciones masculinas y femeninas, conviene hacer un breve comentario sobre la estructura de conjunto de los salarios tal como resulta de la ecuación general. A este respecto, la encuesta nos facilitó un cuadro muy valioso de los determinantes de la estructura de los salarios en el sector privado de Malí. La calidad de la estimación aumenta notablemente gracias a las variables complementarias, ya que el coeficiente de correlación pasa al 49 por ciento. Se observa también que las categorías profesionales son significativas, excepto en el caso de los empleados

**Cuadro 5. Ecuación de ingresos con verificación de las variables de categoría profesional y características de la empresa**  
Variable dependiente: logaritmo del salario mensual

Variable	1. Total		2. Hombres		3. Mujeres	
	Coficiente	T de Student	Coficiente	T de Student	Coficiente	T de Student
Constante	<b>10,131</b>	85,43	<b>10,124</b>	68,92	<b>9,963</b>	44,07
Mujeres (referencia: hombres)	-0,047	-1,28				
<i>Ref.: primaria 1 y analfabetos</i>						
Enseñanza superior	<b>0,834</b>	9,7	<b>0,747</b>	7,06	<b>0,942</b>	6,22
Enseñanza técnica y profesional	<b>0,469</b>	6,48	<b>0,441</b>	4,98	<b>0,464</b>	3,57
Enseñanza secundaria	<b>0,367</b>	4,21	<b>0,348</b>	3,28	<b>0,322</b>	2,09
Enseñanza primaria 2	<b>0,252</b>	3,25	<b>0,257</b>	2,66	0,234	1,71
No africanos (ref.: africanos)	<b>0,613</b>	3,22	<b>0,695</b>	2,99	0,499	1,49
Experiencia	<b>0,014</b>	2,22	0,014	1,79	0,015	1,41
Experiencia <sup>2</sup> * 1.000	0,000	0,61	0,000	0,32	0,000	0,46
<i>Ref.: Obreros semicalificados y peones</i>						
Alta dirección y directivos	<b>0,679</b>	6,61	<b>0,710</b>	5,97	<b>0,679</b>	3,03
Mandos intermedios	<b>0,445</b>	4,6	<b>0,415</b>	3,72	<b>0,562</b>	2,62
Supervisores y obreros calificados	<b>0,365</b>	3,81	<b>0,343</b>	3,12	<b>0,488</b>	2,28
Empleados calificados	<b>0,269</b>	2,83	<b>0,232</b>	2,05	0,408	1,95
Empleados semicalificados	0,021	0,2	-0,032	-0,26	0,117	0,51
<i>Ref.: Otras regiones</i>						
Koulikoro	<b>-0,216</b>	-3,26	<b>-0,181</b>	-2	<b>-0,263</b>	-2,69
<i>Ref.: Servicios</i>						
Industria, construcción y obras públicas	-0,062	-1,13	0,115	1,6	<b>-0,299</b>	-3,61
Comercios, hoteles	-0,092	-1,18	-0,085	-0,87	-0,050	-0,39
Transporte público	-0,068	-1,12	-0,075	-0,94	-0,048	-0,52
Bancos, seguros	<b>0,223</b>	3,13	<b>0,428</b>	4	0,003	0,04
ONG (ref.: no ONG)	<b>0,308</b>	5,9	<b>0,390</b>	5,66	<b>0,205</b>	2,51
<i>Ref.: Menos de 10 asalariados</i>						
De 10 a 49	<b>0,114</b>	1,98	0,149	1,94	0,123	1,39
De 50 a 99	-0,056	-0,78	-0,068	-0,69	0,057	0,53
De 100 a 199	<b>-0,232</b>	-2,97	<b>-0,306</b>	-2,89	-0,049	-0,42
De 200 y más	<b>0,293</b>	3,63	<b>0,272</b>	2,53	<b>0,379</b>	3,1
Presencia sindical (ref.: sin sindicato)	<b>0,339</b>	6,57	<b>0,340</b>	5,13	<b>0,303</b>	3,66
Cientela local (ref.: nacional e internacional)	<b>-0,216</b>	-4,93	<b>-0,281</b>	-4,9	<b>-0,111</b>	-1,65
Rentabilidad media o baja (ref.: elevada)	<b>-0,138</b>	-3,01	<b>-0,115</b>	-1,86	-0,108	-1,55
Observaciones	1.050		605		444	
R <sup>2</sup> ajustado	48,66		52,71		44,26	

