

# Notas de Pensiones

N.º 69; Marzo 2023

Brechas de género en pensiones y siete propuestas para mejorar las pensiones de las mujeres en los países FIAP



Federación Internacional  
de Administradoras  
de Fondos de Pensiones

### Resumen Ejecutivo

El monto promedio de las pensiones de las mujeres es significativamente inferior al de los hombres en casi todo el mundo, lo que debe a varios factores, entre los que se destacan los siguientes: ganan menores salarios, cotizan menos años, tienen una menor edad legal de jubilación, y viven más años.








Para reducir esta brecha de pensiones, se propone:

- i. Igualar la edad de jubilación legal entre hombres y mujeres en los países donde aún existe diferencia
- ii. Promover redes de cuidados infantiles
- iii. Perfeccionar la legislación laboral para reducir los sesgos de género (Ej: jornada parcial y teletrabajo; permisos de paternidad igualitarios)
- iv. Incentivar las pensiones no contributivas o solidarias
- v. Entregar pensiones para mujeres en caso de separación o divorcio
- vi. Crear subsidios para personas que se dedican al cuidado de los adultos mayores y de las personas con discapacidad
- vii. Crear planes de ahorro previsional voluntario con incentivos fiscales

El monto promedio de las pensiones de las mujeres es significativamente inferior al de los hombres en casi todo el mundo. Esta diferencia, comúnmente denominada como brecha en las pensiones, se debe a varios factores, entre los que se destacan los siguientes:

1. **Ganan menores salarios:** Según se muestra en el Cuadro N°1, la brecha salarial entre mujeres y hombres en Latinoamérica fluctúa entre un 6% en Uruguay y un 24% en México. El único país de la muestra donde los salarios promedios de las mujeres superan al de los hombres es República Dominicana, en un 2,2%.








**Cuadro N°1**

País	Brecha salarial
 Bolivia (2015)	n.d
 Chile (2019)	9.7%
 Colombia (2019)	7.8%
 México (2019)	24%
 Perú (2017)	14.8%
 Rep. Dominicana (2015)	-2.2%
 Uruguay	6%

**Fuente:** Karol Fernández, Brechas de Género en pensiones y propuestas para mejorar las pensiones de las mujeres en los países FIAP.

2. **Cotizan menos años:** Según se muestra en el Cuadro N°2, la densidad de cotizaciones (porcentaje de años cotizados en relación con el total de años de vida laboral) de los hombres es en la mayoría de los países superior al de las mujeres.

**Cuadro N°2**

País	Densidad de cotización promedio	
	Hombres	Mujeres
 Bolivia	n.d	n.d
 Chile	60%	50%
 Colombia	37.3%	37.8%
 México	53.7%	46.1%
 Perú	57%	58%
 Rep. Dominicana	n.d.	n.d.
 Uruguay	52.8%	47.2%

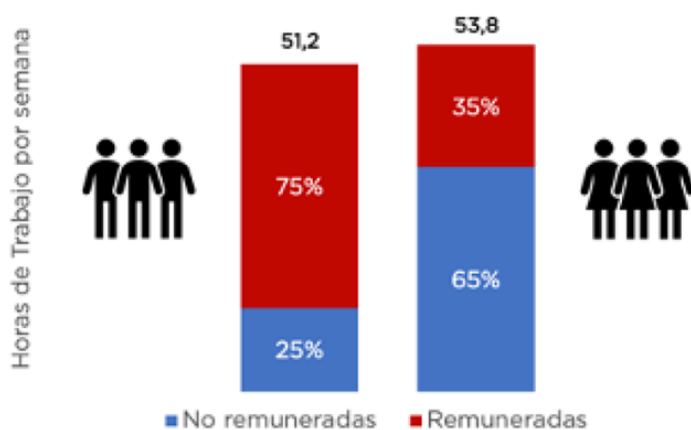
**Fuente:** Karol Fernández, Brechas de Género en pensiones y propuestas para mejorar las pensiones de las mujeres en los países FIAP.

