

## Reforma de 2008 y PGU: Dos Políticas Públicas Clave Para Mejorar las Pensiones de las Mujeres

- Solo 2,5 millones de mujeres cotizan para pensión versus 3,4 millones de hombres, lo que se explica por las brechas en el sector laboral. La fuerza masculina la integran 84% de los hombres en edad de trabajar (entre 18 y 65 años) mientras que la femenina representa a un 61%.
- La Reforma Previsional de 2008 marcó un punto de inflexión en las pensiones femeninas. Desde el año 2009 se ha entregado el bono por hijo a 758.847 madres, que tenían un promedio de 3,32 hijos.
- La nueva Pensión Garantizada Universal (PGU) beneficia más a las mujeres, con 1 millón 262 mil frente a los 884 mil beneficiarios hombres, equivalentes a un 59% y 41%, respectivamente.

### Introducción

La condición de las mujeres en el mundo del trabajo, su situación previsional y las pensiones son temas que han estado presentes en el debate nacional hace ya varios años. Las políticas públicas orientadas a reconocer el aporte femenino al desarrollo económico y a erradicar diferencias arbitrarias, inmotivadas e incluso discriminatorias han llegado paulatinamente y continuarán a futuro porque es justo que las mujeres participen en igualdad de condiciones de los beneficios del desarrollo.

Este documento revisa datos significativos de la condición femenina en el mundo del trabajo y de la previsión social. Se debe tener presente que un sistema de pensiones no tiene cómo intervenir directamente en las variables más importantes del mundo laboral y lo que está en su esfera de influencia es conseguir las mejores pensiones posibles, removiendo obstáculos y facilitando la cotización más regular posible en el sistema.

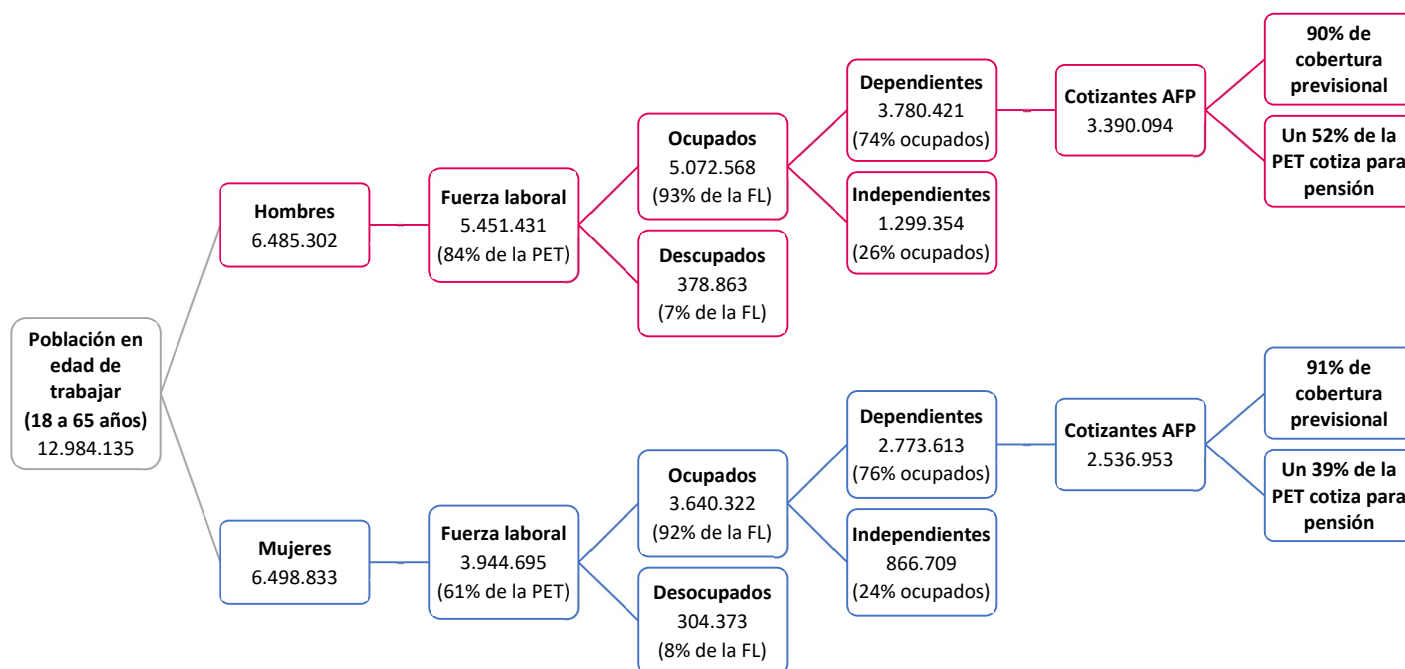
Conscientes de lo anterior es que muchas de las políticas públicas previsionales y laborales han apuntado a impulsar una mayor incorporación de la mujer al trabajo y a mitigar condiciones de hecho y culturales que afectan a la fuerza laboral femenina.

## Contexto laboral y previsional

Las mujeres son poco más de la mitad de la población en edad de trabajar: aproximadamente 6,5 millones. La fuerza laboral masculina representa al 84% de los hombres en edad de trabajar (entre 18 y 65 años), mientras que la femenina es solo un 61% de quienes están en edad de trabajar. Quienes no son parte de la fuerza laboral es porque, por diversas razones, no pueden o no desean trabajar, siendo la mayoría mujeres, que muchas veces asumen labores de trabajo no remunerado al interior del hogar.

Al final de la cadena, como se aprecia en la **Ilustración 1**, solo 2,5 millones de mujeres cotizan para su pensión, mientras que 3,4 millones de hombres lo hacen.

**Ilustración 1. Caracterización mercado del trabajo y previsión social según sexo**



Fuente: Asociación de AFP en base a cifras del Instituto Nacional de Estadísticas (trimestre móvil NDE-2021) y Superintendencia de Pensiones (diciembre 2021). Los cotizantes incluyen a afiliados activos y voluntarios que devengaron sus remuneraciones en noviembre de 2021.

Esto significa que los trabajadores dependientes tienen una cobertura previsional de 90% en el caso de los hombres y del 91% en el de las mujeres. Sin embargo, cuando se compara con la población en edad de trabajar, un 52% de los hombres cotiza para su pensión y solo el 39% de las mujeres lo hace.

