

Fecha: 29-06-2022
Fuente: El Mostrador

Visitas: 360.463
VPE: 1.207.551

Favorabilidad: ☐ No Definida

Título: **¿Te pagan lo que deberían o es menos solo por ser mujer?: universidades lanzan plataforma que permite calcular tu brecha salarial de género**

Link: <https://www.elmostrador.cl/braga/2022/06/29/te-pagan-lo-que-deberian-o-es-menos-solo-por-ser-mujer-universidades-lanzan-plataforma-que-permite-calculat-tu-brecha-salarial-de-genero/>

La Plataforma digital “Ni Más Ni Menos” busca, a través de su calculadora online, videos, testimonios y cursos e-learning, sensibilizar y capacitar a la población sobre las diferencias en las remuneraciones de hombres y mujeres. Según la Superintendencia de Pensiones, las trabajadoras asalariadas formales ganan 12% menos que sus pares hombres. Este fenómeno se ha mantenido en el tiempo. En virtud de este persistente fenómeno, el año 2009 se promulgó la Ley 20.348 sobre Igualdad de Remuneraciones, la cual, pese a los esfuerzos, no ha resultado efectiva.

El proyecto realizado por la Universidad de Talca y la **Universidad Adolfo Ibáñez** y financiado por Fondef cuenta con el apoyo de ONU-Mujeres, la Superintendencia de Pensiones, la Consultora Mercer y el patrocinio de la Embajada de Suiza y de la Cámara Chileno Suiza de Comercio. ¿Te pagan lo que deberían o es menos solo por ser mujer?: universidades lanzan plataforma que permite calcular tu brecha salarial de género por Natalia Espinoza C 29 junio, 2022 Dentro de los diversos ejes que tienen espacios de mejoría para poder incluir a las mujeres de una forma equitativa y no discriminatoria, la educación financiera es uno que se mantiene al debe en Chile, especialmente en lo que respecta a la alfabetización económica, un ítem del que poco se conoce a pesar de la relevancia que tiene para nuestra vida: el poder manejar conceptos y herramientas para administrar las finanzas personales.

Si revisamos los resultados de la prueba PISA de la OCDE en esta materia, encontraremos que el conocimiento y manejo de estudiantes de 15 años sobre presupuestos, ahorros, tasas de interés, entre otros, se encuentra por debajo del promedio de otros países en los que se toma esta prueba. Es más, cuando exploramos en detalle, encontramos que, en algunos segmentos de la población, lo económico, en general, es algo lejano.

“Por ejemplo, temas muy presentes e importantes en el cotidiano de las personas, como los componentes de las remuneraciones, el valor de las imposiciones previsionales, el monto de los descuentos asociados a un determinado contrato laboral, entre otros temas, son poco conversados. Entonces, se podría decir que nos falta hablar más estos temas”, opina la economista de la Facultad de Economía y Negocios UTalca Campus Santiago, Andrea Bentancor.

En este contexto, la desigualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres ha sido uno de los problemas ampliamente discutidos a nivel mundial, generándose una serie de nuevas normas e iniciativas internacionales, algo de suma relevancia, considerando que esta brecha se sitúa en torno al 15,6 % a nivel mundial y cerca del 19% en América Latina y el Caribe, según datos de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Chile no es la excepción. Según la Superintendencia de Pensiones, las trabajadoras asalariadas formales ganan 12% menos que sus pares hombres. Este fenómeno se ha mantenido en el tiempo. En virtud de este persistente fenómeno, el año 2009 se promulgó la Ley 20.348 sobre Igualdad de Remuneraciones, la cual, pese a los esfuerzos, no ha resultado efectiva. Ley 20.348 Artículo 62 bis. - El empleador deberá dar cumplimiento al principio de igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres que presten un mismo trabajo, no siendo consideradas arbitrarias las diferencias objetivas en las remuneraciones que se funden, entre otras razones, en las capacidades, calificaciones, idoneidad, responsabilidad o productividad.

Actualmente, existen diversas acciones que los países pueden llevar a cabo para cumplir el objetivo de revertir esta inequidad, entre ellas se encuentran la aprobación de leyes nacionales, la ratificación de convenios internacionales, la promoción de cambios culturales y la difusión de mejores prácticas al interior de las empresas. Todo esto debe ir acompañado de campañas e instrumentos para sensibilizar y capacitar a la población respecto a la brecha salarial de género.

En virtud de lo anterior es que nace el proyecto “Ni Más Ni Menos” una iniciativa de la Universidad de Talca y de la **Universidad Adolfo Ibáñez**, financiada por FONDEF de ANID que lanza la primera calculadora online de brecha salarial entre hombres y mujeres. La calculadora te solicita algunos datos al momento de estimar, para ajustarse según tus características personales, sector económico y tipo de empresa que te emplea o empleará.

Por ejemplo, según la plataforma, una mujer joven de entre 25 y 34 años, que entra al sector de la salud y gana \$800.000 bruto, gana \$561.782 pesos menos que un hombre con características similares, por lo que la brecha salarial de género para este caso es -40%. Es decir, esta mujer ganaría 40% menos que un hombre similar. No solo ello, entre las herramientas que contiene la plataforma, se encuentran videos, testimonios y cursos e-learning.