Una importante causa de que las mujeres ganen menos y tengan una menor densidad de cotización que los hombres, guarda relación con la desigual distribución entre mujeres y hombres de las labores en la cocina, la limpieza del hogar y los cuidados en casa de los hijos, de los adultos mayores y de las personas con discapacidad. Todas estas actividades, comúnmente no remuneradas, son mayoritariamente asumidas por las mujeres en Latinoamérica, según se muestra en el Gráfico N°1.

De hecho, las mujeres en promedio trabajan 2,6 horas más por semana que los hombres (53,8 vs 51,2 horas), pero en término de horas remuneradas, trabajan 25 horas menos por semana.

Gráfico N°1

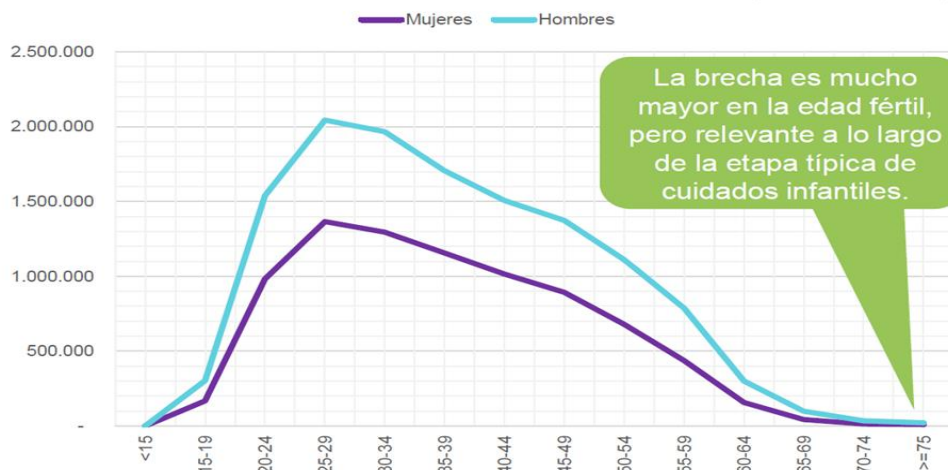
**Horas trabajadas en ALC por sexo  
(horas trabajadas semana, último año disponible)**



Fuente: Waldo Tapia (BID), cálculos con base en Observatorio de Igualdad de Género para ALC CEPALC

En el caso particular de México, el principal rol femenino en el cuidado de los hijos queda de manifiesto al analizar el Gráfico N°2, que muestra el número de trabajadores que está cotizando al Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) por edad y género (empleos formales), donde se observa que la brecha máxima entre mujeres y hombres se da entre los 25 y 34 años de edad, en la etapa de fertilidad y de cuidados infantiles, mientras que dicha brecha se reduce en las edades tempranas y a edades en que los hijos son más independientes, donde las mujeres tienden a acceder o volver al mercado laboral en forma paulatina, reduciendo la brecha e incluso eliminándola a edades avanzadas. Asimismo, el trabajo no remunerado también afecta negativamente las posibilidades de crecimiento laboral de aquellas mujeres que lograron acceder a un trabajo formal remunerado.

Gráfico N°2



Fuente: Nieves Lanzagorta García, vicepresidenta de vinculación, AMAFORE, tomada del Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS).

Entonces el trabajo no remunerado que realizan principalmente las mujeres dificulta su participación en el mercado laboral formal, sobre todo en la edad productiva.

3. **Menor edad legal de retiro o jubilación:** Si bien algunos países latinoamericanos han seguido el camino recorrido por los países desarrollados, de igualar la edad legal de jubilación entre hombres y mujeres, aún existen en la región países donde ésta difiere, según muestra el Cuadro N°3

Cuadro N°3

País	Edad legal de jubilación	
	Hombres	Mujeres
Bolivia	55	50
Chile	65	60
Colombia	62	57
México	65	65
Perú	65	65
Rep. Dominicana	60	60
Uruguay	60	60

Fuente: Karol Fernández, Brechas de Género en pensiones y propuestas para mejorar las pensiones de las mujeres en los países FIAP.

