**Los verdaderos motivos detrás de la diferencia salarial entre hombres y mujeres**

Redacción: BBC Mundo

30 agosto 2016

**En promedio, los hombres siguen ganando más que las mujeres.**

Numerosos estudios lo han confirmado: en promedio, en muchas partes del mundo, los hombres siguen cobrando más que las mujeres.

Sin embargo, hay personas que dudan de que esa sea la conclusión real del análisis de las cifras.

¿Cuáles son los países de América Latina que mejor y peor les pagan a las mujeres?

Una calculadora para averiguar qué tan iguales son mujeres y hombres en tu país

¿Quién tiene la razón?

La respuesta sencilla: es complicado.

"Básicamente, las estadísticas sobre la brecha salarial entre hombres y mujeres son tan variadas y tienen tantos matices que casi cualquier persona puede tomar un dato y decir lo que quiere", le dijo a la BBC Sheila Wild, ex miembro de la Comisión de Derechos Humanos e Igualdad de Reino Unido.

**Más que discriminación**

Lo primero que hace falta es establecer aquello que la brecha salarial no es.

A veces, cuando la gente escucha hablar sobre la "brecha salarial entre hombres y mujeres" piensa que eso significa que a las mujeres se les paga menos que a los hombres por hacer el mismo trabajo. Pero, por ejemplo, en países como Reino Unido las mujeres tienen el derecho legal a cobrar lo mismo por el mismo trabajo.

El hecho de que muchas mujeres ocupen puestos peor remunerados amplía la brecha.

En esos países no hay cifras oficiales sobre pago desigual. Esto se debe a que cada empleador en particular es el único que realmente puede saber si está pagando menos a las mujeres por hacer el mismo trabajo. Además, se trata de algo que no pueden admitir, porque equivaldría a reconocer que están incumpliendo la ley.

"La brecha salarial incluye el pago igualitario, pero es mucho más que eso", explica Wild.

La discriminación basada en el género puede contribuir a la brecha salarial entre hombres y mujeres, pero no se sabe cuánto.

**Trabajo a tiempo parcial**

Un estudio del Instituto para Estudios Fiscales de Reino Unido sobre la brecha salarial encontró que un factor muy claro detrás de esta es el efecto que tiene el trabajo a tiempo parcial.

Mientras solo uno de cada siete hombres trabaja a tiempo parcial, en el caso de las mujeres son tres de cada siete.

Eso es importante porque el trabajo a jornada parcial, en promedio, tiende a ser remunerado con pagos más bajos por hora.

"Hay un mercado laboral de jornada completa en el que la gente se comporta y es tratada de una manera, y hay un mercado a tiempo parcial en el que la gente se comporta y es tratada de otra forma", afirmó Wild.

Al haber menos mujeres en posiciones gerenciales también se abre la brecha salarial.

No se trata solo de que los trabajadores a tiempo parcial consiguen menos dinero porque trabajan menos horas. En realidad, también cobran menos por hora.

De hecho, si se mira solo a las mujeres, aquellas que trabajan a jornada parcial cobran 32% menos por hora que las que lo hacen a tiempo completo.

Así que, en cierta medida, hay una brecha salarial relacionada con el trabajo a tiempo parcial. Esta, a su vez, contribuye con la brecha salarial de género porque las mujeres tienden a trabajar con más frecuencia a medio tiempo.

Algunos expertos como el profesor de Economía Alison Wolf dicen que para hacer una comparación entre iguales habría que excluir a los trabajadores a medio tiempo e incluir sólo a hombres y mujeres que trabajan a jornada completa.

Al hacer eso, la brecha salarial se ve mucho más pequeña.

**Trabajos peor pagados**

Otra razón por la cual los hombres, en promedio, cobran más que las mujeres es que más hombres tienden a trabajar en empleos mejor remunerados.

La idea, por ejemplo, de que un banquero de inversión tiende más a ser un hombre y que una enfermera tiene más a ser una mujer puede sonar como un estereotipo. Pero no es solo eso.

Las estadísticas oficiales respaldan la idea de que hay más hombres en altos cargos gerenciales y más mujeres en sectores con menor remuneración, como la educación y la administración.

Eso significa que cuando se evalúa a la masa trabajadora como un todo y se sacan promedios, el resultado indicará que las mujeres ganan menos que los hombres.

Pero, ¿por qué terminan las mujeres ocupando los empleos peor pagados?

"En primer lugar, es difícil desenredar cuáles son decisiones libres y cuáles son forzadas por las circunstancias. El tipo de empleo que ocupa cada uno está determinado por muchas variables, como el mercado laboral nacional, es decir, el tipo de empleos disponibles. También por el mercado laboral local y por tus circunstancias familiares", señaló Wild.

Las condiciones personales y familiares de cada quien también afectan la brecha.

"Por otra parte, está el proceso de selección del empleador y el reconocido fenómeno de la gente que escoge al personal según sus propias concepciones", agrega.

Obviamente, tampoco puede dejarse de lado el papel que representa la cultura, lo que cada sociedad considera como trabajos apropiados para hombres y trabajos apropiados para mujeres.

En la última década, varios países de América Latina han aprobado leyes para proteger a los trabajadores domésticos -una función que mayoritariamente ejercen mujeres-, estableciendo un salario mínimo o un pago mínimo por horas.

Según un estudio de la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), la medida ha ayudado a elevar el salario de quienes realizan esos trabajos. Sin embargo, no dejan por ello de ser comparativamente empleos con baja remuneración.

**La cuestión de la edad**

La brecha salarial entre géneros se ve de una forma muy distinta cuando se considera el tema de la edad.

En Reino Unido, por ejemplo, entre las mujeres mayores de 50 años alcanza a 27%, pero para las que tienen entre 20 y 29 años la diferencia salarial con los hombres de su edad es de un 4%.

Si se eliminan los trabajos a tiempo parcial, la brecha casi desaparece para las mujeres cuya edad oscila entre 22 y 39 años.

La situación también varía según el momento cuando naciste. La brecha entre para las mujeres que en este momento tienen 35 años es inferior a la que existía para las que tenían esa misma edad hace una década.

Las mujeres de diferentes edades se ven afectadas en grados variados por la brecha.

Si se mira nuevamente desde esa perspectiva solo a los trabajadores con jornada completa, la brecha se ha ido reduciendo para casi todo el mundo, excepto para los mayores de 50 años.

Mientras que una mujer de 35 años que actualmente trabaje tiempo completo puede ganar el mismo salario que un hombre de su edad en este momento, en 15 años su situación puede ser distinta.

Cuando se trata de la brecha salarial de género, los números dependen de las preguntas que se hagan. <http://www.bbc.com/mundo/noticias-37217241>