Experta advierte que brecha salarial entre hombres y mujeres es una asignatura pendiente en Chile

La norma que resguarda el derecho a la igualdad en las remuneraciones y que fue aprobada hace 15 años, suponía un gran avance. Sin embargo, y, a juicio de **la académica de la UTalca, Andrea Betancor Cazenave,** "se ha diagnosticado claramente que la Ley está en el papel y que no ha resultado efectiva".

En 2024 las mujeres continúan ganando menos que los hombres, pese a que en 2009 se aprobó la Ley 20.348 que resguarda el derecho a la igualdad en las remuneraciones. Así lo precisó la economista de la Universidad de Talca Andrea Betancor Cazenave, quien explicó que existen múltiples causas para este fenómeno., "entre ellas, 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".

"Estudios indican que, egresando de la misma carrera, un hombre y una mujer, con las mismas condiciones y con igual remuneración, al tener un hijo, la mujer reduce su salario y nunca vuelve a alcanzar la remuneración del hombre a través del desarrollo de su carrera", detalló la economista.

Junto con ello, la profesora planteó que la Ley que establece la obligación de sala cuna en empresas con más de 20 mujeres, pero "esto tiene un costo que se traduce, y se ha mostrado a través de distintas investigaciones, en una penalización salarial para las mujeres en general, no solo para las que tienen hijos menores de 2 años. Entonces, este artículo es una

causa identificada de brecha salarial”.

Respecto de los niveles de transparencia en los sueldos, la especialista detalló que, si bien la Ley 20.348 se hace cargo del tema, es muy difícil llevarlo a la práctica, ya que, 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. Lo que impide recurrir a esta normativa que se aprobó hace 15 años y que –finalmente- resultó ser letra muerta. Eso es algo que está diagnosticado”.

Al ser consultada sobre dónde se deben poner los esfuerzos para ir disminuyendo la brecha salarial, la economista explicó que “en este sentido, hay temas con el ente fiscalizador, que es la Dirección del Trabajo y que, en el área de brecha salarial y seguimiento de temas de género, no cuenta con equipos tan potentes y habría que fortalecerlos para que pudiese fiscalizar de forma correcta”.

Pensionarse siendo mujer: un reflejo de la brecha salarial

Sobre la brecha en término de ahorro para la vejez, la especialista aclaró que “si las mujeres tienen a lo largo de su vida laboral menores salarios, obviamente tienen menores ahorros, y, por lo tanto, tienen bajas pensiones en lo que es el componente individual y menores posibilidades -cuando están en los segmentos más altos- de realizar ahorro voluntario”.

La profesora de la Facultad de Economía y Negocios de la UTalca, destacó que el proyecto actual que se encuentra en el Congreso sobre esta materia, tiene un componente de género que significaría una reducción de la brecha de pensiones.

Cabe mencionar, que la académica Andrea Betancor Cazenave, actualmente dirige el proyecto NiMásNiMenos, iniciativa que busca contribuir a la sensibilización y capacitación de la población respecto a la brecha salarial de género en Chile, y que es ejecutado entre la Universidad de Talca y la Universidad Adolfo Ibáñez, y financiada por FONDEF de ANID.

Este proyecto cuenta con una plataforma para que los y las interesadas puedan visualizar las brechas salariales en diversos rubros laborales.