4. **Viven más años:** Según se muestra en el Cuadro N°4, la expectativa de vida a los 65 años de las mujeres es superior en varios años a la de los hombres, en todos los continentes. En LAC las mujeres

viven casi 3 años más que los hombres. Entonces para un mismo ahorro acumulado durante la vida laboral, éste debe distribuirse en un período mayor, lo que automáticamente reduce el monto de la pensión de la mujer en relación con la de un hombre. Hay que tener presente que la magnitud de la diferencia de pensiones entre mujeres y hombres se reduce en forma importante en el caso de personas con parejas con respecto a personas solteras, ya que el ahorro debe financiar la pensión del trabajador y de su conyugue<sup>1</sup>.








**Cuadro N°4.- Expectativas de vida a los 65 años**

	Hombres	Mujeres	Diferencia
Mundo	15,2	18,1	2,9
África	11,9	13,6	1,7
Asia	14,9	17,8	2,9
Europa	16,2	19,5	3,3
Latinoamérica y el Caribe	15,1	18	2,9
Norteamérica	18,3	21,1	2,8
Oceanía	19,4	22	2,6

Fuente: Naciones Unidas.

El efecto combinado de menores salarios, menor densidad de cotizaciones, menor edad legal de retiro y mayor expectativa de vida de las mujeres respecto a la de los hombres, es la causa principal de la menor pensión relativa de las mujeres. El Cuadro N°5 muestra la brecha de la pensión autofinanciada de mujeres y hombres.

**Cuadro N°5**

País	Brecha de pensión
 Bolivia (2015)	17%
 Chile (2019)	50.2%
 Colombia (2019)	33%
 México (2019)	43%
 Perú (2017)	16.4%
 Rep. Dominicana (2015)	-13%
 Uruguay	13.9%

Fuente: Karol Fernández, Brechas de Género en pensiones y propuestas para mejorar las pensiones de las mujeres en los países FIAP.

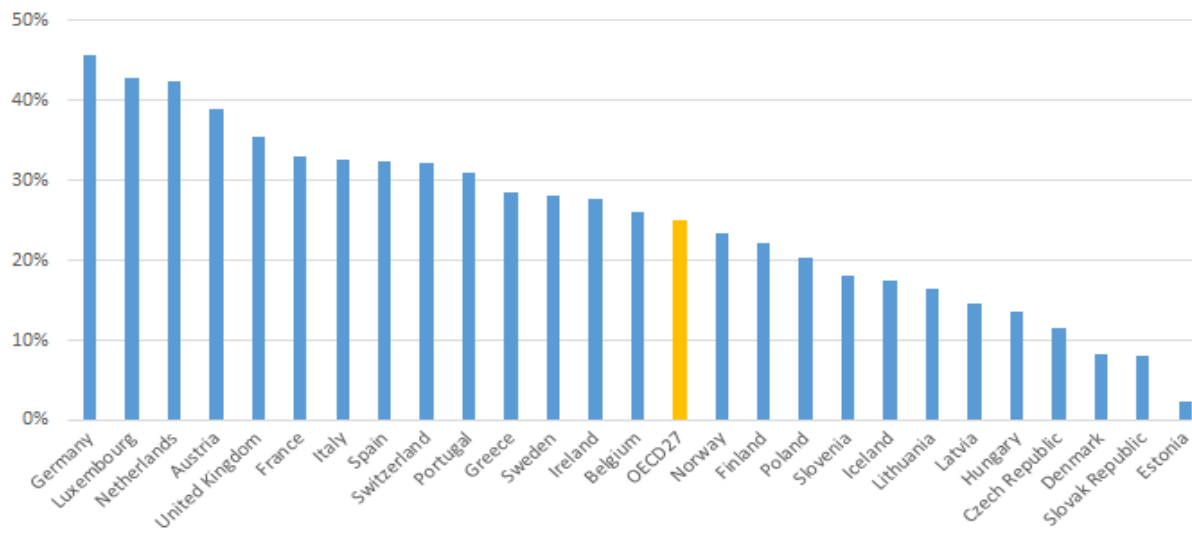
<sup>1</sup> En el caso de las pensiones de pareja, un trabajador debe guardar recursos para financiar la pensión de viudez de su cónyuge, la cual tiene una expectativa de vida mayor que la de su causante (trabajador hombre). Similarmente, una trabajadora debe financiar la pensión de viudez de su cónyuge hombre, el cual tiene una expectativa de vida menor que ella. Luego, esta situación hace que las pensiones de pareja tengan una menor brecha entre trabajadores y trabajadoras, con respecto a una situación donde los trabajadores de ambos sexos están solteros.

