

# Equidad salarial y nueva Constitución: El diagnóstico de cinco expertos sobre la inclusión de la brecha de género en la nueva Carta Magna

Los resultados de las elecciones de este 15 y 16 de mayo dejaron varias sorpresas, siendo una de ellas la conformación de los 155 integrantes. De acuerdo a un análisis realizado por La Tercera ([Match Constituyente](#)), uno de los tópicos que varios de los electos manifestaron pretenden instaurar en la Constitución es la equidad salarial entre hombres y mujeres.

Previo a los comicios, La Tercera realizó un estudio en el cual se consultó a los candidatos constitucionales por su postura sobre diversos temas. Los resultados arrojaron que un 73,33% está de acuerdo con incluir en la Constitución, entre otras cosas, una norma de igualdad salarial entre hombres y mujeres.

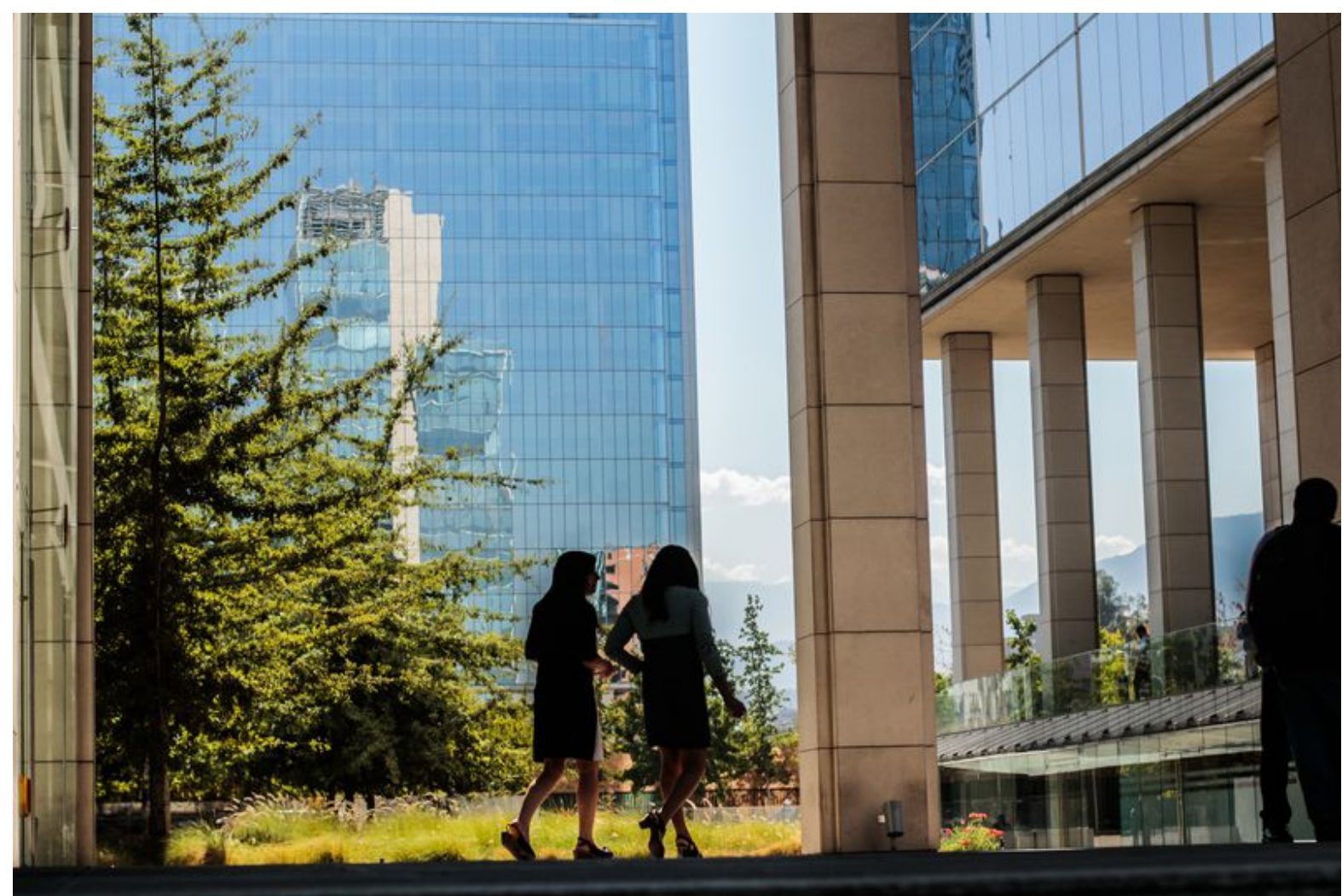
Según datos entregados por Hired, una compañía que entrega asesorías en RRHH, durante los procesos de selección laboral en 2020 el 59% de las veces se le ofreció a los hombres un mayor salario que a las mujeres para el mismo cargo. Y si bien en Chile la Ley 20.348 resguarda el derecho a la igualdad en las remuneraciones, autoriza a fijar rentas desiguales frente a diferencias en la capacidad o calificación que puedan tener los trabajadores.