**En otras palabras, solo cuatro de diez mujeres en edad de trabajar cotiza para su pensión futura.**

Las mujeres afiliadas al sistema de pensiones alcanzan los 5,3 millones, pero cotizan menos de la mitad: 2,5 millones. Por franja de edad, el mayor número de afiliadas se encuentra entre los 25 y 35 años, alcanzando el 1,5 millón, y también las cotizantes, que suman 819.488. Como la edad legal de pensión se mantiene en los 60 años, la franja de mujeres entre 55 y 65 años que cotiza cae a 233.875, mientras que los hombres en este tramo de edad son más del doble, 485.319.

La afiliación al sistema es permanente y para incorporarse basta con haber cotizado una vez, sea como dependiente o independiente. Es más frecuente que las mujeres salgan temporalmente del ámbito laboral para cuidar a sus hijos o a personas mayores, y por esta causa dejan de cotizar. Sin embargo, muchas no vuelven a aportar y así se aprecia en la caída de cotizantes a edades superiores.

**Tabla 1. Afiliados y cotizantes según sexo y tramo etario, dic-21**

Tramo etario	Hombres		Mujeres		% afiliadas mujeres	% cotizantes mujeres
	Afiliados	Cotizantes	Afiliados	Cotizantes		
25-	735.851	377.024	619.746	274.600	46%	42%
25 - 35	1.661.045	992.219	1.534.557	819.488	48%	45%
35 - 45	1.383.014	820.246	1.299.621	665.547	48%	45%
45 - 55	1.230.333	692.866	1.184.065	537.095	49%	44%
55 - 65	939.015	485.319	648.534	233.875	41%	33%
65+	79.102	22.420	43.656	6.348	36%	22%
<b>Total</b>	<b>6.028.360</b>	<b>3.390.094</b>	<b>5.330.179</b>	<b>2.536.953</b>	<b>47%</b>	<b>43%</b>

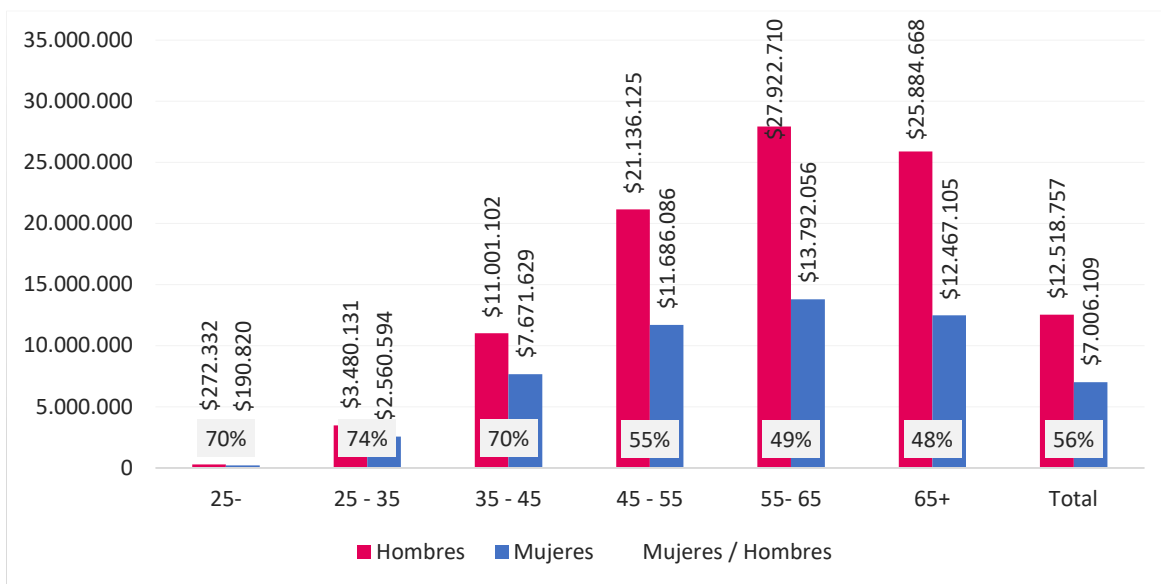
Fuente: Asociación de AFP en base a cifras de la Superintendencia de Pensiones. Los cotizantes incluyen a afiliados activos y voluntarios que devengaron sus remuneraciones en noviembre de 2021.

### Ingresos y ahorros: brechas de género

Al comienzo de la vida laboral la diferencia de género respecto del saldo ahorrado es relativamente menor y alcanza a unos 30 puntos porcentuales, es decir, el ahorro para pensión de las mujeres es el 70% del de los hombres. Sin embargo, a partir de los 45 a 55 años la brecha se hace muy sustantiva.

Las diferencias de ahorros acumulados alcanzan casi un 50% al final de las carreras laborales, y de allí la disparidad en el monto de las pensiones entre géneros. Lo anterior se explica por varias razones: las mujeres se pueden pensionar cinco años antes que los varones, poseen más lagunas previsionales y la renta cotizada es menor.

**Gráfico 1. Saldo promedio de afiliados según sexo y tramo etario, dic-2021**



Fuente: Asociación de AFP en base a cifras de la Superintendencia de Pensiones.

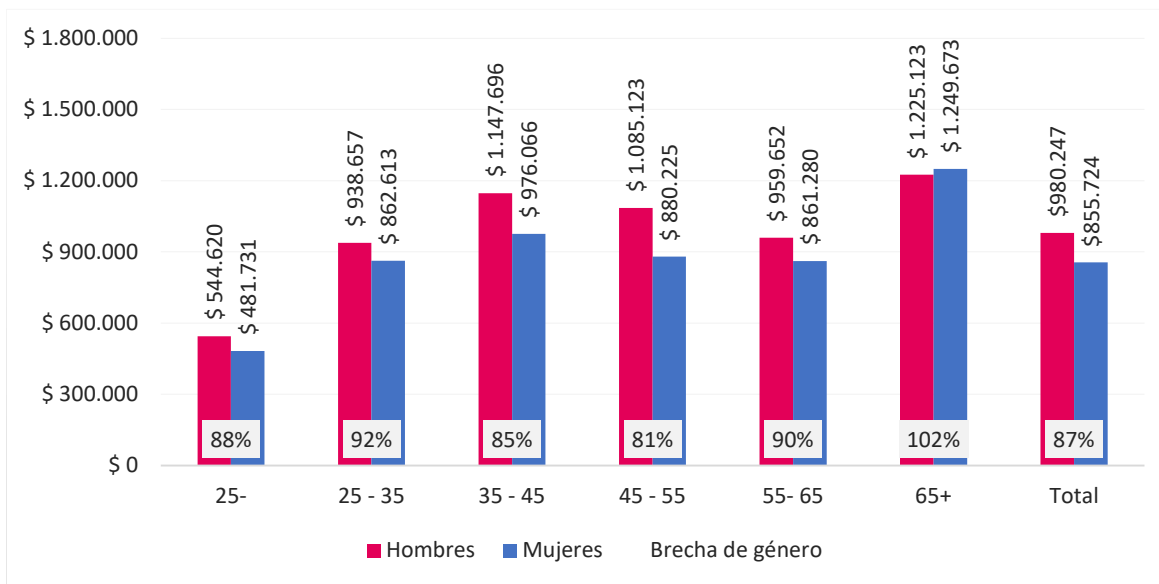
El **Gráfico 2** muestra que en el tramo de 65 años y más, las mujeres superan levemente en renta imponible promedio a los hombres. Aquellas que se mantienen en el mundo del trabajo a edades superiores son pocas y posiblemente siguen en el mundo laboral aquellas con mayor calificación o con empleos más satisfactorios desde una perspectiva personal y de calidad de vida.