Cabe destacar que la brecha señalada en el cuadro anterior se refiere exclusivamente a las pensiones contributivas, ya que dicha brecha se reduce significativamente al considerar las pensiones no contributivas o pilar solidario. **En el caso de Chile, la brecha de pensiones se reduce desde 50,2% a 21,1%, esto es menos de la mitad, al incorporar el aporte del pilar solidario.**

Llama la atención la fuerte diferencia entre la brecha de pensión y la brecha salarial, causada por el efecto combinado de las cuatro variables antes señaladas. En los países europeos de la OCDE, la brecha de género en pensiones es también sustancialmente más alta que la brecha salarial (25% y 13%, respectivamente).

El Gráfico N° 3 siguiente muestra la brecha de pensión por género para los países europeos, lo que ratifica que esta diferencia en las pensiones es significativa incluso en países desarrollados (más del 40% en Países Bajos, Luxemburgo y Alemania).

Gráfico N° 3. Países europeos: Brecha de pensión entre géneros, marzo 2018 (Porcentaje)

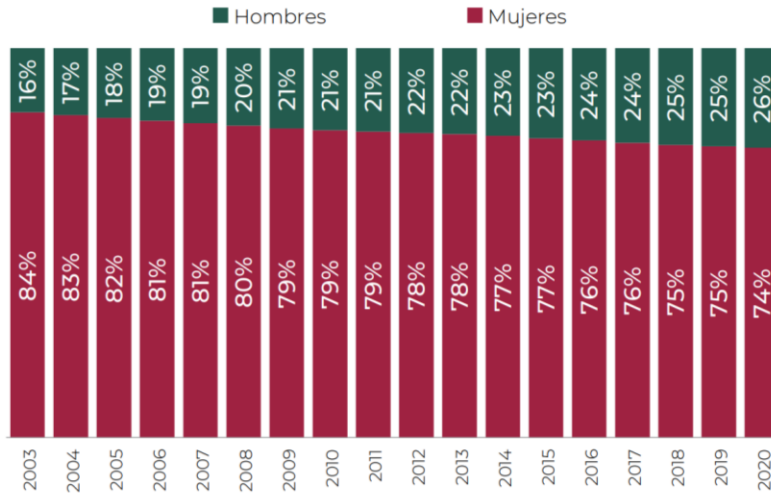


Nota: La brecha se calcula mediante la siguiente fórmula:  $(1 - \text{pensión promedio de las mujeres} / \text{pensión promedio de los hombres}) \times 100$ . Incluye todas las formas de pensión (vejez, invalidez y sobrevivencia), tanto públicas como privadas.

Fuente: OECD.

Si bien se está avanzando en un reparto más equitativo en el trabajo doméstico y en los cuidados infantiles (ver Gráfico N°4), donde los hombres aumentaron en 10 puntos porcentuales su participación en las últimas dos décadas en México. Este avance está permitiendo una creciente participación de la mujer Latinoamericana en el mercado laboral remunerado (ver Gráfico N°5), hay aún un camino importante que recorrer para alcanzar a los países desarrollados.

