

¿Por qué las pensiones de las mujeres son más bajas que las de los hombres?

Lunes, 27 de Julio de 2020 - Id nota:937689

Medio : La Tercera On Line
Sección : Paula
Valor publicitario estimado : \$0.-
Fuente : <https://bit.ly/3jKVqUp>
Tamaño : 20 x 83

[Ver completa en la web](#)

PAULA **Sociedad** Género

¿Por qué las pensiones de las mujeres son más bajas que las de los hombres?

De acuerdo al Informe de género sobre el sistema de AFP de la Superintendencia de pensiones, existe una brecha de 39% entre hombres y mujeres: las mujeres cotizan menos y sus pensiones son más bajas. Ante la discusión del retiro del 10% de ahorro previsional, ¿podemos dar vuelta esta situación?

Romina Reyes 27 JUL 2020 8:24 AM



El Informe de *Género sobre el Sistema de Pensiones y Seguro de Cesantía*, publicado por la Superintendencia de pensiones en diciembre de 2019, demuestra que **hay una brecha del 30% entre las pensiones percibidas por hombres y mujeres**. Mientras la jubilación promedio de los hombres es de \$290.070, la de las mujeres es de \$176. 856.

Dentro de los factores que explican esta brecha de género, está **la baja participación laboral femenina, la brecha salarial –que de acuerdo a la Superintendencia es del 15.1%- y segregación laboral según género**. Recordemos que la edad de jubilación también está diferenciada entre mujeres y hombres (60 versus 65 años), lo que se traduce en que las mujeres tenemos cinco años menos de ahorro, aunque tengamos mayor esperanza de vida: 90.8 años para las mujeres, y 85.7 para hombres, de acuerdo al mismo Informe de la Superintendencia.

Viviana Cataldo (53), es casada, madre de dos hijos y vendedora de Los Andes. Trabaja desde 1989, con lagunas por cese de contrato y eventos personales. “Siempre me he desempeñado en la venta, perfumería, ropa, lo que sea”, cuenta. “Empecé a imponer a los 26 años, mis hijos tenían 5 años. Y llevo más de veinte años trabajando de manera formal”. Su sueldo es levemente mayor al mínimo. Recibe cerca de 160.000 pesos líquido, entre los descuentos obligatorios y los ahorros personales. La AFP calcula para ella una esperanza de vida de 105 años, y en este momento sus ahorros fluctúan entre los 11 y los 16 millones de pesos. “Debo tener unos 11 y 16 millones ahorrados. Me sacaron un aproximado que iba a vivir hasta los 105 años. Y la AFP me calcula una pensión mensual de cerca de 100.000 pesos”, dice Viviana.

El Informe de la Superintendencia no es el único. **Organismos de gobierno han documentado la desigualdad de género en los últimos años. De acuerdo a la Casen 2017, la pensión de una mujer que haya trabajado el mismo tiempo**

que un hombre, y en las mismas condiciones, será un 16,7% menor. De acuerdo al INE, en el primer trimestre de 2019, la participación laboral de las mujeres fue de un 48,8%, mientras que la de los hombres fue de 70,2%, lo que se traduce en que más de la mitad de las mujeres no cotiza y no tiene ahorros de vejez. A esto hay que agregar los montos promedio de remuneración imponible: 871.272 en hombres y 739.593 para mujeres, según el Informe de la Superintendencia.

Todos estos datos son recogidos por Rosario Undurraga y Javiera Becker en el artículo *Mujeres trabajadoras jóvenes y pensiones en Chile*, publicado en noviembre de 2019. Las autoras explican que **estas cifras hablan de la división sexual del trabajo, que además incide en la distribución del tiempo de ocio.** “Por ejemplo, las mujeres destinan en un día promedio, 5,89 horas al día en trabajo no remunerado -como limpieza del hogar, cuidado y comida-, mientras los hombres 2,74 horas, siendo el tiempo total de trabajo remunerado y no remunerado mayor en las mujeres que en los hombres”, señalan.

Por último, el artículo recuerda que, según el INE, las mujeres en Chile ganan en promedio un 29,7% menos en comparación a los hombres. Y actualmente, en nuestro país, el 55% de las adultas mayores son mujeres.

¿Cómo cambiarlo?

Luz Eliana Godoy (53) trabaja hace 35 años como Técnica en Administración dentro del servicio público. Es casada con hijos. Cuando entró a trabajar, las AFP estaban recién debutando en Chile. “Comencé a imponer en 1987 y recuerdo que en ese tiempo las AFP todavía era algo desconocido. Mis familiares y cercanos estaban molestos porque habían sido obligados a cambiarse”, dice.

