



## Igualdad salarial entre hombres y mujeres: no es suficiente

### Descripción

Nuestro Código del Trabajo en el artículo 62 bis señala 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”.

Este mandato legal para que a las personas se les pague lo mismo por el mismo trabajo no ha sido suficiente, y distintos estudios demuestran brechas salariales entre hombres y mujeres en nuestro país que varían desde el 30% al 20% aproximadamente. El “Reporte de indicadores de género en empresas en Chile” del Ministerio de Mujer y EG en colaboración con Fundación ChileMujeres evidencia que en promedio, las mismas empresas reconocen a la CMF pagarles a ellas un 10% menos.

Intentando crear un marco legal más efectivo, actualmente en el Congreso hay seis proyectos de ley en trámite. El de la Comisión de Mujeres y Equidad de Género de la Cámara de Diputadas y Diputados -que refundió tres proyectos en uno en el mes de mayo- va avanzando. Por su parte, la Senadora Carolina Goic desde el año 2014 ha buscado fortalecer la legislación vigente estando su proyecto de ley en Segundo Trámite Constitucional.

Destacamos las iniciativas por alcanzar la justa remuneración, pero creemos que ya no basta con legislar la igualdad salarial entre hombres y mujeres. Debemos dar un paso más, porque las brechas no se producen sólo entre ellos. Se ha demostrado un castigo en los sueldos a las madres respecto de las mujeres que no lo son -”Matherhood Penalty”- y que las impacta transversalmente, hayan tomado o no un tiempo fuera de la fuerza laboral (“The Wage Gap is Wider for Working Mothers”, Society for Human Resource Management, 2019).

A su vez, la OIT en “La brecha salarial entre hombres y mujeres en América Latina” del año 2019, prueba que existen diferencias de remuneraciones no justificadas entre madres y mujeres que no tienen hijos o hijas, de un 33% en el país con la mayor desigualdad (México) y un 17% en el país con la menor (Argentina).

La maternidad es probablemente -después del género- la principal causa de esta injusticia, pero no la única. El estado civil –“un segundo sueldo” el de la mujer casada- y las condiciones de adaptabilidad laboral son, por ejemplo, otros casos.

Si lo que buscamos por lo tanto, es promover una cultura de remuneraciones realmente justa, el ámbito debe superar la relación hombre-mujer. Por eso, como Fundación ChileMujeres proponemos una ley de igualdad salarial que sancione como discriminatorios los actos que establezcan diferencias de remuneraciones fijas y variables basadas en el sexo, en la maternidad, en la paternidad, y en el ejercicio de cualquier derecho a la maternidad, paternidad, o vida familiar. También por pactar condiciones de adaptabilidad laboral cuando el valor aportado, las responsabilidades, o las funciones, siguen siendo los mismos. Y que impida a su vez las diferencias basadas en el estado civil, la orientación sexual, la identidad de género, la sindicalización, la afiliación gremial, la religión, la opinión política, la nacionalidad, la apariencia personal, la discapacidad y el origen social; conversando armónicamente con las normas generales de no discriminación del Código del Trabajo chileno.

Creemos que esto sí sería un avance sustantivo. No perdamos la oportunidad.

/Escrito por Francisca Jünemann para Pulso

### **Fecha de creación**

junio 2021