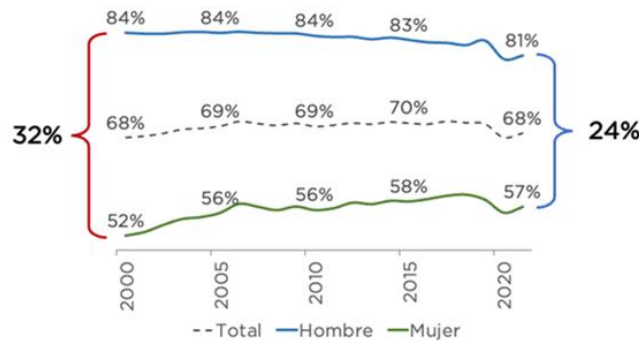
**Gráfico N°4.- Distribución de trabajo no remunerado doméstico y de cuidados por género**



Fuente: Consar.

**Gráfico N°5**

**Tasa Global de Participación Laboral en ALC**  
 (% de la población en edad de trabajar, 2000-2021)



Fuente: Sistema de información de Mercados Laborales y Seguridad Social del Banco Interamericano de Desarrollo (2022). Cálculos realizados por Tapia (2022) en base a Observatorio de Igualdad de Género para ALC, CEPALC.

**¿Cómo reducimos la brecha?**

Una actividad importante es revisar la legislación laboral, educativa y de seguridad social de cada uno de los países en busca de sesgos de género, para encontrar esos detalles que pueden afectar negativamente la incorporación de la mujer al mercado laboral remunerado.

El estudio realizado por Karol Fernández concluye que entre las cuatro variables anteriores que explican principalmente la brecha de pensiones, la menor edad legal de retiro de la mujer es la que tiene mayor



impacto, en aquellos países donde hay diferencia. Lo anterior queda de manifiesto al observar que 3 de los 4 países con mayor brecha de pensión son países en que las mujeres se jubilan legalmente antes que los hombres. Por ello se la ubica en primer lugar de las propuestas.

1. **Igualar la edad de jubilación legal entre hombres y mujeres en los países donde aún existe diferencia.**

En los sistemas de capitalización individual la jubilación anticipada de la mujer (con relación a la del hombre), no es un beneficio, ya que disminuye los años de cotización (menor ahorro) y, simultáneamente aumenta los años en que percibe pensión y, ambos efectos, repercuten en una caída importante en el monto de la pensión. Se estima que el atrasar en un año la jubilación puede significar un incremento del monto de la pensión en alrededor de un 7%.

En los sistemas de reparto, la menor edad legal de jubilación de la mujer también reduce el monto de la pensión, ya que habitualmente las normas para su cálculo consideran el número de años cotizados (a más años cotizados, mayor pensión) e incluso puede implicar la pérdida de la pensión, por no alcanzar a cumplir el requisito mínimo de años cotizados. Entonces, la menor edad de jubilación de las mujeres no es un beneficio, ya que repercute en pensiones menores.

Si bien se entiende que esta medida puede ser compleja en términos políticos, no existe una buena razón para mantener esta diferencia indefinidamente en el tiempo, considerando la positiva evolución que está experimentando la distribución de las tareas del hogar y el crecimiento de la participación femenina en el mercado laboral remunerado.

Una forma de facilitar la igualación de las edades de jubilación, siguiendo el ejemplo de los países europeos<sup>2</sup>, es hacerlo en forma gradual en el tiempo y sin afectar a las mujeres que están próximas a pensionarse. Alternativamente, se pueden establecer fuertes incentivos para que voluntariamente las mujeres posterguen su jubilación.

Esta es una medida que no tiene costo fiscal e incluso puede generar ahorros fiscales en los programas no contributivos o solidarios y debe acompañarse con medidas que favorezcan la empleabilidad de los adultos mayores. Además, el incrementar la edad de jubilación de las mujeres a los 65 años, según un estudio de la OECD (2018), puede aumentar el PIB per cápita de Chile en un 0,6%. También el FMI (2018) recomendó a Chile igualar gradualmente las edades de jubilación.

Es importante comunicar adecuadamente que no se está quitando un privilegio, sino que se desea aumentar los montos de las pensiones de las mujeres, porque van a vivir más años y en mejores condiciones de salud.

