

Brecha de género salarial: El problema de los tres cuerpos

La brecha salarial de género es un clásico de estudio en los cursos de econometría. Todos los alumnos han concluido que hay una brecha, pero la discusión ha estado puesta en los números, nunca en si es un problema real.

Este tema ha sido abordado por OECD, ONU, Comisión Europea, organismo legislativo de la Unión Europea, World Economic Forum y probablemente las facultades de economía de todas las universidades del mundo. Subyace una preocupación que va in crescendo habiendo partido tal vez solo como ejercicio del curso de econometría, en que se mide sin explicar con propiedad las causas, a partir de un modelo que el estudiante o el experto propone en base a las variables y parámetros que ha logrado concebir.

En nuestro país se reflató con un anuncio conjunto de las ministras del Trabajo y de la Mujer, de un proyecto para pedir a las empresas publicar su propia brecha de género. Este puede ser uno más de eternos anuncios respecto de que se tomarán medidas para hacer las correcciones, pero que no aportarán nada, y que, por un error conceptual, lo presentan como un problema de género. Para entender el problema y no quedarse en el slogan hay que buscar causas, identificar variables, hacer hipótesis de cuánto afecta cada variable, decidir qué cosas serán parámetros, ver si algunas de estas variables afectan a las otras y por último, ver si el modelo construido explica satisfactoriamente por qué existe la brecha salarial entre hombres y mujeres. Sumemos a esto, cómo medimos los ingresos y salarios, porque qué entenderemos por ingreso o

salario no es trivial, hay una diferencia entre el ingreso monetario recibido por los trabajadores, que en Chile incluye la previsión, con el ingreso que incluye cosas como la sala cuna y costos económicos que no son desembolsos directos.

La forma correcta de mirarlo es ver cuál es el costo de un trabajador versus una trabajadora, pero hay que ser capaz de calcular una cosa que en economía se llama el costo anual equivalente (CAE).

Tal vez el problema actual, en una sociedad democrática y de libre mercado, no sea la idea de empresarios cavernarios (al menos en lo substancial) y se estén haciendo mal los cálculos por error o porque se calcula para aquella galería que necesita alimentarse de ideas que les suenan bien.

Según ONU mujeres, "la brecha salarial de género es el porcentaje resultante de dividir dos cantidades: la diferencia entre el salario de los hombres y las mujeres, dividida entre el salario de los hombres". Esto significa porcentualmente cuánto es la diferencia en favor de los hombres, coincidiendo con la OECD. Según la Comisión Europea, la brecha salarial de género se mide como "la diferencia relativa en el ingreso bruto promedio de mujeres y hombres dentro de la economía en su conjunto". Aquí aparecen otros problemas estadísticos; a saber, cuál es el salario de los hombres y de las mujeres, la media, la mediana, la moda; si es por estratos profesionales, técnicos, operativos, etc. Concordemos con Nicanor Parra: si yo tengo dos panes y tú no tienes ninguno, en promedio cada uno tiene un pan. Los promedios son la mejor forma de engañar con las cifras.



VÍCTOR VALENZUELA
 Académico FEN UNAB

Entonces, aparece el primer tropiezo y es qué entendemos por brecha y cómo medimos.

Pudiera ser un falso problema y que el verdadero esté en las causas de este, para las cuales a su vez existen otras causas y así hasta el hartazgo.

Podría sostenerse que la sociedad no ha avanzado respecto de la igualdad, pero las estadísticas indican que se reducen la brecha de género .. Las cifras según la OIT (2020) sostienen que esta brecha se estuvo reduciendo en el tiempo hasta 2019 y luego se detuvo. ¿Y qué pasa en lo legal? Desde 2009, en Chile tenemos la ley N° 20.348 inspirada en que mujeres que, al realizar el mismo trabajo que los hombres en la misma empresa, ganan un sueldo inferior. Esto parece ser letra muerta por lo etéreo de lo que intenta hacer, no porque no sea válido, sino porque lo que intenta regular ni siquiera ha podido medirse consensualmente.

Quizás no sea una brecha de género, sino más bien una brecha de múltiples factores; entre los que se cuentan los raciales, sociales, de procedencia educacional y geográfica, relacional (conocido como capital social) de expresión, personalidad, militancia política o religiosa. **T2**