Mayor brecha salarial entre hombres y mujeres se da entre los 35 y 44 años

Así da cuenta un estudio del Centro de Microdatos de la U. de Chile, que fija en 56% la brecha en este período de la vida laboral cuando el promedio es 37%. ¿La razón? Su menor continuidad laboral les pasa la cuenta a las mujeres a esa edad, así como su autocensura para acceder a cargos por la doble tarea que les recae: trabajo y hogar.

Fuente: Centro Microdatos, U. de Chile / Infografía: La Tercera

José Miguel Jaque

Cuando volvió a su oficina luego del posnatal, Isabel tenía un vecino nuevo. Claudio, su anterior compañero detrás del panel, ahora estaba en el piso de arriba y su currículum anotaba un ascenso. Isabel pensó que, tal vez, ella también sería parte de esa promoción. Se equivocó. "El mercado valora la continuidad laboral. Y el punto es que las mujeres están más expuestas a la discontinuad que los hombres", explica David Bravo, director del Centro de Microdatos de la U. de Chile.

Esta es una de las razones de Bravo que explican los resultados de un estudio del centro que dirige realizado para Comunidad Mujer. La brecha salarial entre hombres y mujeres llega a 37% y alcanza su máxima expresión cuando las mujeres tienen entre 35 y 44 años: 56% **(ver recuadro)**. ¿Por qué? Porque es la edad del *peak* laboral, donde se asumen cargos de mayor responsabilidad, sale a relucir la experiencia acumulada y se requiere estar disponible una mayor cantidad de horas al día. Y en esa cuenta, a esa edad, ganan ellos. "Es muy relevante considerar esas lagunas. Hay un factor cultural responsable de eso. Si bien los hombres no pueden hacerse cargo de una laguna como la maternidad, la sociedad hace recaer en las mujeres el cuidado de los hijos", sigue Bravo, quien evita apoyarse en la tesis de la discriminación con datos en la mano.

Otro estudio -realizado por Bravo y Claudia Sanhueza, economista y académica de la U. Alberto Hurtado-, concluyó que hombres y mujeres con la misma experiencia laboral ganaban lo mismo en carreras como Medicina o Ingeniería Comercial. Pero hay más puntos que considerar.

"Las mujeres no están siempre dispuestas a aceptar cargos muy competitivos y se autocensuran: son ellas las que asumen las tareas de cuidado de la casa, de los niños, de los adultos mayores", explica Andrea Bentancor, economista y directora de estudios de Comunidad Mujer. Un dato: el 17% de las mujeres inactivas estaría dispuesta a trabajar remuneradamente con la condición de que su trabajo tenga un horario flexible.

> "El cambio también debe venir del lado de los hombres. También se les tiene que caer el lápiz a las seis de la tarde",
>
> **Andrea Bentancor,** Directora de Estudios, Comunidad Mujer.

Hay más: los números dicen que el 73% de las mujeres se desempeña en áreas de servicios y comercio, sectores con menores posibilidades de hacer una carrera e ingresos. Bentancor agrega que aún existe entre empresarios o jefes el prejuicio de que no van a rendir en altos cargos. "Cuando contratas a una mujer, sabes que potencialmente va a tener uno o dos hijos, que durante esos períodos se va a ausentar de su puesto y después va a tener otros intereses, porque la sociedad la sobrecarga. Pero ante la presión de un cargo, la mujer responde bien", dice Susana Carey, directora ejecutiva de Comunidad Mujer.

El estudio entrega un dato llamativo: sólo el 26% de las mujeres es la proveedora principal de su hogar, pero ellas administran los ingresos del hogar (56%) y toman las decisiones de ahorro (54%.

Tengo reunión

El fenómeno es mundial. Pero hay países que ya se están haciendo cargo. Sanhueza explica que en EEUU y Europa algunas empresas tienen beneficios no pecunarios para disminuir la rotación laboral ante la variedad de opciones de trabajo. Las empresas intentan evitarlo y uno de los incentivos apunta a compatibilizar trabajo y vida familiar. "Acá ocurre lo contrario: el trabajador tiene miedo de perder su trabajo", agrega.

Eso responde por qué un hombre está dispuesto a asistir a una reunión de trabajo a las ocho de la noche o trabajar hasta las 11 P.M. "El cambio también debe venir del lado de los hombres. También se les tiene que caer el lápiz a las seis de la tarde", dice Bentancor. Para eso, sigue, se deben crear regulaciones que no protejan la maternidad -es decir, a ellas- sino a las personas con cargas familiares (mujeres y hombres) y cambios para que no sea bien visto que los hombres trabajen largas jornadas laborales, sino que sea bien visto que cuiden a sus hijos.