2. **Promover redes de cuidados infantiles:** El cuidado de los hijos es un rol tradicionalmente atribuido a las mujeres, que a muchas de ellas las obliga a abandonar el mercado laboral, especialmente durante los primeros años de vida del niño. La evidencia en países desarrollados y en vías de desarrollo muestra que los subsidios para el cuidado infantil incrementan la probabilidad de que las madres busquen empleo y sean contratadas. Entonces el acceso efectivo a una amplia red de salas

---

<sup>2</sup> En 2030 los 28 países de la Comunidad Europea tendrán iguales edades de jubilación para hombres y mujeres y 9 países tendrán ajustes automáticos vinculados a las expectativas de vida.

cunas / guarderías, les permitirá permanecer en el mercado laboral, ya sea en jornadas parciales o totales.

Su diseño debe ser muy cuidadoso, tanto por los costos involucrados, como para evitar distorsiones a la contratación femenina. Parece evidente que el Estado no puede cubrir por sí solo el 100% de la demanda de servicios de cuidado infantil, por lo que se requiere también de la participación del sector privado. En relación con su financiamiento, aparte del Estatal, los empleadores y trabajadores podrían contribuir.

Es fundamental que contribuyan tanto los trabajadores hombres y mujeres en forma igualitaria, ya que, si contribuyen exclusivamente las trabajadoras, se genera un sesgo negativo a la contratación de mujeres (por el costo de las salas cunas y guarderías) y/o el pago de menores salarios que a los hombres, junto con prolongar el rol tradicional de la mujer como única encargada del cuidado de los hijos.

3. **Perfeccionar la legislación Laboral:** La revisión de la legislación laboral de cada país, en busca de sesgos de género, puede entregar propuestas como las siguientes:

- **Jornada parcial y teletrabajo:** Es importante que la legislación laboral de los países facilite el trabajo en jornada parcial y el trabajo desde la casa, tal y como promueve la OIT<sup>3</sup>, ya que ello compatibiliza de mejor forma el trabajo remunerado con la maternidad/paternidad y cuidado de los hijos.
- **Permisos de paternidad igualitarios:** En Finlandia se adoptaron recientemente permisos de paternidad de la misma duración para hombres y para mujeres, obligatorios y alternados. Esto fomenta que no haya un sesgo de contratación del personal, porque la incapacidad laboral para padres y madres es la misma, en caso de nacimiento de sus hijos. Pero además fomenta que los hombres tengan la misma responsabilidad y el mismo vínculo de cuidado con sus hijos y por lo tanto la carga se reparte equitativamente entre ambos padres.
- **Flexibilidad en los permisos laborales:** Es de esperar que, por razones culturales, las mujeres reciban con mayor facilidad permisos en el trabajo para hacer actividades relacionadas con el cuidado de los hijos (por ejemplo, para llevarlos al médico) con respecto a los hombres. Un trato más flexible en este sentido podría ayudar a equilibrar la distribución de la carga del trabajo no remunerado entre sexos.
- **Compensación por maternidad:** Existen diversas formas para compensar el impacto de la maternidad sobre la pensión de la mujer. En Chile, existe el bono por hijo, que consiste en el depósito en la cuenta individual de la madre de un monto equivalente al 10% de 18 ingresos

---

<sup>3</sup> Ver “[Directrices para incluir la perspectiva de género en las políticas de empleo](#)”, OIT, 2011.

mínimos reajustados por la rentabilidad del fondo C de pensiones, por cada hijo. Bolivia y Uruguay también han implementado bonos de este tipo<sup>4</sup>.

La mayoría de los esquemas de pensiones de los países no cuentan con beneficios para las madres que salen del mercado laboral para cuidar a recién nacidos, por lo que sería muy importante contar con algún esquema que incentive su retorno y/o permanencia en el mercado laboral formal.

- **No discriminación:** Promover la neutralidad en las posiciones laborales, que no se requiera un género específico para una posición.
- **Una verdadera igualdad de género en la maternidad/paternidad:** Promover los beneficios de igual manera tanto para madres como para padres, para evitar que se discrimine la contratación de mujeres.