¿Es una buena idea? No todos los expertos en el tema respaldan este punto, y tienen sus razones.

¿Se debe incluir en una nueva Carta Magna?

Bettina Horst, directora de Políticas Públicas de Libertad y Desarrollo, asegura que “la ansiada equidad salarial entre hombre y mujer va mucho más allá de lo que pueda decir un texto en la Constitución”. Según la economista, primero es necesario contar con un sistema económico que genere más y mejores empleos que permitan que las mujeres se incorporen al mercado laboral, lo que se podría lograr a partir de la tramitación de proyectos en el parlamento.

“No basta con el deseo en una Constitución, sino que faltan otras discusiones frente a las cuales no ha habido acuerdo y no se ha avanzado, como el proyecto de Sala Cuna Universal. Hoy se les da acceso a sala cuna (solo) a mujeres que trabajan en empresas con 20 o más mujeres contratadas. Eso es discriminatorio”, menciona Horst.



02 DE MARZO DEL 2018 TEMATICA DE GENTE CAMINANDO POR FUERA DE EDIFICIOS DE OFICINAL SANTIAGO, CHILE FOTO: LUIS SEVILLA FAJARDO

Una visión similar es la que tiene el economista y profesor de macroeconomía de la Universidad de Chile, Alejandro Alarcón, quien plantea que “un papel escrito no sirve para nada, hay que salir a poner recursos y financiarlos que es lo más importante”. Y agrega que lo que se debería hacer es avanzar en leyes y así “atacar el fondo”, es decir, “apoyar a la madre y que los niños vuelvan al colegio”.

Sin embargo, pese a que en Chile existen leyes que intentan subsanar este problema, no siempre son acatadas por las empresas. Por lo mismo, algunas expertas aseguran que sí es relevante poner atención en la discusión en torno a la nueva Carta Magna. Valentina Romero, Coordinadora de Inclusión de Randstad, explica que “cuando un empleador piensa que si contrata a una mujer es una mayor inversión” porque tendrá que habilitar una sala cuna, es una mirada negativa, de poner barreras de contratación, dice, y no se mira la diversidad en general.

En esa misma línea, Nuria Zaragoza, senior manager de People & Organization en PwC Chile, sostiene que la Constitución “sienta las bases del funcionamiento del Estado”, y es a partir de estos principios que “debe desarrollarse la legislación y normativa para resolver las diferentes realidades sociales”.

Sin embargo, la desigualdad salarial entre hombres y mujeres requiere más que un cambio en la Constitución, pues tal como dice Romero, “también se requiere un cambio a nivel cultural, sobre todo de las empresas”. Y es respecto a este punto donde sí hay consenso.

