

Brecha salarial entre hombres y mujeres, una vergonzosa y dramática realidad nacional

Datos decisivos.

Pese a que hace 15 años hay una ley que obliga a igualar los sueldos ante una misma función, el problema persiste en Chile.

Marcelo González Cabezas

Para nadie es un misterio que la brecha salarial entre hombres y mujeres es uno de los grandes problemas de mercado laboral chileno.

Un reciente estudio dio cuenta de que nuestro país integra un trío entre los miembros de la OCDE -con México y Corea del Sur- en el que ellas tienen las peores condiciones en cinco aspectos: la ya mencionada diferencia en los ingresos; la participación laboral; la tasa de desempleo femenino; y la proporción de mujeres empleadas a tiempo completo.

Y cabe recordar que acá tenemos desde hace varios años una ley -la 20.348, promulgada el 2 de junio de 2009-, que tiene como objetivo terminar con esta brecha salarial por género, por lo que de forma textual dice que “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”.

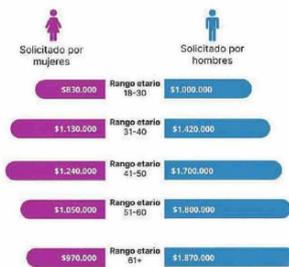
Pero cuando vamos para la década y media del surgimiento de esa norma legal, el panorama ha mejorado muy poco, como da cuenta un reciente estudio de la plataforma Trabajando.com.

Esta empresa muestra de nuevo, pues lo hace de forma periódica, las indignantes distancias laborales entre



Según estudios, para las mujeres tener su primer hijo implica, en términos de trayectoria laboral, reducir su salario respecto a un hombre. / AGENCIA UNO

BRECHA SALARIAL POR EDAD



BRECHA SALARIAL POR NIVEL EDUCACIONAL



Fuente: Plataforma Trabajando.com 25 de enero al 25 de febrero de 2024. Sueldos líquidos promedio

hombres y mujeres, tanto al cotejar sus edades como sus preparaciones (ver infografías).

Según María Jesús García-Huidobro, gerenta de Desarrollo de Negocios de Trabajando.com, “tales datos pueden ser atribuidos, de modo principal, a factores culturales. En el mercado laboral, los sueldos de las mujeres históricamente han sido castigados en relación a los de los hombres para cargos equivalentes, debido a la maternidad, las labores de cuidado y una serie de sesgos que aún persisten, vinculados

a las capacidades y al desempeño de ellas en el trabajo”.

La ejecutiva añade que “también está el conocido “síndrome del impostor”, que hace que las mujeres tengan menos autoconfianza en sus capacidades y sientan aversión al riesgo, lo que afecta sus capacidades de negociar el sueldo, porque tienden a ser más conservadoras. Pero hay que acasar que esto no es un asunto de blanco y negro, de buenos y malos, o de hombres versus mujeres. Es un tema multisistémico, que debe ser abordado como tal”.

La importante concientización

García-Huidobro explica que “el empoderamiento femenino de los últimos años no es algo que veamos con claridad en los datos respecto de las diferencias salariales, pero la visibilización de las brechas de género en muchos ámbitos, no sólo en el trabajo, es muy bueno a nivel social... Es positivo que este asunto sea discutido en todos los ambientes, pero insistió en que los números aún no han mostrado con fuerza una evolución como para decir que las generaciones más jóvenes de

ANDREA BETANCOR, ECONOMISTA:

“La ley de igualdad de remuneraciones es letra muerta”

Andrea Betancor Cazenave, profesora y economista de la Universidad de Talca, asegura que “se ha diagnosticado claramente que la ley no ha resultado efectiva. Y existen muchas causas, como la penalización por maternidad, que muestra que tener un primer hijo para una mujer significa, en términos de trayectoria laboral, reducir su salario respecto a un hombre... Hay estudios que indican que hombres y mujeres egresados de la misma carrera y con las mismas condiciones e igual remuneración, se diferencian cuando ellas son madres, pues ven reducidos sus salarios y nunca vuelven a alcanzar la remuneración del varón a través del desarrollo laboral”.

Betancor explica que la ley que establece la obligación de que una empresa que cuente con más de veinte mujeres debe tener sala cuna, “implica un costo que se traduce en una penalización salarial para las mujeres en general, y no sólo para las que tienen hijos menores de dos años. Eso lo han mostrado distintas investigaciones, por lo que esto también es

una causa identificada de brecha salarial”. Respecto de los niveles de transparencia en los sueldos, Betancor detalla que si bien la Ley 20.348 se hace cargo del tema, “es muy difícil llevarlo a la práctica, pues no se puede conocer la remuneración que tiene un hombre que hace exactamente lo mismo y se desempeña en el mismo cargo que una mujer. De hecho, a la larga esta ley resultó ser letra muerta”.

La académica asegura que “el ente fiscalizador, la Dirección del Trabajo, no cuenta con equipos tan potentes en las áreas de brecha salarial y de seguimiento de temas de género, por lo que habría que fortalecerlos para que pudiesen hacer su tarea de forma correcta”. Sobre la brecha en términos de ahorro para la vejez, dice que “si las mujeres tienen a lo largo de su vida laboral menores salarios, obviamente poseen menores ahorros. Y a la larga tendrán bajas pensiones en lo relativo al componente individual y menores posibilidades, cuando están en los segmentos más altos, de realizar ahorro voluntario”.

66



“Mostramos esta realidad, con encuestas y charlas, para sensibilizar a las empresas y también para indicarles a las mujeres los espacios en los que pueden mejorar”.

MARÍA JESÚS GARCÍA-HUIDOBRO
 Gerenta de Trabajando.com

mujeres están teniendo mejores actitudes de negociación o bien que están postulando más a los cargos altos o que están pidiendo más sueldo”.

La profesional cree que “hay

20.348

Es la ley de 2009 que mandata que “el empleador deberá dar cumplimiento al principio de igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres que presten un mismo trabajo”.

que terminar con estereotipos como que el hombre provee y lo que gana la mujer es para ella. Los datos muestran que son muchas las mujeres sostenedoras de hogar, por lo que si reciben bajos sueldos eso repercute en toda la familia. Hay estudios, además, que muestran que si las mujeres se incorporan de manera más activa al trabajo y son bien recompensadas, el PIB sube”.