4. **Incentivar pensiones no contributivas o solidarias:** La implementación de estas pensiones financiadas con impuestos generales del Estado es un excelente mecanismo para reducir la brecha de género en pensiones. En Chile, el sistema de pensiones solidarias beneficia en un 60% a las mujeres y reduce la brecha de género de las pensiones autofinanciadas de 50,2% a 21,1%.

Sin embargo, las pensiones no contributivas o solidarias tienen un elevado costo fiscal en países con alta informalidad laboral y su diseño debe ser cuidadoso, para evitar desincentivos a la formalidad laboral y la no cotización a los sistemas de pensiones contributivos.

5. **Entregar pensiones para mujeres en caso de separación o divorcio:** Los contratos familiares entre las parejas deberían considerar un compromiso de protegerse mutuamente todo el tiempo, incluida la etapa de la vejez. Se le ha dado poca relevancia a este tema, porque se tiende a pensar en las mujeres en función de que estarán en pareja hasta su fallecimiento. Sin embargo, la realidad actual es que un porcentaje cada vez mayor de las parejas se separa o divorcia. Y en esos casos, particularmente cuando la mujer ha sacrificado su vida laboral por el cuidado de la casa y de los hijos, hay que pensar en su protección y la de los hijos.

Para quienes decidan como familia que uno de la pareja se queda al cuidado de los hijos, su retribución puede incluir el ahorro para la pensión. Una de las opciones es un esquema de ahorro adicional por consumo.

6. **Crear subsidios para personas que se dedican al cuidado de los adultos mayores y de las personas con discapacidad<sup>5</sup>:** Las mujeres también ejercen mayoritariamente el rol de cuidadoras de adultos mayores y personas con discapacidad (en Chile el 67% del cuidado de los adultos mayores se realiza al interior de la familia y mayoritariamente por mujeres<sup>6</sup>).

Considerando el acelerado envejecimiento que presentará la población latinoamericana en las próximas décadas, se cree que este tema debe enfrentarse con la incorporación de subsidios o seguros de dependencia severa como parte de las políticas previsionales que, entre otros aspectos,

---

<sup>4</sup> Ver "[Equidad de género en pensiones. El caso de México](#)", CONSAR, 2022.

<sup>5</sup> En LA solo Argentina y Brasil contemplan este beneficio.

<sup>6</sup> Comunidad Mujer, 2018.

financie una adecuada remuneración (y que contribuya al ahorro pensionario) para las personas que realicen dichos cuidados.

Se deberán crear políticas de manera cuidadosa para evitar que el gasto fiscal por esta medida se descontrola. Es decir, poner candados y otorgar el subsidio únicamente a personas que demuestren que dejaron de laborar en el sector formal para dedicarse al cuidado de adultos mayores y personas con discapacidad. De manera muy importante, no limitar esta medida a mujeres únicamente.

7. **Crear planes de ahorro previsional voluntario con incentivos fiscales:** Una buena medida complementaria para mejorar las pensiones de las mujeres es la creación de planes de ahorro voluntario diseñados en base a la economía del comportamiento, que incorporen incentivos especiales para ellas. Se podrían implementar mecanismos de afiliación automática a estos planes, con incentivos tributarios mayores para las mujeres y a los cuales adicionalmente puedan contribuir sus cónyuges.

La experiencia del Reino Unido da cuenta del éxito que tienen los esquemas de enrolamiento automático para incrementar los ahorros previsionales. Además, estudios realizados por Fixsen, muestran que el enrolamiento automático ha sido exitoso en reducir la brecha de género respecto a los ahorros previsionales desde que se implementó.

Esta conclusión también es compartida por Crawford y O'Brien quienes muestran que el enrolamiento automático ha tenido un efecto significativo en el comportamiento del ahorro previsional, con más mujeres que nunca cotizando en planes ocupacionales, teniendo un impacto significativo en la reducción de brechas de género.