El ingreso imponible de las mujeres alcanza el 92% del ingreso masculino de los cotizantes de entre 25 y 35 años, pero en edades más avanzadas la brecha aumenta. En el caso de quienes tienen entre 45 y 55 años, las mujeres reciben salarios que equivalen al 81% del de los hombres.

Sin embargo, la brecha salarial es una de las variables que más ha disminuido en los últimos años (**Gráfico 3**), y para ello la legislación ha representado un importante punto de apoyo, especialmente aquella que prohíbe diferencias salariales de género tratándose de iguales tareas. También ayuda la normativa sobre post natal que se ha aprobado en los últimos años.

No obstante, quedan pasos importantes en materia de salas cuna y de remuneraciones por el cuidado de mayores, tareas que son asumidas preferentemente por mujeres y que son un trabajo no reconocido y no pagado la mayoría de las veces.

**Gráfico 2. Ingreso imponible promedio de cotizantes en dic-2021 según sexo y tramo etario**

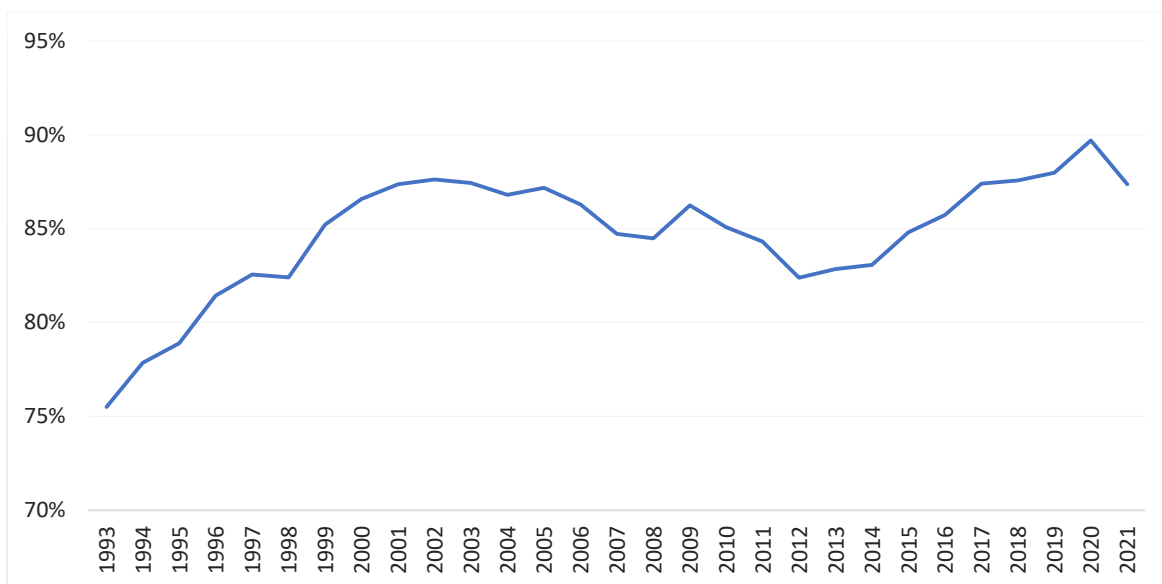


Fuente: Asociación de AFP en base a cifras de la Superintendencia de Pensiones.

Un elemento a considerar en los datos de remuneraciones al 2021 es que la pandemia sacó a muchas personas de ocupaciones asalariadas, y la cesantía y desempleo generada afectó más intensamente a los empleos de menor calificación y en menor grado a aquellos más calificados y que se podían realizar a distancia. Al haber menos empleos de bajos salarios, se produjo un mejor promedio salarial para aquellas mujeres que se mantuvieron en actividad.

La curva que trazan los ingresos imposables de mujeres respecto de los hombres muestra que la recuperación de terreno de las rentas femeninas lleva ya una década, y que las pequeñas variaciones negativas son circunstanciales. Particularmente, desde junio de 2014 se observa cierta convergencia entre el salario imponible de hombres y mujeres, ya que las tasas de crecimiento salarial de estas últimas han sido sistemáticamente superiores a las de los hombres. De esta forma, la tendencia es que las remuneraciones crezcan con una disminución de las brechas por género.

**Gráfico 3. Evolución del ingreso imponible promedio de las cotizantes mujeres como proporción del ingreso imponible de los cotizantes hombres**



Fuente: Asociación de AFP en base a cifras de la Superintendencia de Pensiones.

## Perspectiva de género en el sistema de pensiones

Un punto fuerte en este avance lo constituyó la Reforma Previsional de 2008, impulsada por la presidenta Michelle Bachelet. Este es un cuerpo de reglas que contiene cambios importantes y que dio pie, probablemente, a otros avances posteriores.

Sobre la base de la Pensión Mínima Garantizada por el Estado (PMGE) y las Pensiones Asistenciales (PASIS), se creó el primer pilar del sistema de pensiones o Pilar Solidario, que con la Pensión Básica Solidaria (PBS) y el Aporte Previsional Solidario benefició fundamentalmente a las mujeres de 65 años en adelante. Ello abrió una posibilidad de lograr certeza de una pensión a millones de mujeres que no tienen cotización en sistemas de pensiones y mejorando también el monto para aquellas que teniendo pocos aportes recibían montos evidentemente muy bajos.

### Pilar Solidario y Pensión Garantizada Universal

Debido a que las mujeres en Chile se han desempeñado con mayor preponderancia en labores de trabajo no remunerado en el hogar, como el cuidado de niños y adultos mayores, suelen ser también quienes acumulan menor ahorro para su pensión. Esto se agrava por los menores salarios, la menor edad legal de pensión y la mayor expectativa de vida.

