



## Michèle Labbé: Mercado y discriminación femenina

### Descripción

Ha pasado poco más de un mes desde la conmemoración del Día de la Mujer, y obviando los condenables actos de violencia realizados por antisociales que utilizan cualquier excusa con tal de sembrar la inseguridad, el miedo y la anarquía, cabe preguntarse porqué estamos conmemorando este día y cómo hemos evolucionado como sociedad.

El 8 de marzo se conmemora la lucha de la mujer por su participación en la sociedad, bajo los mismos derechos y deberes que los hombres, razón por la cual no existe un día internacional del hombre, duda que a muchos nos ha asaltado más de alguna vez.

La realidad, vista desde los ojos de una mujer nacida en el siglo XX y que hoy vive en el siglo XXI, es que pocas de nuestras abuelas pudieron estudiar en la universidad, menos ejercieron su profesión, una minoría de nuestras madres trabajó tiempo completo y aún las mujeres de mi generación e incluso menores sienten un gran remordimiento de conciencia de no estar en casa con sus hijos, generando una dualidad en la que vivimos día a día.

El mundo ha cambiado, ciertamente. Quedan muy pocos lugares a los que las mujeres no pueden acceder, y estos pronto serán conquistados por mujeres temerarias y fuertes que han decidido hacer oídos sordos al qué dirán.

El cambio, como todo cambio, ha sido revolucionario, generando en su camino múltiples heridos y problemas sin resolver. Aún queda mucho camino por recorrer, aún hay resabios de machismo, mayores o menores. Mientras los niños siguen en su mayor parte siendo responsabilidad de las mujeres, la casa y los deberes del hogar lo son cada día menos. Pero, por cierto, el mundo para mis hijas es mucho más fácil que el que yo enfrenté.

Para nuestro género, uno de los temas que más duele y genera división es el de la discriminación femenina y las brechas salariales que ello generaría entre hombres y mujeres.

En este tema, mi opinión como economista y como emprendedora es ciertamente muy distinta a la de la mayoría de mis congéneres. Entendiendo que para muchas mujeres, ser consideradas igualmente capacitadas que los hombres nos ha costado el doble de trabajo, y más difícil aún para las mujeres

lindas, simpáticas o con bellos cuerpos, **la economía muestra que no existe discriminación salarial entre hombres y mujeres, entendiendo como discriminación el que a los hombres se les pague más –a igualdad de condiciones- que las mujeres, sólo por el hecho de ser hombres.**

Aunque sea difícil de entender para muchas, la realidad es que el mercado no discrimina entre géneros. Un emprendedor o empresario no le pagará menos a una mujer sólo por ser mujer, pues de ser así, yo como emprendedora (o un emprendedor o empresario avisado) podría contratar fuerza de trabajo femenino con la misma productividad que los hombres y a menores costos, lo que me permitiría cobrar más barato por los bienes o servicios que ofrezco al mercado, o generar más utilidades que el resto de mis competidores.

Cuando mi competencia se dé cuenta que gana menos que yo solo porque yo contrato mujeres, o que puedo cobrar más barato y vendo más, sólo porque contrato mujeres, a menos que sea un loco, va a empezar a contratar mujeres el también. Cuando ellos sucede, aumenta la demanda por trabajadoras, lo que hace aumentar sus salarios, hasta que se igualan a los de los hombres, donde nadie puede alcanzar mayores utilidades, solo por cambiar el genero promedio de sus trabajadores. De este modo, el mercado busca sus propios equilibrios, inhibiendo de cualquiera de capacidad de discriminar por género.

Sin embargo, las cifras no mienten. ¿Por qué existen brechas salariales entre hombres y mujeres? Porque hay dos salarios, el salario bruto, que consiste en el costo para la empresa de contratar a un determinado trabajador, y el salario líquido, que es lo que recibimos en efectivo a fin de mes.

Nuestra sociedad ha decidido que quiere proteger a las mujeres y en específico a las madres, y para ello, se han aprobado leyes de protección, como por ejemplo, el pre y postnatal, que pese a no ser pagado por las empresas, generan como consecuencia un derecho a la madres a poder tomar días y/o meses de licencia, que tienen un costo para el empresario. Pues el Estado o la Isapre paga a la mujer el salario, pero nadie compensa a la empresa o emprendimiento por el costo que implica buscar un reemplazo y capacitarlo, como consecuencia que una de sus mujeres trabajadoras hagan uso de su derecho a licencia.

Dado que los hombres no gozan de la misma licencia (tienen algunos derechos pero son menores), su costo de reemplazo es menor y, por tanto, el costo empresa promedio de contratar un hombre es más bajo. Como el mercado busca su propio equilibrio, aumenta la demanda por trabajadores hombres y se incrementa su salario, compensando el costo empresa que genera la “protección” a la mujer.

De este modo, la economía real nos muestra que las brechas salariales entre hombres y mujeres no son producto de una discriminación por género, sino de la leyes que buscaron protegernos. Esto no es más que otro ejemplo, de que se dictan demasiadas leyes, que con buenas intenciones, terminan dañando a los ciudadanos, que en este caso, son las ciudadanas.

/Escrito por Michelle Labbé para El Líbero

## **Fecha de creación**

abril 2021