

Fecha: 15-11-2021
 Medio: Diario Financiero
 Supl.: Diario Financiero
 Tipo: Economía
 Título: Mujeres chilenas ganan cerca de 22% menos que los hombres

Pág.: 22
 Cm2: 716,9
 VPE: \$ 6.352.206

Tiraje: 16.150
 Lectoría: 48.450
 Favorabilidad:  Positiva

PAPER DE LA SEMANA

CEP Y UNIVERSIDAD DIEGO PORTALES



Mujeres chilenas ganan cerca de 22% menos que los hombres

■ Las diferencias son mayores entre empresas que dentro de una misma firma.

■ Intermediación financiera, transporte y almacenamiento son las industrias más competitivas para ellas.

POR MONTSERRAT TOLEDO

La mayoría de las investigaciones sobre brecha salarial de género considera que los mercados laborales son perfectamente competitivos, o sea que la oferta de trabajo es perfectamente elástica. Esto supone que dos trabajadores de las mismas características, que realizan funciones idénticas en la misma empresa, reciben salarios idénticos. Pero en la práctica no pasa esto.

Rafael Sánchez, investigador del Centro de Estudios Públicos (CEP) y Mauricio Villena, decano de la Facultad de Economía y Empresa de la Universidad Diego Portales (UDP), llevan años estudiando el tema y en su estudio "Competencia en el mercado laboral chileno y su efecto en la brecha salarial de género" evidenciaron que en Chile las mujeres ganan cerca de 22% menos que los hombres.

Sánchez explica que el mercado laboral en Chile "no es muy competitivo", lo que se puede deber a fricciones, y a que estas serían más altas en las mujeres. Esto también refleja, según el paper,

RESUMEN

que las empresas tienen un poder de mercado relevante en el mundo laboral nacional, y en mayor medida sobre las mujeres.

Los investigadores también concluyeron que las diferencias de género entre empresas parecen ser mayores que aquellas dentro de una misma empresa. El artículo señala que esto parece sugerir que las brechas salariales se deberían en mayor parte a "factores estructurales que provocan una cierta selección de género en las empresas".

El autor precisa que este es "un problema complejo", y que la literatura sugiere que dichas distancias entre empresas se deben a que las mujeres se "tienden a ir" a ciertos tipos de trabajos, mientras que los hombres a otros.

Esto, acota, se podría explicar desde diferencias que se

producen en etapas más tempranas -como el colegio- y agrega que en esas fases hay "ciertos estereotipos que incentivan a los hombres a seguir ciertas carreras -ingeniería, tecnología- y a las mujeres otras. En parte, dice, esto puede explicar porque unos y otras siguen distintas carreras y luego difieren en los trabajos en empresas.

Tomás Rau, director del Instituto de Economía de la Universidad Católica (UC), agrega que la mayor parte de la brecha de género relacionada a las políticas de pago de la empresa obedecen a que hay más mujeres trabajando en firmas que pagan menos y más hombres en compañías que pagan más.

Plantea que para abordar esto se debe entender las causas del fenómeno, y coincide en que podría explicarse por temas relacionados con la elección de carrera, pero también

por el "castigo" a la maternidad, horas trabajadas y discriminación, entre otros factores.

El paper también detalla que manufactura y minería suelen ser las industrias más competitivas para los hombres, mientras que intermediación financiera, transporte y almacenamiento lo son para las mujeres. Para ambos géneros, los servicios educativos y servicios y apoyo administrativo son algunos de los sectores menos competitivos.

Reducir la brecha

El paper sugiere que, para atraer mujeres al mercado laboral formal, es necesario ir más allá de los incentivos salariales. Insta, entonces, a considerar beneficios no salariales, cuidados de niños o adultos mayores, o diseño de política social, entre otras medidas.

Rau plantea que las acciones para reducir la brecha deberían apuntar a promover la adaptabilidad laboral, la eliminación del artículo 203 del Código del Trabajo -que exige a las empresas de 20 trabajadoras o más pagar la sala cuna a sus funcionarias- y avanzar a un permiso postnatal universal. Además, recomienda trabajar en políticas de transparencia para que los sueldos por tipo de trabajos y habilidades requeridas para los cargos sean públicos.

Sánchez, por su parte, dice que se debe tomar "cualquier medida que apunte a reducir las fricciones del mercado del trabajo, pero en especial aquellas que perjudican mayormente a las mujeres".

Flexibilizar las jornadas laborales, avanzar en políticas de cuidado y rediseñar la política social son algunos de los ejemplos que da el autor.

"Solo recientemente los estudios han comenzado a considerar el efecto de la competencia imperfecta en el mercado laboral sobre la brecha salarial de género", dice el documento.



"Muchas veces hay ciertos estereotipos que incentivan a los hombres a seguir ciertas carreras -ingeniería, tecnología- y a las mujeres otras".

RAFAEL SÁNCHEZ
 INVESTIGADOR CEP



"Medidas para reducir la brecha de género deberían apuntar a promover la adaptabilidad laboral (...) y avanzar a un permiso postnatal universal".

TOMÁS RAU
 DIRECTOR DEL INSTITUTO DE ECONOMÍA UC