Es por esto que el Pilar Solidario beneficia a muchas más mujeres que hombres. Particularmente, a diciembre de 2021 existían casi 713.000 beneficiarios hombres y 1.115.166 beneficiarias mujeres (**Tabla 2**). A su vez, los beneficios del Pilar Solidario que reciben los hombres son ligeramente inferiores a los de las mujeres (APS), pero el monto de la pensión final es un poco más favorable para los hombres.

**Tabla 2. Número y monto de beneficios del Pilar Solidario pagados en diciembre de 2021 según tipo de beneficio y sexo**

Tipo de beneficio	Sexo	N° de beneficiarios	Beneficio promedio	Pensión final
PBS vejez	Hombres	105.397	170.418	170.418
	Mujeres	308.126	169.757	169.757
PBS invalidez	Hombres	79.548	164.340	164.340
	Mujeres	102.539	164.331	164.331
APS vejez	Hombres	486.375	127.220	257.119
	Mujeres	661.228	135.384	249.393
APS invalidez	Hombres	41.477	139.980	159.996
	Mujeres	43.273	145.938	161.768
<b>Total</b>	<b>Hombres</b>	<b>712.797</b>	<b>\$138.493</b>	<b>\$228.293</b>
	<b>Mujeres</b>	<b>1.115.166</b>	<b>\$147.953</b>	<b>\$216.168</b>

Fuente: Asociación de AFP en base a cifras de la Superintendencia de Pensiones.

De esta forma, el primer pilar del sistema de pensiones ayuda a disminuir la desigualdad entre hombres y mujeres, la cual es producto de diversos y múltiples factores culturales y socioeconómicos.

Este año, 2022, se aprobó por el Parlamento el proyecto del Ejecutivo que crea la Pensión Garantizada Universal (PGU). Se trata de un beneficio estatal que sustituye la PBS y APS, y que favorecerá este año a aproximadamente 2.145.663 personas, todos de 65 años y más que no pertenezcan al 10% de mayores ingresos de la población. Se pagará mensualmente por el Instituto de Previsión Social y podrán acceder todas las personas que reúnan los requisitos establecidos en la ley, se encuentren o no incorporadas a algún régimen previsional.

En líneas generales, para quienes tengan una Pensión Base (PB) menor a \$630.000, el beneficio ascenderá al 100% del valor de la PGU, esto es, \$185 mil. Y quienes tengan una pensión base de \$630.000 y hasta un millón de pesos, recibirán una fracción de ese monto de forma decreciente. De esta forma que quienes tienen una pensión base de un millón, no reciben subsidio.

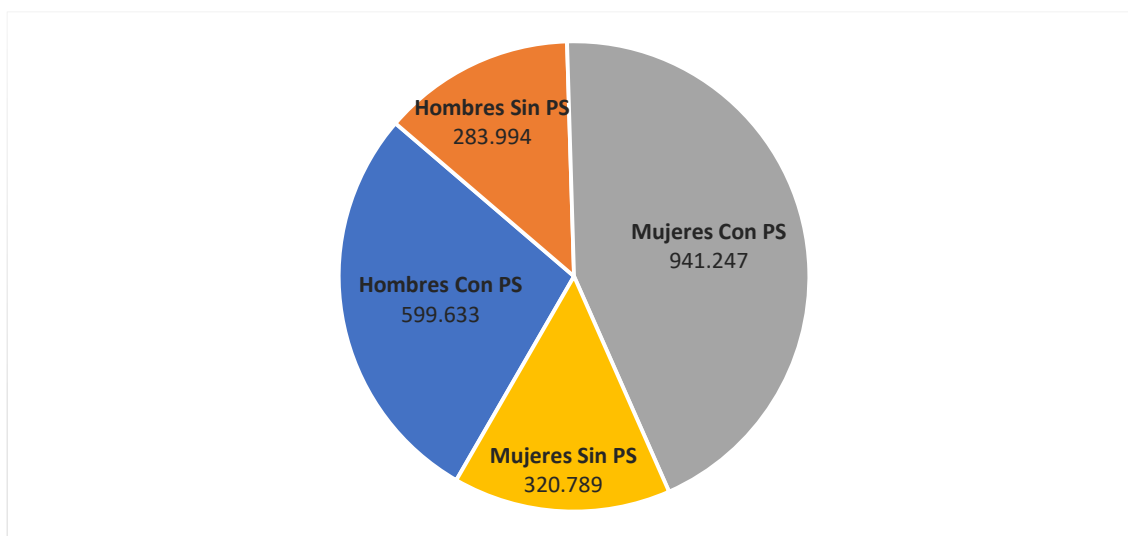
Dado que en el Pilar Solidario las mujeres son las que más reciben los aportes del Estado, en número serán más favorecidas por la PGU. Asimismo, debido a las condiciones de densidad de cotizaciones y resultados de la pensión base, que toma en cuenta la longevidad, las mujeres serán más favorecidas tanto en número de beneficiadas como en los montos estatales destinados a este grupo.

Particularmente, el Ministerio del Trabajo proyecta que en 2022 habrá 2.145.663 beneficiarios de la PGU, de los cuales el 72% serán personas que pertenecían al Pilar Solidario y el 28% serán nuevos beneficiarios del aporte del Estado (**Gráfico 5**).

A su vez, se estima que un total de 883.627 receptores de la PGU serán hombres y 1.262.036 serán mujeres, equivalentes a un 41% y 59%, respectivamente.

De esta forma, la Pensión Garantizada Universal, al igual que el Pilar Solidario, mantiene la preocupación por las diferencias de género que presentan los pensionados.

