



CONCURSO NACIONAL **ROSALBA TODARO 2025**

**Desigualdad social y discriminación de género:
¿cómo afecta en la economía de Chile?**

Javiera Leiva Gaete

Categoría: Enseñanza media



¿Has llegado a pensar por qué, a pesar de los avances en la sociedad, la brecha salarial entre hombres y mujeres sigue siendo un problema persistente? La brecha salarial en Chile se presenta como un problema constante, afectando significativamente la igualdad de oportunidades y la calidad de vida de las mujeres. En el contexto de la igualdad de género en la sociedad chilena, se han observado grandes avances durante las últimas décadas; aumento significativo en la tasa de mujeres que completan sus estudios; mujeres en posición de liderazgo; descenso en los porcentajes del matrimonio precoz. A pesar de estos grandes progresos, actualmente, nos seguimos encontrando con graves problemáticas de la igualdad de género, siendo la brecha económica, un ejemplar de esto. A lo largo de la historia, se han presentado mujeres con gran influencia en la lucha por la igualdad, justicia y equidad, entre algunas de ellas se reconocen a:

Mary Wollstonecraft (1759-1797).

Escritora y filósofa británica, una de las primeras mujeres en desarrollar el pensamiento feminista junto a su obra “Vindicación de los derechos de la mujer”. Considerada una de las mujeres más trascendentes del mundo entero. “Cultivó multitud de géneros: el ensayo, el tratado, la novela, el cuento, los libros de viajes, etc., demostrando que, si un hombre podía vivir de su intelecto, una mujer no estaba menos capacitada para ello” (Secretaría de educación y deporte, s.f).

Emmeline Pankhurst (1858-1928).

Activista política británica. Junto a otras activistas frustradas por la falta de progreso fundaron la Unión Social y Política de Mujeres y una de las grandes responsables del voto femenino.

Una nueva organización que, ante los ojos conservadores de Inglaterra, comenzó a ser vista como una verdadera amenaza. A las integrantes se les llamó sufragistas en un tono despectivo. Sin embargo, fue gracias a sus actos que ocurrió una verdadera revolución. Por la razón o la fuerza, con vidrios quebrados, protestas, huelgas de hambre y mucho más las mujeres defendieron el derecho al voto femenino. Se estima que entre 1908 y 1914, los años más duros de la protesta, fueron encarceladas más de un millar de sufragistas, entre ellas Emmeline Pankhurst y sus hijas. (Comisión Nacional de los Derechos Humanos, 2025).

Simone de Beauvoir (1908-1986).

Filósofa francesa. Escritora de “El segundo sexo”, obra sumamente influyente en el feminismo del siglo XX. En él la autora explica que el sistema ha creado una construcción social de la idea de mujer basada en la biología, cuyos principios y diferencia entre sexos son utilizados para justificar una supuesta debilidad femenina. (Guíomar Huguet Pané, Historia National Geographic, 2025).

Estas mujeres comparten varias similitudes como la lucha por la igualdad y la justicia, activismo, liderazgo, resiliencia, influencia y legado, destacan la importancia de la educación para las mujeres, su desarrollo personal y su participación en la sociedad, llevando hacia una crítica a la sociedad patriarcal.

El objetivo del presente ensayo es concientizar al receptor de este texto, análisis de las causales de la problemática planteada anteriormente y demostrar que la desigualdad sigue estando presente en la sociedad actual en base a uno de los mayores ejemplos de aquello: La desigualdad económica entre géneros. Esto se representará a través de tres argumentos con sus respectivas tesis, bases, garantías y respaldos que nos ayudarán con la comprensión del problema social en el que vivimos.

La brecha salarial en Chile se debe a la discriminación y la segregación laboral. La discriminación y la segregación laboral han influenciado de manera vehemente. Según el Instituto Nacional de Estadísticas (INE), en 2020 la brecha salarial de género en Chile fue del 23,4% en favor de los hombres. La discriminación y la segregación laboral son factores que contribuyen a este problema, ya que las mujeres suelen ser relegadas a puestos de trabajo menos valorados y peor remunerados. Un estudio de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) encontró que la segregación laboral es un factor importante en la brecha salarial en Chile, ya que las mujeres suelen estar concentradas en sectores y ocupaciones que son peor remuneradas. “En América Latina se estima que 25% de las mujeres no cuenta con ingresos propios, y en muchos países de Centroamérica esa proporción es aún mucho mayor” (Organización Internacional del Trabajo [OIT], 2025, p. 6). Este dato revela no solamente la magnitud del problema, sino también es un reflejo de la falta de autonomía económica en las mujeres.

La falta de políticas de igualdad salarial en Chile es un obstáculo importante para reducir la problemática. Chile no cuenta con una ley de igualdad salarial que obligue a las empresas a pagar igual salario por igual trabajo, esto permite que las empresas discriminen a las mujeres en términos de salario, lo que contribuye a la brecha salarial de género. Un informe de la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) destacó la importancia de implementar políticas de igualdad salarial para reducir la brecha salarial de género en la región. "el grado de autonomía personal que una mujer pueda desplegar dependerá también de la autonomía posible de su grupo social y de aquella que las mujeres de la sociedad a la que pertenece hayan alcanzado" (CEPAL, 2025, p. 12). Se destaca que la capacidad de autonomía de una mujer no depende tan sólo de sí misma, sino que también incluye diversos factores que la rodean en la sociedad. En este sentido, las políticas e iniciativas de igualdad deben mantener su enfoque en la mujer, pero también en el entorno social y político que condiciona su capacidad. La brecha salarial tiene un impacto negativo en la economía y la sociedad.