semicalificados, cuyo salario no presenta diferencias significativas con respecto al de los obreros semicalificados y los peones. Hay, por lo tanto, un efecto propio de la categoría profesional que se suma a la jerarquía salarial derivada de los niveles de instrucción. Entre las características de las empresas, se nota la ventaja salarial de que gozan los trabajadores de las ONG con respecto a las de las demás empresas. En cuanto al sector, trabajar en los bancos y compañías de seguros es significativamente más remunerador que hacerlo en los servicios, y los demás sectores se distinguen poco y en sentido más bien negativo con respecto a los servicios. Se observa igualmente un efecto neto de la sindicación: la presencia de un sindicato interviene de manera significativa y positiva en las remuneraciones. Por último, las características del mercado en que opera la empresa tienen repercusión en los salarios: si la clientela de la empresa es local (a diferencia de una clientela situada en el conjunto del territorio del país o en el extranjero) o si la rentabilidad de la empresa es baja, los salarios percibidos son inferiores a los de otras empresas.

En cuanto a la variable «mujeres», se observa que, una vez introducido el conjunto de estas características, el coeficiente estimado no es significativamente diferente de cero, lo que sitúa a Malí en una posición original en el conjunto de los estudios sobre la discriminación salarial.

Cuando las estimaciones se calculan por separado para los hombres y las mujeres, se comprueba que en algunas características de las empresas los coeficientes son diferentes, sin que perjudiquen sistemáticamente a las mujeres: se observa una desventaja salarial femenina en las asalariadas de Koulikoro con respecto a las mujeres asalariadas del resto del país; la industria, la construcción y las obras públicas remuneran a las mujeres significativamente menos que los servicios, mientras que la ventaja salarial del sector de la banca y los seguros sólo se registra en el caso de los hombres (con respecto a los asalariados varones de los servicios). Se ve también que las grandes empresas son más ventajosas para las mujeres asalariadas, efecto que no se encuentra en los asalariados masculinos.

Así pues, se puede concluir que el coeficiente significativo negativo de la variable «mujeres» observado en el primer modelo se debía fundamentalmente a que pasaba por alto las características de los empleos y de las empresas. Las estimaciones dan a entender que no hay discriminación salarial «pura» entre los asalariados de la muestra, ya que la desviación del salario medio al margen de las características estructurales (educación, experiencia) se explica fundamentalmente por las diferencias de distribución de hombres y mujeres entre empresas de características diferentes, ya que parece haber más proporción de mujeres asalariadas que de hombres en las empresas «menos ventajosas».

## La administración pública

En enero de 2001, la función pública (administración estatal) de Malí contaba con 33.905 funcionarios, lo que la convertía en un sector equivalente, por el número de personas empleadas, al sector moderno regulado por el código laboral. Por ello, nos ha parecido necesario completar la investigación realizada sobre el sector mercantil con el análisis de la función pública. No obstante, la metodología debía adaptarse a las características específicas de esta parte del sector moderno. La política de gestión del personal presenta las tres características siguientes:

- La entrada en la función pública se hace por concurso desde 1983; los ascensos a la categoría superior se efectúan, por norma general, mediante concurso interno (cambio de categoría jerárquica).
- Los funcionarios están repartidos en categorías jerárquicas en función de su nivel escolar.
- La remuneración del trabajo se fija con arreglo a un baremo, propio de cada cuerpo administrativo, y la progresión en un cuerpo y un grado dados depende principalmente de la antigüedad. En el baremo, el salario base se obtiene multiplicando el índice correspondiente por 292,50 francos CFA. Al salario base se añaden las primas, asignadas por el ministerio, y la suma constituye la remuneración global.

Este modo de gestión de la fuerza de trabajo es, a priori, menos propicio a la discriminación salarial. El anonimato de las pruebas escritas para los concursos de admisión garantiza la imparcialidad de la clasificación. La remuneración en función de un índice implica automáticamente la igualdad del salario básico con arreglo al índice. El peso de la antigüedad en la progresión profesional es también un mecanismo que puede limitar la desventaja salarial de la mano de obra femenina. Si hubiera discriminación salarial (en sentido estricto), sólo podría deberse a diferencias en concepto de primas para funcionarios con el mismo índice; habría desventaja salarial si las mujeres estuvieran más concentradas en los puestos con primas más bajas.