**Gráfico 5. Potenciales beneficiarios de PGU en 2022 según sexo y estado del Pilar Solidario**



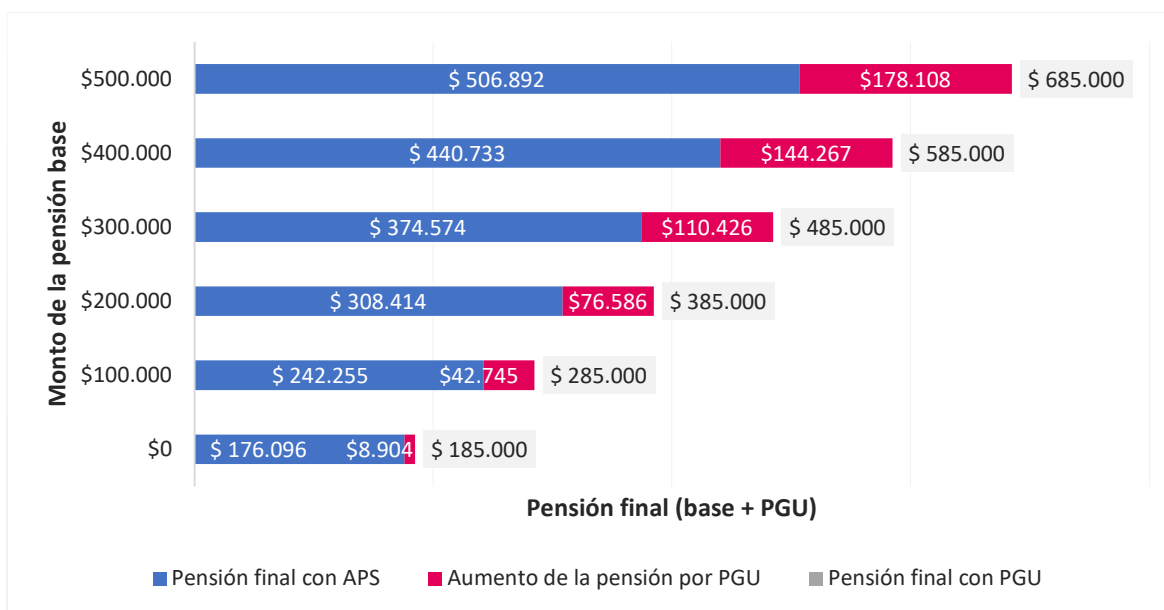
Fuente: Asociación de AFP en base a cifras de Presentación del Ministro del Trabajo en Comisión de Trabajo y Previsión Social del Senado, 5 de enero 2022.

Respecto de los beneficios de la Pensión Garantizada Universal, para el caso de quienes son parte del Pilar Solidario, se reemplaza por la PGU cuando sea beneficioso para el pensionado. Es decir, que quienes recibían la Pensión Básica Solidaria pasan a recibir los \$185.000. Quienes recibían un complemento solidario, APS, para mejorar su pensión autofinanciada, sumarán a dicho saldo la diferencia hasta completar el aporte estatal de \$185.000.



Como se observa en el **Gráfico 6**, quienes autofinanciaban, por ejemplo, una pensión de \$100.000, recibían una pensión final de \$242.255, la cual incluía el Aporte Previsional Solidario (APS de \$142.255). Ahora, se reemplaza el APS de \$142.255 por la PGU de \$185.000, con una pensión final de \$285.000. Esto equivale a un aumento de un 18%.

**Gráfico 6. Ejemplos de los montos de pensión que recibirían pensionados que sí son parte del Pilar Solidario, según el monto de su pensión base**



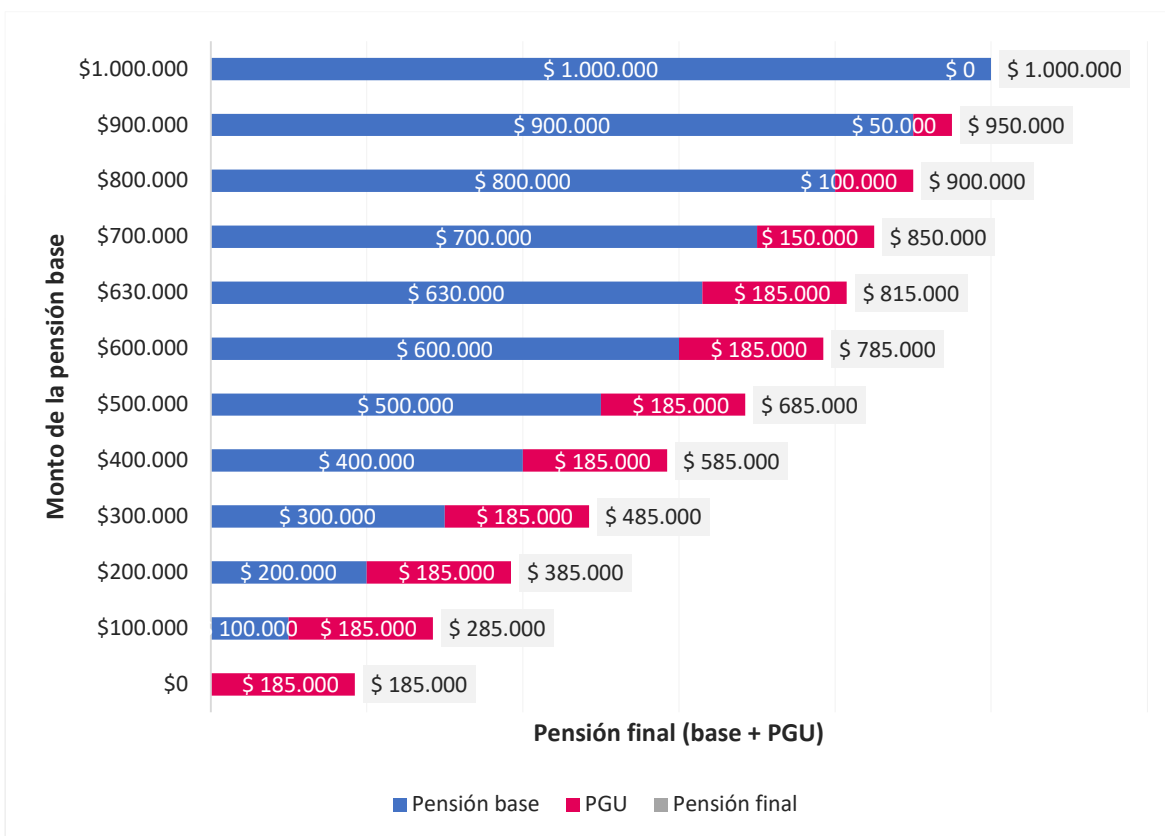
Fuente: Asociación de AFP.

La nueva pensión solidaria tiene una amplia cobertura, considerando los montos de pensiones base del sistema. Solo quedan al margen quienes forman parte del 10% de mayores ingresos, condición que será verificada por el Estado sobre la base de un test de afluencia, el que tomará en cuenta el monto de las pensiones y otros ingresos de los que dispongan los pensionados que soliciten el beneficio.

Para el caso de quienes no son parte del Pilar Solidario (**Gráfico 7**), al autofinanciar una pensión de \$100.000, por ejemplo, no había aporte estatal, por lo tanto, esa pensión autofinanciada era la pensión final. Ahora, con la PGU se agregan los \$185.000, recibiendo una pensión final de \$285.000. El aumento, en ese caso, sería de un 185%.