8. **Utilizar tablas de mortalidad diferenciadas por sexo.** La aplicación de tablas de mortalidad unisex, es decir de expectativas de vida promedio entre hombres y mujeres, es una propuesta que se menciona comúnmente para enfrentar la brecha de género en pensiones, sin embargo, tiene muy poco impacto en el monto de las pensiones de las mujeres, mientras que, afecta negativamente las alternativas de pensión, la competencia y la transparencia. **Por lo cual no se recomienda, y es preferible utilizar tablas de mortalidad diferenciadas por sexo.**

En efecto, al imponer tablas de mortalidad unisex se dificulta la oferta de diversas modalidades de pensión porque racionalmente los hombres deberían preferir los retiros programados (RP), ya que dejarían herencias significativas al considerar una expectativa de vida mayor a la real y las mujeres deberían optar por una Renta Vitalicia (RV), porque si optan por un RP podrían agotar sus fondos antes de fallecer, porque vivirían más de lo que dicen las tablas de mortalidad unisex. Ello generaría una mayor concentración de mujeres en las RV, donde las tablas unisex tampoco representarían la mortalidad de su población. En los países donde se ha impuesto el uso de tablas de mortalidad unisex, frecuentemente se ha eliminado la modalidad de RP, lo cual perjudica a ciertos grupos de población.

La competencia no solo se vería afectada al eliminar la modalidad de RP, sino también al interior de mercado asegurador (RV), ya que debería ocultarse la variable sexo, que es relevante en la tarificación del costo de la pensión. Pero ocultar dicha información no es fácil, cuando las edades de jubilación son distintas para hombres y mujeres (la Compañía de seguros posiblemente suponga que si se está jubilando con menos de 65 años es mujer y con 65 o más es hombre); por la edad de la pareja (habitualmente los hombres se casan con mujeres más jóvenes); por información que puedan

proporcionar los propios interesados (hombres) o que irregularmente se puedan obtener. Para evitar el uso de la variable sexo en la oferta de RV, se establece una estricta fiscalización y se suele permitir solo ofertas grupales (no individuales), lo cual limita una sana competencia (no se puede considerar las condiciones de salud o socioeconómicas del futuro pensionado).

El uso de tablas unisex implica que la brecha de género de pensión se reduce, en parte por el empeoramiento innecesario de las pensiones masculinas y el aumento de las pensiones de las mujeres (sería de solo un 4%). Sin embargo, las mujeres beneficiarias de pensiones de viudez se verían perjudicadas por menores pensiones al fallecimiento de su pareja (habitualmente esa pensión es un porcentaje de la pensión del causante).

### Bibliografía

- 1) Karol Fernández, Brechas de Género en pensiones y propuestas para mejorar las pensiones de las mujeres en los países FIAP.
- 2) Presentación de Nieves Lanzagorta (AMAFORE), en seminario internacional FIAP-ADAFP 2022.
- 3) Presentación Waldo Tapia (BID), en seminario internacional FIAP-ADAFP 2022.
- 4) Equidad de género en pensiones, CONSAR
- 5) Rachel Fixsen (2019), "Auto-enrolment irons out gender gap in UK pensions participation".
- 6) Rowena Crawford y Laurence O'Brien (2021) "Life-cycle patterns in pension saving".

Importante: Los comentarios y afirmaciones de este documento deben considerarse como una orientación de carácter general para aumentar la cultura previsional y bajo ninguna circunstancia pueden ser considerados como una recomendación que reemplace la evaluación y decisión personal, libre e informada de los trabajadores. La información de esta Nota de Pensiones puede ser reproducida por los medios de comunicación.

Consultas: Federación Internacional de Administradoras de Fondos de Pensiones (FIAP).  
Dirección: Avenida Nueva Providencia 2155, Torre B, piso 8, Of.810-811, Providencia. Santiago – Chile.  
Fono: (56-2) 2381 1723; E-mail: [fiap@fiap.cl](mailto:fiap@fiap.cl); Sitio web: [www.fiapinternacional.org](http://www.fiapinternacional.org)