Sin embargo, esta gestión de los funcionarios no representa una garantía frente a la segregación profesional. En primer lugar, la desigualdad de acceso a la educación entre los hombres y las mujeres implica automáticamente una predominancia de los candidatos masculinos en los concursos administrativos para las categorías jerárquicas superiores. En segundo lugar, la posibilidad de ascenso (por concurso interno o por decisión jerárquica) tal vez sea más difícil para las mujeres que para los hombres por diversas razones: escollos para obtener una formación postescolar, tanto más cuanto el nivel inicial es bajo, dificultades para asumir responsabilidades debido a las obligaciones familiares o a la falta de valentía y preferencia de los responsables jerárquicos por los ascensos masculinos.



Disponemos de fuentes complementarias para valorar estos factores. En primer lugar, la Dirección Nacional de la Función Pública nos comunicó el organigrama por categoría y por sexo del conjunto de los funcionarios de Malí al 17 de enero de 2001. Ello nos da una idea provisional de la distribución jerárquica por sexo. En segundo lugar, la Pagaduría de Sueldos (que gestiona los pagos al conjunto de los funcionarios) nos transmitió informaciones sobre el sexo, la categoría jerárquica, el índice, las primas y número de registro de los funcionarios del Ministerio de Comercio, Industria y Artesanía extraídas de las nóminas de sueldos del año 2000. Así hemos podido medir la diferencia salarial media entre los hombres y las mujeres de este subconjunto.

### *Proporción de mujeres en la administración pública*

En el cuadro 6 figura la distribución de los funcionarios de Malí por grandes categorías y por sexo. La categoría A corresponde al personal superior (nivel de supervisor hacia arriba), la categoría B a los mandos intermedios (B2: diploma universitario de tecnología y equivalente; B1: diploma de técnico y equivalente), la categoría C a los empleados y obreros calificados (certificado de aptitud profesional) y la categoría D a los trabajadores sin diploma (esta categoría se encuentra en vías de extinción). En las tres primeras columnas se presentan las cifras absolutas correspondientes a los hombres, a las mujeres y al conjunto de ambos, y en la cuarta puede verse el porcentaje de mujeres en la categoría correspondiente; la última columna es un indicador relativo: la proporción de mujeres en cada categoría con relación a la proporción de mujeres dentro del conjunto.

Las mujeres constituyen una cuarta parte de la plantilla de la función pública, por lo que alcanzan una presencia en la actividad asalariada superior a la que tienen en el sector privado moderno, pese a que las aspirantes al funcionariado deben poseer un nivel mínimo de instrucción para presentarse a los concursos (ya no se hacen contrataciones en la categoría D). Una explicación posible es que el procedimiento del concurso permite a las mujeres salvar algunos obstáculos a la contratación; el emplazamiento de gran parte de los empleos públicos en el medio urbano, sobre todo, en Bamako, tal vez sea otro factor favorable al trabajo femenino. Finalmente, es también probable que las mujeres tropiecen con menos cortapisas culturales para entrar en el sector público que en el sector privado.

La repartición por nivel jerárquico hace aparecer diferencias muy marcadas entre los hombres y las mujeres. Hay muy pocas en la categoría A (10 por ciento) y se concentran en las categorías B1 y C, en las que constituyen, respectivamente, el 39 y el 36 por ciento de la plantilla, es decir, una presencia una vez y media superior a su media general del 24,1 por ciento. Finalmente, en la categoría B2, que es la más numerosa,

Cuadro 6. Plantilla de funcionarios titulares de toda la administración pública desglosada por sexo y categoría jerárquica, al 17 de enero de 2001

Categoría	Mujeres	Hombres	Total	Porcentaje de mujeres	Desviación con respecto a la media
A	775	6.808	7.583	10,2	0,4
B	5.174	15.015	20.189	25,6	1,1
B1	1.664	2.625	4.289	38,8	1,6
B2	3.510	12.390	15.900	22,1	0,9
C	2.215	3.901	6.116	36,2	1,5
D	6	11	17	35,3	1,5
<b>Total general</b>	<b>8.170</b>	<b>25.735</b>	<b>33.905</b>	<b>24,1</b>	<b>1,0</b>

Fuente: Dirección Nacional de Función Pública y Personal.

constituyen el 22 por ciento del total, una proporción parecida a su media general.