A la fecha, Luz Eliana tiene ahorros que, con una expectativa de vida sobre los 80 años, resultan en una pensión de 230 mil pesos aproximadamente, lo que es menos de la mitad de su sueldo actual. Para comentar la brecha de género, Luz Eliana cuenta que su marido calcula sacar el triple de pensión que ella. “Él tiene un sueldo mayor que el mío, pero lleva menos años imponiendo, desde 1993”, dice. “Sin mi pareja estaría muy mal”.

La brecha de género observada por la Superintendencia redundante en que **mujeres y hombres tenemos distintas experiencias y dificultades a la hora de enfrentar la vejez**. Quienes han estudiado el tema, sugieren que la brecha de pensiones es expresión de la división sexual de los trabajos y de las trayectorias de vida.

Valentina Paredes, académica del Departamento de Economía de la Universidad de Chile, comenta que “este sistema es un reflejo del mercado laboral y luego un reflejo de la expectativa de vida de hombres versus mujeres, y es por la confección de este sistema que las mujeres van a recibir menos pensiones”, dice.

“El sistema de capitalización individual sí es perjudicial para las mujeres”, agrega la Cooperativa de Economía Feminista Desbordadas. María Paz Rojas responde en nombre de Desbordadas, quienes trabajan el concepto de “economía feminista”. Desde esa perspectiva, la agrupación piensa que **la lógica del sistema de AFP tiene como ideal a un sujeto masculino “que no se ajusta al diverso número de realidades que existe en el país, de trayectorias de vida y de cargas de cuidado**. Y esa invisibilización recae más fuertemente sobre las mujeres, porque son quienes menos se ajustan a estos ciclos de vida ideales”, opinan. Pero ¿cómo incluir un enfoque de género en un sistema de pensiones?

Valentina Paredes menciona las **ayudas del Estado que se han implementado para disminuir la brecha. Una de ellas es el Bono por Hijo, que equivale a 18**

meses de salario mínimo entregados al cumplir 65 años. “Es una reforma importante que disminuye bastante la brecha, pero eso lo disminuye en las pensiones más bajas y no asegura que se resuelva para todas”, dice. La académica señala que, aunque no existiera discriminación en el mercado laboral, el sistema seguiría dando menores pensiones para mujeres que para hombres “porque cuando se calcula la pensión, se calcula con una esperanza de vida mayor para mujeres que para hombres”.

“Principios para una reforma al sistema de pensiones”, publicado por Espacio Público en 2017, retoma también algunas propuestas para superar la brecha. En primer lugar está aumentar el monto de las pensiones actuales y futuras, algo “principalmente relevante para la clase media y las mujeres”. Para esta medida, se propone aumentar la tasa de cotización, además de revisar los parámetros de la Pensión Básica Solidaria. En específico se habla de rediseñar el Bono por Hijo, “de manera de hacerlo retroactivo a las mujeres pensionadas antes de la puesta en marcha de la medida”.

En general, se habla de reforzar la seguridad social del sistema, por ejemplo, que **parte de las cotizaciones se destinen a un pilar de reparto, y que su diseño incorpore mayores beneficios de acceso para las mujeres.** Y, en particular, la Comisión Bravo, formada en el gobierno de Bachelet para estudiar reformas al sistema de pensiones y que emitió su informe en 2015, en su Propuesta Global B propone, por ejemplo, usar tablas de mortalidad únicas que ayudan por lo menos en el tema de diferencias en esperanza de vida.

La brecha de género en las pensiones es un tema que se da en la mayoría de los países, ya que la expectativa mayor de vida de las mujeres, la baja participación laboral y las brechas en salarios son constantes. En 2017 la

Unión Europea publicó *Gap in pensions: Looking ahead* (Brecha en pensiones, mirando a futuro), donde reconocen una **brecha de género del 40%, entre pensiones de hombres y de mujeres.**

Este informe reconoce que la futura disparidad de género de las pensiones puede mejorarse con “políticas coordinadas, que abarcan tanto el mercado laboral como el diseño del sistema de pensiones. Para el mercado laboral, las políticas deberían centrarse en cerrar brechas relacionadas con el género en el empleo y los salarios. Para el sistema de pensiones en sí, las políticas deben incluir medidas compensatorias apropiadas”.

De acuerdo a Paredes, la experiencia internacional nos dice que **los países que tienen menor brecha de género comparten algunas características:** “La alta participación laboral de la mujer, junto a una brecha de género en salario baja, sistemas que compensan las lagunas laborales de las mujeres relacionadas a cuidados de los niños y sistemas con componentes de solidaridad”, explica.