

Una de las principales brechas en el mercado laboral entre hombres y mujeres es la salarial. De acuerdo con el estudio Zoom de Género, que elabora el Observatorio del Contexto Económico (Ocec de la UDP), en conjunto con ChileMujeres, los ingresos por la ocupación principal de los trabajadores fueron 25,5% inferiores en las mujeres que en los hombres el año pasado, lo que implicó un aumento de la brecha por segundo año consecutivo, según el reporte que se realiza en base a las cifras de la Encuesta Suplementaria de Ingresos (ESI) de 2022.

En 2020, la brecha de ingreso se redujo a -20,4% y en 2021 aumentó a -21,7% (ver infografía). Sin embargo, el informe destaca que la reducción de la brecha de género en el ingreso laboral en 2020 no obedeció a políticas estructurales relevantes, sino que se produjo esencialmente por una mayor destrucción relativa de empleos con menor capacidad de generación de ingresos entre las mujeres (baja calificación, jornada parcial, cuenta propia, etc.) en comparación con los hombres.

“Fue simplemente un efecto transitorio, que obedeció en parte a que en términos relativos se vieron más afectadas las mujeres que tenían empleos con menor capacidad de generación de ingresos, por lo que al ser expulsadas del mercado laboral, esto llevó a que los ingresos laborales promedio de las mujeres subieran ese año”, explica el director del Ocec, Juan Bravo.

Agrega que a medida que el mercado laboral se ha ido recuperando se han ido reincorporando también mujeres con empleos con bajos ingresos en el trabajo, con lo que la brecha en 2022 comenzó a subir nuevamente hacia cifras más cercanas a los niveles prepandemia.

Diferencias suben con la calificación laboral

En todos los niveles de calificación hay una brecha de ingreso en desmedro de las mujeres.

Sin embargo, la brecha es mayor a medida que aumenta el nivel de calificación de la ocupación, llegando a un diferencial de -32,6% en el segmento de alta calificación. Los hombres con calificación laboral alta perciben, en promedio, un ingreso de \$1.515.726, mientras que en las mujeres el

Estudio del Ocec y ChileMujeres:

BRECHA SALARIAL ENTRE MUJERES Y HOMBRES AUMENTA por segundo año consecutivo y se acerca a niveles pre pandemia

Utilizando los datos de la última Encuesta Suplementaria de Ingresos del INE, en 2022 el ingreso promedio de las mujeres fue un 25,5% menor que el de los hombres. A mayor calificación laboral, también aumenta la diferencia.



La reducción de la brecha de género en 2020 –dice el reporte– se produjo por una mayor destrucción de empleos con menor capacidad de generación de ingresos entre las mujeres.

promedio es de \$1.022.192.

En el otro extremo, la brecha en el segmento de calificación laboral baja es de -20%, con ingresos promedio de \$421.132 y \$336.795 para hombres y mujeres, respectivamente.

Otro factor que aumenta la distancia en los ingresos es la informalidad en desmedro de las mujeres. Las cifras para el año

2022 dan cuenta de que el ingreso laboral promedio en el segmento de ocupados informales fue de 32,1% menor entre las mujeres, mientras que la brecha de género en el ingreso laboral en el segmento de ocupados formales fue de -23,3% en desmedro de las mujeres.

“Preocupa el aumento de la brecha de ingresos cuando aumenta la calificación de

las mujeres, la informalidad y las jornadas parciales. También cuando se tienen niños. Al contrario de lo que se podría pensar, a mayor calificación de las mujeres, menos ingresos perciben que los hombres”, dice Francisca Jünemann, presidenta ejecutiva de ChileMujeres.

Brecha seguirá en aumento

Juan Bravo plantea que una de las razones fundamentales de las brechas de género en materia laboral es que la “legislación replica la lógica cultural de ausencia de corresponsabilidad, al asumir implícitamente que son las madres las principales responsables del cuidado de los hijos”. Esa lógica, dice, se traduce en derechos laborales asociados a los cuidados de los hijos que no son equitativos entre padres y madres, lo que encarece la contratación femenina.

“Dado que se observan pocos avances en esta materia, lo que se esperaría es que las brechas de género en el ingreso laboral continúen su senda de deterioro, acercándose a las cifras observadas en el período prepandemia”, afirma.

Francisca Jünemann añade que se requiere reformar los costos asociados exclusivamente a la maternidad que las empresas deben asumir. “Es indispensable fomentar la formalidad laboral, disminuyendo los desincentivos a la contratación, como el tener que pagar sala cuna si contratas a la mujer número 20 y facilitando la formalización de quienes trabajan de forma independientes”, detalla.