Estos desequilibrios pueden deberse a un grado de formación inicial inferior (el número potencial de candidaturas femeninas para los puestos de la categoría A es menor que el de los hombres), o a los obstáculos a los ascensos internos o a una combinación de ambos factores. Ello tiene por consecuencia que el salario medio femenino sea inferior al de los hombres en la función pública. La magnitud de este desnivel salarial medio depende, pues, de las diferencias salariales entre las categorías.

### *Diferencias de remuneración*

Para hacerse una idea de las diferencias salariales entre los hombres y las mujeres en la función pública, decidimos realizar una encuesta específica en una administración. La elección del Ministerio de Comercio, Industria y Artesanía se hizo de acuerdo con la Pagaduría de Sueldos y el Observatorio del Empleo y la Formación. Este ministerio reúne varios requisitos: es de tamaño reducido, no es especialmente «masculino» y no parece tener características particulares en el conjunto de la función pública. La ventaja de limitarnos a un ministerio es que podemos estudiar empleos más homogéneos que si consideramos el conjunto de la función pública, pues es razonable suponer que el contenido de las tareas y las aptitudes necesarias sean bastante equivalentes para un índice de remuneración y una antigüedad dados, cualquiera que sea el departamento de dicho ministerio. El inconveniente es que sólo averiguaremos una parte de las causas de las diferencias de salario medio en la función pública, la derivada de la situación en un ministerio dado (las diferencias internas) y no la resultante de diferencias de composición — entre hombres y mujeres — en los diferentes ministerios (las diferencias interministeriales).

Cuadro 7. Funcionarios del Ministerio de Comercio, Industria y Artesanía por sexo y categoría jerárquica, en el año 2000

Categoría	Hombres	Mujeres	Total	Porcentaje de mujeres	Desviación con respecto a la media
A	58	13	71	18,3	0,53
B	27	16	43	37,2	1,08
C	5	18	23	78,3	2,28
<b>Total general</b>	<b>90</b>	<b>47</b>	<b>137</b>	<b>34,3</b>	<b>1</b>

Fuente: Pagaduría de Sueldos.

Decidimos también limitarnos a los funcionarios titulares, sin tener en cuenta a los contratados (no titulares de la función pública) y a los que realizan períodos de prácticas, para concentrarnos en el núcleo de la función pública. Una vez excluidos tres casos en que no se mencionaba el sexo, el análisis versa sobre el conjunto de ciento treinta y siete funcionarios titulares que tenía este ministerio en el año 2000. Su desglose por sexo y categoría figura en el cuadro 7.

La tasa de feminización, un poco más de un tercio, es sensiblemente superior a la del conjunto de la administración pública. Vuelve a observarse el desequilibrio en la jerarquía patente en toda ella, aunque con un porcentaje de mujeres de la categoría A un poco más elevado y una fuerte sobrerrepresentación femenina en la categoría C.

Por término medio, las remuneraciones anuales se elevan a 1.630.515 francos CFA para los varones y a 1.128.995 francos CFA para las féminas, lo que equivale a una diferencia del 31 por ciento en perjuicio de las mujeres (cuadro 8)<sup>7</sup>. La dispersión de los salarios es mucho más reducida que en el sector privado, pues la relación (cociente) entre el decil 9 y el decil 1 es igual a 3,7 en el conjunto de todos los asalariados. Esta dispersión de los salarios es más grande en las mujeres que en los hombres, al contrario de lo que se había observado en el sector privado. Ello se debe probablemente al establecimiento de topes máximos para las remuneraciones más altas (que corresponden a los escalones jerárquicos de mayor rango), lo cual impide que las remuneraciones masculinas den un tirón muy desproporcionado en las categorías superiores (cosa que ocurre en el sector privado).

Cuando se analiza cada una de las categorías por separado, la diferencia sigue siendo favorable a los hombres, pero es mucho más reducida, ya que alcanza como máximo un 11 por ciento en la categoría B.