The screenshot shows the 'El Mostrador' website with a featured article titled '¿Te pagan lo que deberían o es menos solo por ser mujer?: universidades lanzan plataforma que permite calcular tu brecha salarial de género'. The article text is partially visible, discussing the gender wage gap and the launch of the 'Ni Más Ni Menos' platform. Below the article, there are social media sharing options (Facebook, Twitter, Email, Print) and a list of related articles on the right side of the page. The platform's logo and name are visible at the top of the article content area.

Respecto de esto último, dos cursos online que lanzarán próximamente se titulan "Brecha salarial y brecha de pensiones: Una relación dual" y "Perspectiva de género en la gestión de compensaciones". Ni Más Ni Menos ofrece también artículos informativos, materiales prácticos, testimonios y recomendaciones orientadas a quienes buscan un empleo o quieren cambiarlo, así como también a quienes forman parte de equipos de gestión de personas en organizaciones públicas y privadas para apoyarlos en su proceso de ser una organización equitativa.

"Queremos contribuir con investigación científica y tecnológica a reducir la brecha salarial en Chile, sensibilizando a estudiantes, que están por titularse e ingresar a sus primeros trabajos, en elementos claves que deben saber para tomar decisiones más informadas en busca de mejores salarios", señala la economista U Talca y directora del proyecto, Andrea Bentancor.

Otro ejemplo resultante del uso de la calculadora: una mujer de entre 34 y 44 años con una carrera universitaria que tiene una remuneración bruta de \$2.300.000 con contrato indefinido en una empresa del sector comunicaciones en que se desempeñan cerca de 200 personas, gana \$212. 371 menos que un hombre de características similares, siendo un - 8 % la brecha salarial de género. "Estamos comprometidos con este proyecto.

Desde nuestra universidad queremos aportar con investigación y con nuestra experiencia, colaborando con el diálogo social hacia una actualización normativa y apoyando la difusión de buenas prácticas en gestión de compensaciones", asegura el rector de la Universidad de Talca, Carlos Torres.

Por su parte, el rector de la **Universidad Adolfo Ibáñez**, Harald Beyer, añadió que celebra que académicos (as) de la **UAI** estén participando en este tipo de iniciativas donde aplican su conocimiento para desarrollar herramientas en alianzas público-privadas que beneficiarán a la sociedad.

"Hay que buscar maneras creativas para disminuir la brecha salarial". El proyecto se encuentra elaborando, además, una herramienta de autoevaluación que podrá implementarse en organizaciones de distinto tipo a fin de que estas conozcan a cuánto asciende la brecha salarial de género en sus dependencias y puedan tomar acciones concretas para poder revertirlas. ¿Por qué sigue habiendo brecha salarial? Según la Coordinadora de Onu Mujeres Chile, María Inés Salamanca, hay diversas razones que incrementan la brecha salarial de género, algunas son estructurales, "hoy día las mujeres no necesariamente están trabajando en aquellos sectores donde se reciben mejores salarios y, muchas veces, están más bien en empleos mucho más precarios", explica. Algunas de las medidas que podemos tomar como país para reducir la brecha salarial son, para Salamanca, que los países avancen en la adopción del convenio de la OIT.

Un segundo punto es fomentar, en el sector empleador, la transparencia de las escalas salariales al interior; avanzar en la incorporación de mujeres en sectores estratégicos y una efectiva ley por la igualdad salarial entre hombres y mujeres. Este último punto también debería ir acompañado de un Sistema Nacional de Cuidados, con una legislación que los reconozca como un derecho.

Todo ello es necesario, según la coordinadora de la ONU, para el alcance de la agenda de desarrollo sostenible de aquí al año 2030, la cual ha sido adherida también por el Estado de Chile y tiene 17 objetivos, dentro de los cuales el número cinco es igualdad de género. "Necesitamos un compromiso del sector empleador con una verdadera voluntad de medirse, también el rol de los sindicatos, porque acá es muy importante tener sindicatos sensibles a las políticas de género. No va a existir desarrollo sostenible si no avanzamos en la igualdad de remuneraciones, en el acceso equitativo a las mujeres al empleo.

Y ese es uno de los puntos fundamentales de la agenda de desarrollo", puntualiza. ¿Por qué a las mujeres se les dificulta más poder negociar sus salarios en comparación con sus compañeros varones? Según Betancourt, negociar sin información es difícil, por ello es que la plataforma recoge testimonios de expertos y expertas, quienes enfatizan que, "en la medida que conozcamos más de las políticas de remuneraciones de las empresas, que manejemos mejor nuestros derechos, y que nos informemos, será más fácil negociar. Nos hace falta hablar de dinero, de beneficios, del valor de esos beneficios.

Por ejemplo, monetizar lo que valoramos en una oferta laboral un seguro complementario, o un vale de alimentación versus, por ejemplo, la flexibilidad horaria". Adicionalmente, la literatura sobre brecha salarial y maternidad muestra que, en promedio, la brecha se amplía cuando las mujeres tienen hijos (as). Es posible que este sea un elemento que también incida en las negociaciones: las responsabilidades de cuidado.

Ni Más Ni Menos es financiado por Fondef y cuenta con el apoyo de ONU-Mujeres, la Superintendencia de Pensiones, la Consultora Mercer y el patrocinio de la Embajada de Suiza y de la Cámara Chileno Suiza de Comercio. Síguenos en