La PGU, por tanto, aumenta las pensiones que recibían los beneficiarios del Pilar Solidario (principalmente mujeres) y entrega un nuevo beneficio a quienes no cumplían los requisitos para acceder a este pilar. Así, mantiene el principio de ayudar a una mayor equidad en las pensiones, especialmente en el caso de las mujeres.

**Gráfico 7. Ejemplos de los montos de PGU que recibirían pensionados que no son parte del Pilar Solidario, según el monto de su pensión base**



Fuente: Asociación de AFP.

## Bono por hijo

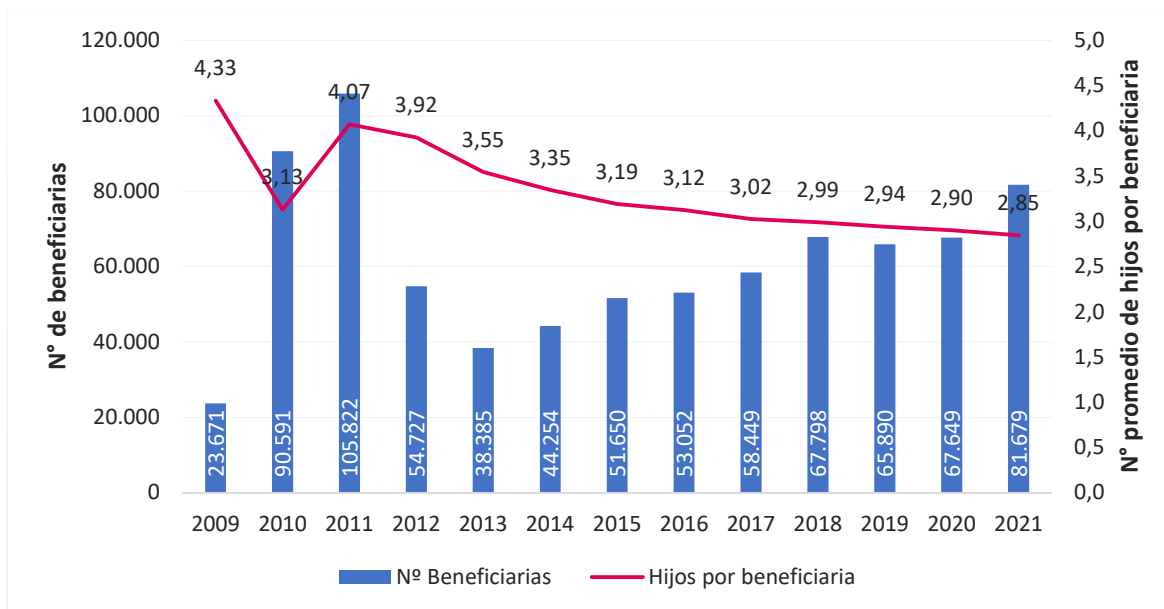
Otra política implementada en el 2008 fue el Bono por Hijo Nacido Vivo o Adoptado que comenzó a regir con las madres que se pensionaron a contar del 1 de julio de 2009. En este caso, se estableció un bono para las madres por cada hijo que hubiesen tenido, que también se hace efectivo a los 65 años, pero no se focalizó en las mujeres afiliadas al sistema de pensiones, sino que para todas las mujeres madres. El aporte estatal consiste en un subsidio equivalente al 10% de 18 ingresos mínimos que se aplica desde la fecha de nacimiento del hijo y hasta los 65 años de la madre, aplicándose una rentabilidad mensual al monto aportado, que corresponde a la del promedio de los fondos tipo C.

Este es un reconocimiento a la maternidad y también la certeza de que la concepción y la crianza de los primeros meses de vida significa muchas veces abandonar el trabajo formal y remunerado, generando lo que en el antiguo sistema de reparto se denominaban lagunas previsionales.

Desde el año 2009 se ha entregado el bono por hijo a 758.847 mujeres, las cuales tenían un promedio de 3,32 hijos. Luego del *peak* del pago de este beneficio en 2010 y 2011, en los últimos años se ha mantenido relativamente estable, con un total de entre 50.000 y 70.000 beneficiarias.

En 2021, particularmente, el bono por hijo se les entregó a 81.679 mujeres, que tenían en promedio 2,85 hijos. El número de hijos por beneficiaria, tal como lo muestra la decreciente tasa de fecundidad en la sociedad chilena, ha descendido de forma estable desde el año 2012.

**Gráfico 8. Evolución del número de beneficiarias del Bono por Hijo y número de hijos promedio a dic-21**



Fuente: Asociación de AFP en base a cifras de la Superintendencia de Pensiones.

La evidencia es que la densidad de cotizaciones es muy inferior a la de los hombres. La continuidad de la vida laboral femenina con cotizaciones para pensión es desigual y difícil de remediar, incluso con positivas medidas como el bono por hijo. Previo a los retiros de fondos, cuando muchos afiliados próximos y pensionados agotaron sus fondos previsionales, los hombres promediaban 20,5 años cotizados y las mujeres 16,7 años cotizados. Casi la mitad de las mujeres (46%) cotiza menos de 15 años, mientras que casi la mitad de los hombres cotiza menos de 20 años (47%).

### Otras políticas para mejorar la situación previsional de las mujeres

Además, otras políticas en el sistema previsional están destinadas especialmente a las mujeres.

La primera es la diferenciación del costo del Seguro de Invalidez y Supervivencia (SIS) entre hombres y mujeres, de la reforma del 2008. Como la siniestralidad de las mujeres es menor a la de los hombres, el SIS, cuyo costo es asumido por los empleadores, se paga según el costo de los hombres y la diferencia a favor de las mujeres se deposita en su cuenta individual. Por este cambio, en la actualidad las mujeres cotizan el 10,61% de su remuneración, mientras que los hombres cotizan el 10% del ingreso imponible.

Otra política en caso de nulidad matrimonial y divorcio es la partición del ahorro para el cónyuge más desfavorecido, a través de la revisión de un juez, donde se puede dividir la cuenta del cónyuge más favorecido, de forma tal de transferir hasta el 50% de los recursos a la parte menos favorecida. Si bien la norma no establece si los beneficiarios deben ser mujeres, en la mayor parte de los casos estas son las menos favorecidas, siendo excepcionales los casos inversos.