<sup>7</sup> El promedio mensual de los salarios masculinos y femeninos es igual, respectivamente, a 135.876 francos CFA y a 94.083 francos CFA, es decir, medias sensiblemente inferiores a las que se encuentran en la muestra de asalariados del sector privado.

Así pues, la diferencia general de salario medio parece ser fundamentalmente consecuencia de una jerarquía salarial muy marcada entre las categorías, a lo cual se añade la exigua presencia de mujeres en la categoría A (cuadro 9).

Queda por examinar la parte que corresponde a las primas en estas diferencias de remuneración anual. Por término medio, las primas de las mujeres son superiores a las de sus homólogos masculinos, con excepción de la categoría A (cuadro 10). Además, las primas son más elevadas en las categorías C y B. Por consiguiente, lejos de profundizar las diferencias, las primas anuales contribuyen a aproximar las remuneraciones medias anuales de hombres y mujeres.

Llegados a este punto, la hipótesis más verosímil es que la desigualdad que aparece en los salarios medios se debe a la posición de hombres

**Cuadro 8. Indicadores de la dispersión de las remuneraciones anuales (en francos CFA)**

Categoría	Total	Hombres	Mujeres	Desnivel mujeres/hombres (en porcentaje)
Media	1.458.460	1.630.515	1.128.995	69,2
Decil 9	2.430.290	2.650.290	2.069.256	78,1
Mediana	1.419.410	1.537.260	906.360	59,0
Decil 1	662.904	906.360	573.360	63,3
Relación decil 9/decil 1	3,7	2,9	3,6	

Cobertura: Funcionarios titulares del Ministerio de Comercio, Industria y Artesanía (cifras del año 2000).  
Fuente: Pagaduría de Sueldos.

**Cuadro 9. Remuneraciones anuales medias en francos CFA, por categoría y sexo**

Categoría	Total	Hombres	Mujeres	Desnivel mujeres/hombres (en porcentaje)
A	1.938.578	1.943.489	1.911.210	98,3
B	1.077.276	1.124.259	997.994	88,8
C	692.091	733.797	680.507	92,7

Cobertura: Funcionarios titulares del Ministerio de Comercio, Industria y Artesanía (cifras del año 2000).  
Fuente: Pagaduría de Sueldos.

**Cuadro 10. Prima media por sexo y categoría (en porcentaje)**

Categoría	Total	Hombres	Mujeres	Desnivel mujeres/hombres (en porcentaje)
A	11,0	11,2	10,4	92,9
B	11,7	10,9	13,2	121,1
C	17,8	16,5	18,2	110,3
Total	12,4	11,4	14,3	125,4

Cobertura: Funcionarios titulares del Ministerio de Comercio, Industria y Artesanía (cifras del año 2000).  
Fuente: Pagaduría de Sueldos.

y mujeres en la estructura jerárquica, por lo que es consecuencia de la segregación profesional y no de una discriminación salarial pura. Para verificar esta hipótesis, hemos calculado una ecuación de los ingresos en la que hemos introducido como variables explicativas del nivel de remuneración el sexo, la categoría jerárquica, la magnitud de las primas y una variable llamada «orden». Esta última consiste en el número de registro en la administración pública según el orden de entrada del funcionario (cuanto más bajo es el número, mayor es la antigüedad); la usamos como variable sustitutiva de la antigüedad (cuadro 11).

El resultado de esta estimación no admite dudas. Como era de prever, los coeficientes relativos a las categorías jerárquicas son significativos y positivos, lo mismo que la magnitud de la prima. De la misma manera, la variable basada en el orden de contratación es significativa y negativa: cuanto más elevada es esta variable, más reducida es la remuneración, en igualdad de las demás condiciones, lo cual parece lógico dado que, en esta variable, un número de orden alto indica un ingreso reciente. Por el contrario, la variable sexo, si bien positiva, no es significativa.

Para verificar si este resultado no oculta diferencias de rendimiento de estas variables entre los sexos, hemos procedido a una segunda serie de estimaciones independientes para los hombres y las mujeres, según el método ya presentado para el sector privado. Los coeficientes obtenidos son todos significativos, pero no arrojan diferencias entre los hombres y las mujeres (no se expone aquí la prueba estadística).

