

Medio	El Mostrador
Fecha	15-3-2014
Mención	El Valor del Trabajo. Columna de Claudia Mora, Académica del Departamento de Sociología de la UAH.

El Valor del Trabajo



CLAUDIA MORA

Doctora en Sociología, Académica del Departamento de Sociología Universidad Alberto Hurtado.

ENVIAR

RECTIFICAR

IMPRIMIR

La brecha salarial entre hombres y mujeres volvió a aumentar de acuerdo a la Superintendencia de Pensiones, que reportó a diciembre de 2013 una diferencia en ingreso promedio imponible de casi 20 puntos. Entre los países del mundo, Chile ocupa el puesto 125 de 130 en el ranking de igualdad salarial y el último puesto entre los países de América Latina, según el Informe Global de Género presentado en octubre pasado por el Foro Económico Mundial. En su índice global de igualdad de género, que incluye dimensiones económicas, políticas, educacionales y de salud, Chile pasó al lugar 91 entre los países del mundo, un no despreciable descenso de 43 puestos desde el año 2010

Twittear

¿Cuáles podrían ser las razones detrás de tan pobre desempeño que, al parecer, continúa empeorando? ¿Es, como dicen algunos, un efecto no deseado de la mayor incorporación de la mujer al trabajo? o, como dicen otros, ¿un efecto de la socialización de las mujeres en labores del cuidado que las lleva a tomar empleos flexibles, a tener interrupciones en la trayectoria, y a no invertir

demasiado en sus carreras?

La respuesta es sí en ambas interrogantes, pero más que explicaciones, los efectos mencionados son síntomas de una distribución dispar de recursos, que descansa en valoraciones culturales del aporte y lugar de mujeres y hombres en la sociedad chilena, por una parte, y en una visión del mundo donde tales valoraciones son naturales y legítimas, por otra.

Esta percepción cultural de aptitudes y capacidades distintas se hace evidente en el aumento significativo de la brecha salarial entre hombres y mujeres con educación universitaria y de postgrado. A mayor educación en Chile, mayor es la brecha salarial. Las estadísticas de la Dirección del Trabajo muestran que los trabajadores chilenos calificados ganan 35% más que las mujeres con iguales características laborales y personales.

Efectivamente, el aumento de la participación de las mujeres en el trabajo -que aún se mantiene bajo el promedio latinoamericano- se ha concentrado en trabajos precarios y ha convocado a mujeres en edad post-etapa reproductiva. No es sorprendente entonces, que sus salarios sean bajos y que tiendan a descender el promedio de ingresos percibidos por mujeres a nivel nacional. Explicaciones de esta naturaleza, sin embargo, tienen el extraño efecto de sugerir una cierta voluntad de las mujeres por concentrarse en empleos precarios y mal pagados, o una preferencia por la familia sobre el trabajo sin mayor contextualización.

Esta supuesta inclinación de las mujeres esconde la esencia del problema de la desigualdad salarial: la voluntad individual no puede entenderse como un ejercicio para todos igual, independiente de los recursos materiales y sociales de los que se disponga. La elección de un trabajo precario, del cuidado infantil, o de un mal sueldo, debe analizarse a trasluz de los capitales (económico, social, cultural) desiguales -o inexistentes- acumulados por cada cual.

El problema de la desigualdad salarial no se enfrentará exitosamente si se continúa ignorando estos recursos diferenciados, que se juegan en un mercado laboral que refleja el menor valor que nuestra sociedad atribuye al trabajo productivo femenino y la idealización de su rol en el trabajo reproductivo. Estos aspectos culturales organizan las prácticas cotidianas no solo de las trabajadoras, sino que de todos los actores en el mercado laboral, quienes en conjunto generan un efecto de selección de trabajadores en ocupaciones y niveles 'apropiados' a los atributos percibidos en ellos. No es arbitraria entonces, la alta concentración de las mujeres

chilenas en ocupaciones de cuidado y servicio, las que además tienen una valoración económica y simbólica menor al trabajo masculino.

Esta percepción cultural de aptitudes y capacidades distintas se hace evidente en el aumento significativo de la brecha salarial entre hombres y mujeres con educación universitaria y de postgrado. A mayor educación en Chile, mayor es la brecha salarial. Las estadísticas de la Dirección del Trabajo muestran que los trabajadores chilenos calificados ganan 35% más que las mujeres con iguales características laborales y personales.

Con todo, las medidas que abordan estas desigualdades apoyando sólo a la mujer madre; que insisten en que los costos de la familia sean asumidos individualmente; y que no modifican la valoración simbólica del aporte y lugar de mujeres y hombres en la sociedad chilena, terminan por reproducir las diferencias que legitiman la desigualdad. Sin medidas que desestabilicen o desafien del orden de género imperante en la sociedad chilena, la brecha salarial se mantendrá intacta -al igual que los demás síntomas de la desigualdad entre hombres y mujeres.