La brecha salarial de género en Chile tiene un impacto negativo en la economía y en la sociedad, ya que reduce la productividad y el crecimiento. Según un estudio del Banco Mundial, la brecha salarial en Chile cuesta alrededor del 2% del PIB anual. La brecha salarial de género reduce la productividad y el crecimiento económico, ya que las mujeres no pueden desarrollar su potencial y contribuir plenamente a la economía. Un informe de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) destacó la importancia de reducir la brecha salarial de género para mejorar la productividad y el crecimiento económico en los países miembros. "un aumento en la igualdad de género tiene al menos la misma cantidad, si no más, de posibles beneficios para los países en desarrollo [...] Una inversión en la igualdad de género produce la mayor rentabilidad de todas las inversiones para el desarrollo" (OECD, 2012, p. 17).

La afirmación anterior evidencia que el empoderamiento económico femenino es clave para el bienestar individual, no obstante, también resulta esencial para la economía, evidenciándose en contribuir a una sociedad más equitativa, mitigar la pobreza y el desarrollo sostenible.

Según la ESI, la brecha salarial de Chile es del 25,5% en perjuicio del género femenino. Además, se encontró que mientras más alto es el nivel de estudios, más grande es la brecha salarial entre hombres y mujeres.

- Educación primaria: 11,7%

- Educación secundaria: 13,8%
- Educación técnica: 18,9%
- Educación universitaria: 22,1%
- Postgrado: 23,8%

Al analizar estos datos, resultan profundamente preocupantes y contradictorios, pues la brecha salarial se amplía a medida que crece la educación, ¿no debería ser la educación, un motivo de mitigación para la desigualdad económica?, de esta manera la problemática resulta ser más grande de lo que se observa superficialmente. Esto refuta críticamente el típico discurso hegemónico sobre el papel de la educación como vía de equidad.

Por otro lado, nos encontramos con que la maternidad es considerada una “condena económica” y lamentablemente es una de las más brutales causas y también de las más ignoradas hipócritamente. Y no porque criar hijos sea una función menos digna o valiosa sino porque el sistema económico y laboral actual penaliza de manera despiadada. En primer lugar, se presenta el llamado “penalty maternal”, una forma sutil de discriminación institucional. En cuanto una mujer anuncia su maternidad, su proyección profesional se ve terriblemente afectada, la perciben como “menos productiva” “menos comprometida” e incluso más propensa a “interrumpir” su trabajo, a pesar de presentar un desempeño igual o superior al de sus colegas sin hijos. (Cita). En segundo lugar, la sociedad actual adora glorificar la figura maternal como un símbolo de constante esfuerzo y amor, pero al mismo tiempo, se castiga con invisibilización profesional y/o pérdida de la autonomía financiera, una gran hipocresía social.

Conclusión: respuesta a la pregunta de introducción, se confirma la tesis, se reafirman los argumentos y se presenta una conclusión de encuesta y datos y se presentan propuestas. Respondiendo a la pregunta presentada en introducción del ensayo, la brecha salarial persiste por la gran cantidad de mujeres con barreras para ascender, discriminación y falta de transparencia salarial, es así como se confirma que este problema sigue afectando de manera constante, esto a través de la discriminación y segregación laboral y faltas de políticas de igualdad salarial. Los resultados entregados por la encuesta resultan realmente escandalosos al revelar una estructura económica y social profundamente sexista. Esto es reflejo de una doble discriminación: por género y por meritocracia frustrada. Se derrumba el relato neoliberal de que “el estudio es la herramienta para surgir” al menos para la mitad de la población. Se pone en

evidencia que el mensaje enviado es que las mujeres no deberían aspirar a más ya que el castigo económico será incrementado, esta es una forma de violencia económica que debería estar escandalizando al país completo. La brecha salarial entre géneros en Chile no es solo una simple diferencia en el sueldo, es una deuda histórica disfrazada de normalidad, misma deuda que deberán pagar nuestras futuras hijas, esto producto de que nos enseñaron que pedir igualdad es ser “conflictivas” y que el silencio es elegancia.

En Chile, se necesita una serie de propuestas concretas y viables como lo podría ser la implementación de una Ley de Transparencia Salarial, las empresas deberán publicar rangos salariales por puesto y sin distinción de género

Bibliografía

- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2025). *Brechas salariales de género en América Latina y el Caribe*. Recuperado de https://www.ilo.org/sites/default/files/2025-03/IT51-Brechas-salariales-genero-AL_v4.pdf
- Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE). (2013). *Cerrando las brechas de género: Es hora de actuar*. Recuperado de https://www.oecd.org/content/dam/oecd/es/publications/reports/2012/12/closing-the-gender-gap_g1g1f21e/9789264208582-es.pdf
- Morandé, M. de los Á. (2024, mayo 20). *Empleo femenino y maternidad*. El Mostrador. Recuperado de <https://www.elmostrador.cl/braga/yo-opino/2024/05/20/empleo-femenino-y-maternidad/>
- Superintendencia de Seguridad Social (SUSESO). (s.f.). *Brechas salariales de género en Chile*. Recuperado de <https://www.suseso.cl/606/w3-propertyvalue-574.html>