Desde enero 2009 hasta junio 2021, un total de 5.802 mujeres se han visto compensadas por nulidad matrimonial o divorcio, mientras que solo 135 hombres han sido beneficiados por este mecanismo. En promedio, las mujeres han traspasado a sus cuentas un ahorro de \$7.807.000, cifra que alcanza los \$8.479.000 en el caso de los hombres. Se totalizan USD 54,62 millones traspasados por este concepto.

Por último, un tercer instrumento pensado en la situación previsional de las mujeres es la cuenta de indemnización para trabajadores de casa particular, oficio desempeñado preferentemente por mujeres. En estos casos, la legislación fijó una renta mínima imponible para trabajadores de casa particular, la que no podrá ser inferior a un ingreso mínimo mensual para jornadas completas.

A diciembre 2021, 771.536 cuentas de indemnización son obligatorias, con el fin de entregar una indemnización a todo evento a estos trabajadores: 80.640 de hombres y 690.896 de mujeres.

## Las mujeres viven más años que los hombres

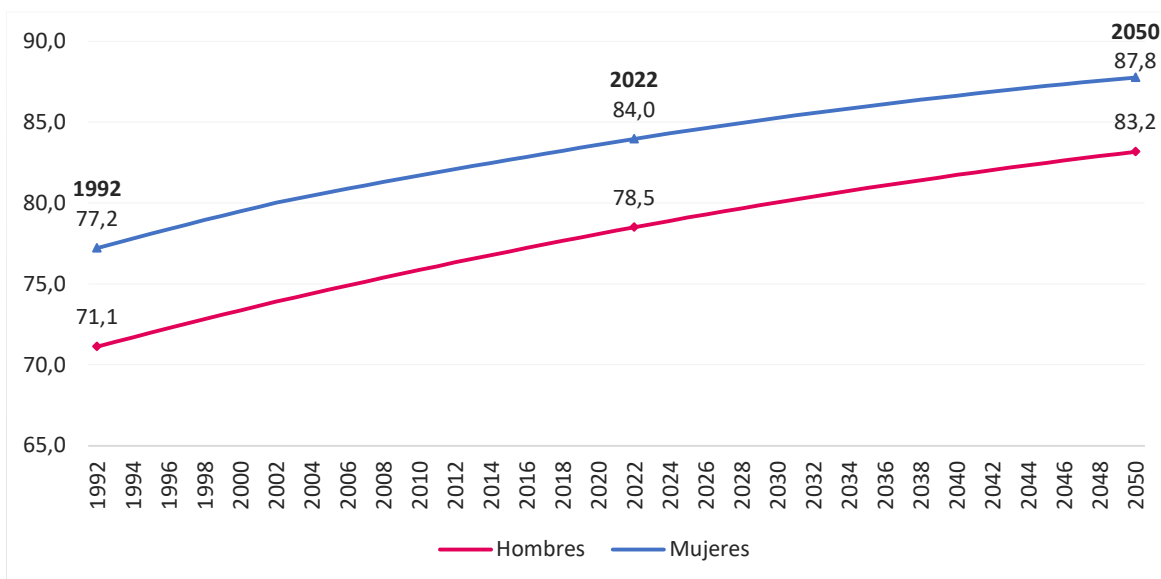
Un hecho singular y positivo es que las mujeres viven muchos años más que los hombres, lo cual extiende el período en que las mujeres están bajo la protección económica de las pensiones. En forma natural, esto tiende a bajar el monto de las pensiones, ya que deben determinarse con fórmulas actuariales, a fin de que los recursos no se agoten antes de lo previsible.

Por esto, la Superintendencia de Pensiones y la Comisión para el Mercado Financiero (CMF) trabajaron las tablas de mortalidad, las cuales son un insumo para el cálculo de la pensión. Equilibran la preocupación porque los pensionados no queden sin saldo para el pago de su pensión antes de tiempo

y la preocupación porque los pensionados no tengan pensiones innecesariamente bajas para que duren hasta una edad a la que probablemente ya habrán fallecido.

De acuerdo con estas tablas, los hombres a los 65 años tienen una sobrevivida promedio de 20,3 años; esto es, viven hasta los 85,3 años, y las mujeres a los 60 años registran una sobrevivida promedio de 30,4 años, viviendo hasta los 90,4 años. Se debe tener presente que las nuevas tablas no afectan el recálculo anual de las pensiones de quienes ya se pensionaron, manteniéndose para esos casos las tablas vigentes a la fecha de pensión.

**Gráfico 9. Evolución de las expectativas de vida al nacer**



Fuente: Asociación de AFP en base a cifras del Instituto Nacional de Estadísticas.

Las tablas de mortalidad han sido motivo de polémica y en especial la sobrevivida que concierne a las mujeres, porque reducen los montos de las pensiones. Aunque son fácilmente confundidas, no son lo mismo que las tablas de expectativa o esperanza de vida. Las tablas de mortalidad consideran cuán probable es que un afiliado viva un año adicional, dado que ha llegado a vivir hasta su edad actual, mientras que las expectativas de vida se calculan al nacer con los datos de toda la población.

Al hecho de que por ley las mujeres pueden pensionarse antes que los hombres, se suma la evidencia de que viven más años, conjugándose una mezcla que termina por reducir fuertemente las pensiones. La situación de género se ve agravada por el hecho que registran además una baja de densidad de cotizaciones y una menor edad de pensión.

La PGU va en la dirección de beneficiar en forma importante a las mujeres, sustituyendo a la PBS y el APS. Además, la PGU tiene también mayores beneficios y mayor cobertura.

