

## PUNTO DE VISTA

# “De género, economía y efemérides: ¿Las mujeres facturan?”



—por TOMÁS RAU—

**E**l pasado 8M se conmemoró el día internacional de la mujer y en Chile, como en el resto del mundo, se realizaron actividades relacionadas con la reivindicación de los derechos de las mujeres y la lucha por la igualdad de género. Ese mismo día, el Gobierno de Chile anunció medidas y beneficios como sala cuna para Chile, anticonceptivos a bajo costo y subsidios monetarios a jefas de hogar, entre otras políticas.

Las brechas de género son de larga data y a pesar de algunos avances importantes en ciertas áreas están lejos de desaparecer. Un ámbito donde éstas persisten es el mercado laboral. En Chile, sólo el 51% de las mujeres participa del mercado del trabajo (mientras los hombres lo hacen un 71%). Su representación en directorios bordea el 13% y en cargos de primera línea un 22%. Por último, en promedio una mujer gana alrededor de un 20% menos que un hombre, dando cuenta de una importante y persistente brecha salarial.

En relación a dicha brecha, de acuerdo a Cruz y Rau (2022), cerca de un 40% de la brecha de género se genera entre empresas y no dentro de la empresa. Esto se debe a que las firmas que pagan mejores salarios contratan más hombres y las empresas que pagan menores salarios contratan más mujeres. En cambio, dentro de una empresa, la brecha salarial hombre-mujer es sustancialmente menor. ¿Y qué pasó con la Ley de Igualdad Salarial de 2009? Bastante poco. Esta estuvo orientada a reducir la brecha salarial dentro de la empresa y como encontramos en Cruz y Rau (2022), la gran diferencia se da entre empresas. Las mujeres en Chile aún no facturan.

Entonces, ¿cómo reducir las brechas? No existe una bala de plata porque sus causas son múltiples: desde aspectos culturales, acceso a la educación, elección de carreras, discriminación y cas-

tigo a la maternidad por mencionar algunas. Sin duda que la política pública puede aportar en reducir los costos de acceso a las mujeres al mercado laboral y que tienen que ver con la compatibilización del trabajo con la familia y el cuidado de los hijos (políticas de sala cuna universal y la derogación del artículo 203). Otra alternativa son las cuotas que se han instaurado en algunas áreas (representación electoral, gabinete, becas de doctorado ANID, etc.) con el riesgo de sacrificar la meritocracia.

Sin duda que hay un rol importante de la academia. Por una parte proveyendo estudios y evidencia sino que también en la formación de capital humano libre de sesgos, donde la representación de las mujeres sea real y no una consigna. En el Instituto de Economía UC tomamos ese camino y con 9 profesoras de planta somos el departamento de economía de Chile con más profesoras, todas doctoras en economía y realizando una gran labor en docencia, investigación, extensión y mentoring. De hecho, este año 3 egresadas de economía UC partirán a hacer su doctorado en economía en las mejores universidades del mundo. En un área del conocimiento muy masculinizada, es un buen comienzo.

Las inequidades de género no atañen solo a las mujeres y debemos abordarlas como sociedad, resguardando en lo posible los principios de la meritocracia. Las políticas públicas deben estar orientadas a eliminar las barreras que impiden el desarrollo de las mujeres en los distintos ámbitos. Pero no basta con consignas: solo un diseño y evaluación rigurosa podrán indicarnos las avenidas para lograr dicho cometido. Esta tarea debiese convocarnos a todos, especialmente a tipos como tú uh-uh-uh-uh...

\* El autor es profesor titular y director del Instituto de Economía UC.