En otras palabras, no hay diferencia significativa entre las remuneraciones masculinas y femeninas de este conjunto de asalariados una vez que se tiene en cuenta la categoría, la antigüedad y la prima.

Cuadro 11. Ecuación de ingresos de los funcionarios del Ministerio de Comercio, Industria y Artesanía en el año 2000  
Variable dependiente: logaritmo de la remuneración anual

Variables exógenas	Total		Hombres		Mujeres	
	Coefficiente	T de Student	Coefficiente	T de Student	Coefficiente	T de Student
Constante	<b>13,70</b>	218,03	<b>13,70</b>	132,89	<b>13,80</b>	139,84
Sexo (ref.: mujeres)	0,03	0,9	—		—	
Categoría A	<b>0,94</b>	18,35	<b>0,96</b>	10,41	<b>0,93</b>	13,64
Categoría B	<b>0,41</b>	8,01	<b>0,44</b>	4,63	<b>0,37</b>	6,08
Categoría C (ref.)	—	—				
Prima	<b>0,01</b>	6,49	<b>0,01</b>	6,01	<b>0,01</b>	2,18
Orden * 100	<b>-0,08</b>	-10,73	<b>-0,07</b>	-8,62	<b>-0,08</b>	-6,03
Número	137		90		47	
R <sup>2</sup> ajustado (*100)	84,5		77,6		87,2	

Nota: Los coeficientes en negrita son significativos en el umbral del 1 por ciento.

Fuente: Pagaduría de Sueldos.

## Conclusión

El examen de la situación de la actividad femenina y de los salarios en el sector moderno de Malí, tanto privado como público, pone de manifiesto los elementos siguientes:

- Poca presencia femenina en los empleos del sector moderno: la proporción de mujeres en el total de personas ocupadas es del orden del 20 por ciento.
- Concentración de los empleos femeninos en los niveles de calificación intermedios.
- Dispersión muy grande de las remuneraciones tanto entre los hombres como entre las mujeres.
- Desnivel del salario medio en perjuicio de las mujeres, del orden del 15 por ciento en el sector privado y del 30 por ciento en la administración.
- El grado de educación y la formación permanente tienen un rendimiento considerable en el salario.
- Es difícil hacerse una idea clara de la jerarquía salarial por categoría socioprofesional.
- Tanto en el sector moderno privado como en el sector público, la diferencia de salario medio entre los hombres y las mujeres se explica totalmente por las diferencias salariales debidas a la jerarquía de los empleos (en la función pública) y a las características de las empresas (en el sector privado).

No obstante, conviene reflexionar sobre el origen mismo de esta segregación profesional. La dificultad de encontrar trabajo se da principalmente en el sector moderno, ya que la parte de las mujeres en la economía informal y en la agricultura es mucho más elevada (superior al 60 por ciento). Ahora bien, el sector moderno no representa más que aproximadamente el 3 por ciento de la población ocupada, y el 7 por ciento del conjunto de la economía, tanto la regular como la informal (OEF, 1999). En otras palabras, nuestro examen sobre la igualdad profesional abarca sólo una franja mínima de la población ocupada femenina. No obstante, la temática de la igualdad profesional nos parece fundamental, ya que el sector moderno privado está en fuerte crecimiento y está llamado a extenderse en toda la economía; constituye probablemente su parte más eficaz. Una progresión del sector moderno que dejara de lado la mano de obra femenina sería una rémora para la economía de Malí.

Hay pocas mujeres económicamente activas en el trabajo asalariado, pero ello se debe probablemente más a razones culturales que a la actuación de las empresas. Ahora bien, si las empresas fomentaran enérgicamente la contratación, la formación profesional y los ascensos

de mujeres conseguirían un efecto positivo, enviando una señal a la población activa. Hay que destacar igualmente que un crecimiento del empleo en el sector moderno estimularía la incorporación femenina al trabajo asalariado, ya que las empresas que necesiten personal se mostrarían probablemente menos reacias a contratar a mujeres. Ahora bien, estas políticas del lado de la demanda de trabajo sientan las condiciones propicias al desarrollo de la igualdad profesional, pero no son quizá suficientes por sí solas para impulsar significativamente el porcentaje de trabajadoras del sector moderno.