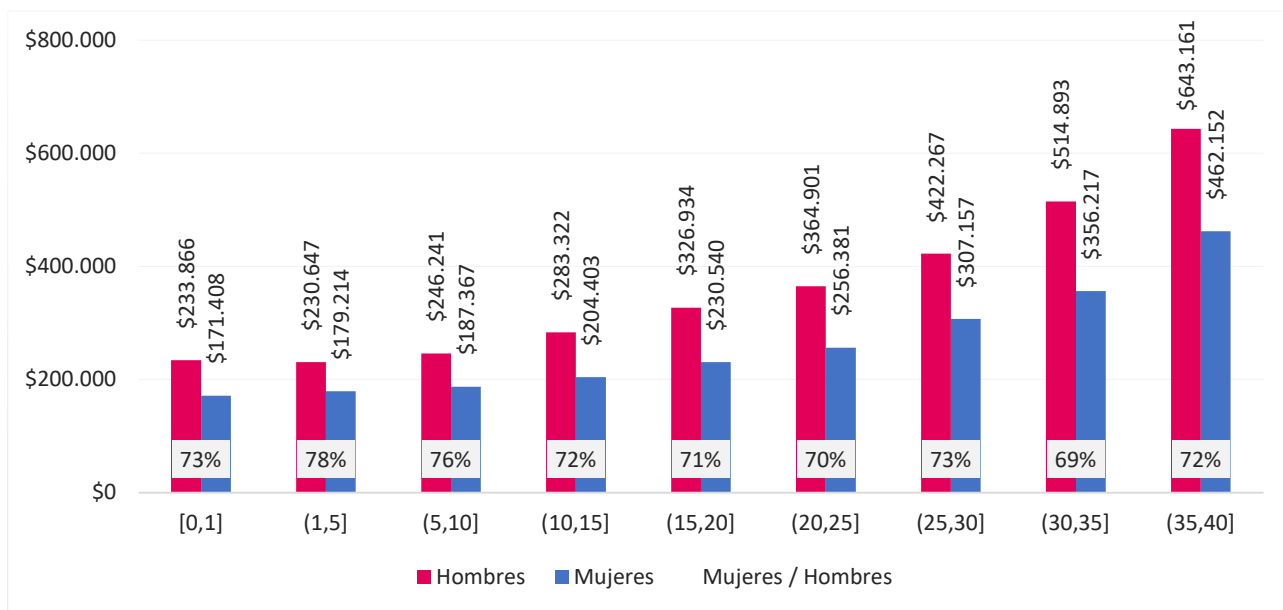
## Pensiones pagadas

Las pensiones son un reflejo de lo que ocurre en el mercado del trabajo: sin cotizar es muy difícil, sino imposible, obtener una buena pensión.

Las diferencias en la situación laboral de hombres y mujeres se traducen, por tanto, en que las mujeres reciban menores pensiones que los hombres. Incluso cuando se cotiza por el mismo tiempo, las diferencias salariales, la menor edad de pensión y la mayor expectativa de vida hacen que exista una brecha entre ambos géneros.

Como se observa en el **Gráfico 10**, las pensiones masculinas son consistentemente superiores a las femeninas. Por ejemplo, las pensiones de las mujeres que cotizan entre 20 y 25 años son de un monto equivalente al 70% de las pensiones de los hombres que cotizaron el mismo tiempo.

**Gráfico 10. Número y monto de pensiones de vejez pagadas en dic-2021**



Fuente: Asociación de AFP en base a cifras de la Superintendencia de Pensiones.

Aunque hay importantes diferencias entre ambos sexos, este gráfico permite constatar que, tanto para hombres como mujeres, el sistema entrega mayores pensiones a quienes cotizan de forma regular.

## Retiros de fondos

Los últimos datos indican que son cuatro millones de afiliados los que quedaron sin fondos en sus cuentas como consecuencia de los tres retiros de fondos autorizados, de los cuales 3,8 millones son afiliados activos y 177.496 pensionados. Las mujeres suman casi 2,3 millones y los hombres 1,7 millones.

Los antecedentes dan cuenta de que entre los que retiraron y dejaron en cero sus cuentas hay 700 mil extranjeros, y los chilenos suman 3,3 millones (**Tabla 5**).

**Tabla 5. Número de personas que agotaron sus fondos en primer, segundo y/o tercer retiro según tipo de solicitante, sexo, nacionalidad y tramo etario, al 28-ene-2022**

Categoría		Personas	
		Número	%
Tipo de solicitante	Activo	3.873.920	95,6%
	Pensionado	177.496	4,4%
Sexo	Hombres	1.753.913	43,3%
	Mujeres	2.283.204	56,4%
	S/I	14.299	0,4%
Nacionalidad	Chilenos	3.321.344	82,0%
	Extranjeros	704.820	17,4%
	S/I	25.252	0,6%
Tramo etario	Hasta 25 años	998.588	24,6%
	26-35 años	1.440.676	35,6%
	36-45 años	662.926	16,4%
	46-55 años	469.528	11,6%
	56-65 años	332.382	8,2%
	66-más años	133.009	3,3%
	S/I	14.307	0,4%
<b>Total</b>		<b>4.051.416</b>	<b>100%</b>

Fuente: Asociación de AFP en base a cifras de la Superintendencia de Pensiones.

No cabe duda de que el retiro de ahorros perjudica gravemente el monto de las pensiones, que es justamente la dirección contraria a la que debía girar el debate legislativo previsional.

Mejorar el monto de las pensiones es un objetivo que debe reunir la voluntad de los trabajadores, los empleadores y el Estado, y los retiros de fondos en el contexto de pandemia nos ha alejado más del

objetivo que todas las personas desean, que no es otro que llegar al final de la vida laboral con una cobertura de pensiones suficiente para cubrir las necesidades de la vejez.

## Conclusiones

1. La inserción laboral femenina en Chile es muy positiva, no solo porque representa un logro importante en autonomía y calidad de vida de las mujeres, sino que significa también sumar a los frutos del progreso a la mitad de la población.
2. En los últimos años se ha producido un favorable consenso ciudadano y político en orden a que se deben rebatir prejuicios y discriminaciones inmotivadas que perjudican a las mujeres.
3. La previsión social y las pensiones no tienen capacidad por sí solas de resolver problemas de género del mundo del trabajo, pero se han conseguido avances muy significativos en la mitigación y discriminación, como la tendencia a disminuir la brecha salarial de hombres y mujeres.
4. Las políticas públicas de los últimos años han reconocido el papel de las mujeres en la construcción de una sociedad mejor, y es así como, continuando la línea de la reforma del 2008, la PGU beneficiará fundamentalmente a las mujeres de los sectores más desposeídos y de clase media.
5. Lo avanzado es solo una parte de lo que como país debemos hacer y el campo de mejoras es muy amplio, especialmente en lo que se refiere al apoyo de salas cuna y jardines infantiles, y el reconocimiento de que el cuidado de los adultos mayores, función particularmente femenina, debe ser remunerado y con previsión.

Importante: Los comentarios y afirmaciones de este documento deben considerarse como una orientación de carácter general para aumentar la cultura previsional y en ninguna circunstancia pueden ser considerados como una recomendación que reemplace la evaluación y decisión personal, libre e informada de los afiliados.

La información de este Boletín puede ser reproducida por los medios de comunicación.

Consultas: Departamento de Estudios Asociación de AFP.

Dirección: Avenida Nueva Providencia 2155, Torre B, piso 14, Providencia. Santiago – Chile.

E-mail: [ivergara@aafp.cl](mailto:ivergara@aafp.cl)

Website: [www.aafp.cl](http://www.aafp.cl)