Más sobre [Laboral](#)



El nuevo nombramiento en Goldman Sachs hace que casi la mitad de su directorio sea femenino

HACE 3 HORAS



Equidad salarial y nueva Constitución: El diagnóstico de cinco expertos sobre la inclusión de la brecha de género en la nueva Carta Magna

HACE 20 HORAS



María José Zaldívar y Juan Sutil plantean los próximos desafíos del teletrabajo y llaman a avanzar en proyecto de Sala Cuna Universal

13 MAY 2021





## Cambios culturales

Uno de los grandes problemas a los que se enfrentan las mujeres es la compatibilización de la jornada laboral con el cuidado de los hijos, y que se intensificó tras el cierre de jardines y colegios producto de la pandemia. Durante el [trimestre de abril - junio de 2020, el desempleo femenino en Chile alcanzó el 9,9%](#), y la tasa de participación laboral cayó a un 47,3%, el menor registro desde octubre de 2010.

“Es relevante el rol que asume la mujer y el hombre en la crianza de los niños, Y ahí hay un tema también de cómo se toman esas decisiones al interior de un hogar, que no necesariamente pasa por lo que dice la ley”, sostiene Horst. Pues el hecho de que [sean las mujeres quienes lideran los permisos que entrega la Ley de Postnatal](#), “refleja que cuando los hijos deben quedarse en casa, son finalmente ellas las que hacen el sacrificio laboral de quedarse en casa”, explica.

En el mismo contexto, Valentina Romero señala que “a veces se cree que la mujer no tiene la capacidad para tener puestos a nivel gerencial, porque tiene a cargo el hogar, y quizá eso la va a distraer dentro de sus obligaciones”. Por lo que si bien a juicio de Romero la equidad de género debe ser abordada en la Convención Constitucional, también debe ser planteada al interior de las empresas, como una manera de incentivar los estereotipos en igualdad de oportunidades y valorar la carga de trabajo no remunerado.

“Muchas veces las organizaciones desarrollan ciertas actividades o beneficios, como un happy hour virtual, que pueden ser desarrolladas durante la jornada laboral, pero que finalmente se ven impactadas en las mujeres, porque ellas no pueden ser parte de este proceso ya que tienen que cuidar a los hijos”, dice la vocera de Randstad, y apunta a que las jornadas de distracción son ideadas pensando en las libertades de los hombres.



Los expertos explican que para corregir esta brecha es importante generar cambios culturales no sólo a nivel de empresas, sino también en la sociedad como conjunto. Y pese a que hay quienes ven la Renta Básica Universal como una medida que podría reducir la inequidad salarial, ya que subsidia a quienes reciben menores remuneraciones (principalmente mujeres), es una iniciativa que no remedia el problema de fondo, según advierten los expertos.

“Acá se proponen una gran cantidad de medidas absolutamente razonables, pero no dicen cómo se financian y eso puede traer males mayores porque hay que pagar la deuda que genera no tener financiamiento”, opina Alejandro Alarcón. Y en la misma línea, la economista de LyD, Bettina Horst, señala que “uno debería priorizar y enfocarse en aquellos sectores más vulnerables, en sectores con menos oportunidades. Pero de ahí a entregarle una renta universal a la ciudadanía, claramente es algo inabordable”.

¿Cómo debería ser discutida la brecha salarial?

Bárbara Veloso, socia de Consultoría de Personas de EY, señala que es importante tener presente el concepto de equidad salarial, pues “aunque parece claro y definido, tiene un espacio para la interpretación”, y que muchas veces “el avance en materias de diversidad e inclusión necesitan de más acciones que la sola obligación legal, la que puede constituir un primer e importantísimo esfuerzo en estas materias, pero desde una vereda sólo obligatoria”.

Por otro lado, Valentina Romero propone contar con un diagnóstico que revele cómo las mujeres han percibido las normativas laborales que buscan establecer una igualdad entre géneros. Y además, generar políticas de inclusión “que sean mucho más robustas, que permitan lo que es la igualdad de oportunidades a todos los grupos de manera diversa”.

Esto, mientras que Nuria Zaragoza propone abordar el tema colocando el foco en la educación, de manera que se potencie la corresponsabilidad en el hogar, así como “una comprensión clara y objetiva de la maternidad, que no es en absoluto algo por lo que las mujeres debemos excusarnos, sino todo lo contrario: algo que tenemos que empezar a venerar”.