Debe recordarse que el paso al trabajo asalariado y, más en general, a las actividades abarcadas por el mercado económico es más arduo para las mujeres que para los hombres, habida cuenta del reparto de las tareas impuesto por la sociedad (Quiminal, 2001). A estas alturas, no podemos formular más que algunas hipótesis, que deberían confirmarse mediante una encuesta específica de hogares a fin de comprobar su alcance. A diferencia de las labores agrícolas o de la economía informal, el trabajo asalariado en una empresa aporta un ingreso independiente de la esfera doméstica y del trabajo de tipo familiar; implica una separación neta entre tareas productivas comerciales y labores domésticas no comerciales (a diferencia de las actividades agrícolas, que permiten ocuparse de los hijos al mismo tiempo que se trabaja); finalmente, supone elegir entre, por una parte, las obligaciones del empleo y, por la otra, las obligaciones sociales para con el marido y demás familiares (por ejemplo, quedarse en casa cuando el cónyuge está enfermo) (Traoré, 1997). Esta reorganización de las tareas tiene repercusiones para el cónyuge y para la familia. Para el marido, tal vez la actividad asalariada de la mujer no tenga ventajas inmediatas en la medida en que, al menos oficialmente, le incumbe la responsabilidad de subvenir a los gastos del hogar. Desde esta perspectiva, los ingresos monetarios procedentes del trabajo femenino en el sector moderno quizá no contribuyan, o contribuyan poco, al enriquecimiento del hogar, mientras que el fardo de las labores domésticas no disminuye. Es posible que este modo de entender el asunto vaya en detrimento de la educación de las hijas y aleje a una parte de las mujeres del proyecto de entregarse a una carrera profesional. Para subsanar la desigualdad profesional observada en el sector moderno quizá haya que comenzar haciendo un debate a fondo sobre las condiciones necesarias a fin de que se desarrolle el trabajo asalariado femenino en la sociedad de Malí y una política voluntarista por parte del Estado para elevar la tasa de actividad económica de las mujeres.

### Bibliografía citada

- APDF (Association pour le Progrès et la Défense des Droits des Femmes maliennes). 2000. *La situation de la femme malienne. Livre blanc*. París, Friedrich Ebert Stiftung.
- Arrow, Kenneth. 1973. «The theory of discrimination» en la obra dirigida por O. Ashenfelter y A. Rees: *Discrimination in labor markets*. Princeton (Nueva Jersey), Princeton University Press, págs. 3-33.

- Becker, Gary Stanley. 1957. *The economics of discrimination*. Chicago, University of Chicago Press.
- Bergmann, Barbara R. 1974. «Occupational segregation, wages and profits, when employers discriminate by race and sex», *Eastern Economic Journal* (Trenton), vol. 1, abril-julio, págs. 103-110.
- Blau, Francine D., y Kahn, Lawrence M. 1995. «The gender earnings gap: Some international evidence», en la obra dirigida por Richard B. Freeman y Lawrence B. Katz: *Differences and changes in wage structure*. Chicago, University Chicago Press, págs. 105-143.
- Charmes, Jacques. 1998. *Emploi et qualifications au Mali*. Informe para el Observatorio del Empleo y la Formación. Bamako, febrero.
- Jacobsen, Joyce P. 1994. *The economics of gender*. Oxford, Blackwell.
- OEF (Observatorio del Empleo y la Formación). 1999. *Bilan de l'emploi – 1997 – Étude sur le secteur moderne*. Bamako, Observatoire de l'Emploi et de la Formation.
- Phelps, Edmund S. 1972. «The statistical theory of racism and sexism», *American Economic Review* (Princeton, Nueva Jersey), vol. 62, diciembre, págs. 659-661.
- Piketty, Thomas. 1997. *L'économie des inégalités*. París, Repères, La découverte.
- Quiminal, Catherine. 2001. «Traditions, migrations et innovation: la construction d'un marché dans la région de Kayes», *Journal des anthropologues* (Montrouge), núm. 84, págs. 61-76.
- Sen, Amartya. 1995. *Inequality re-examined*. Cambridge (Massachusetts), Harvard University Press.
- Traoré, Maïmouna. 1997. *L'offre de travail des femmes en milieu urbain: cas de Bamako*. Dakar, Universidad de Dakar.