

OPINIÓN

Hacia la igualdad salarial

Diana Kruger, docente de la Universidad Adolfo Ibáñez



Es un hecho que las mujeres ganan menos que los hombres y esto se debe a múltiples razones. Por ejemplo, las mujeres suelen trabajar menos horas y elegir empleos que pagan menos. Según datos de la Encuesta Casen 2024, las mujeres en Chile ganan 18% menos que los hombres por trabajos comparables, una mejora de 2 puntos porcentuales respecto de 2022: un avance pequeño, pero en la dirección correcta.

Los mayores avances se dieron entre trabajadores con educación universitaria, cuya brecha cayó de 23% a 19%. Esta reducción refleja, en parte, mayor valoración por la diversidad de género entre empleadores y sus decisiones hacia mayor igualdad, y en parte mayor representación de mujeres en cargos mejor remunerados. Hoy casi el 25% de los gerentes de área y 17% de los miembros de directorios son mujeres. La representación sigue siendo baja, pero más que nunca mujeres ocupan posiciones desde las que pueden visibilizar inequidades de género y proponer soluciones. También cada vez más hombres comparten este compromiso.

Aun así, la brecha salarial entre profesionales sigue siendo alta, posiblemente debido a lo que la economista Claudia Goldin denomina *greedy work*, o trabajo voraz, un concepto de empleos que recompensan jornadas laborales largas y penalizan la flexibilidad e interrupciones en la trayectoria laboral. Combinado con normas culturales donde mujeres asumen mayores responsabilidades de crianza, muchas profesionales se ven obligadas a elegir entre puestos de mayor responsabilidad con mayores salarios o la flexibilidad para estar disponibles a sus familias. Tanto en el sector privado como en el público, los esfuerzos por reclutar mujeres a dichos cargos frecuentemente fracasan por esta razón.

Un estudio del McKinsey Global Institute, que analizó las trayectorias de 85 mil profesionales en EE.UU., respalda la idea de *greedy work*. Se encontraron brechas de experiencia-trabajo en torno a decisiones en los primeros 10 años de carrera, donde las mujeres acumulan 1,4 años menos de experiencia que los hombres.

Los avances hacia mayor igualdad son el resultado de numerosas políticas y decisiones, tanto públicas como privadas, orientadas a cerrar la brecha salarial. Estas benefician a las familias chilenas hoy y motivan a las futuras generaciones de trabajadoras. Pero el trabajo aún no termina.