

# ESTUDIO ANUAL ZOOM DE GÉNERO 2022

 **OCEC udp**  
Observatorio del Contexto Económico

**chilemujeres**<sup>®</sup>  
fundación

COLABORA



# ÍNDICE

I.	Resumen Ejecutivo	3
II.	Evolución de los principales indicadores laborales y panorama económico en 2022	5
III.	Brechas de género: participación, inserción laboral y tipo ocupacional	14
IV.	Brechas de género en el ingreso laboral	32
V.	Recomendaciones de políticas públicas	39

# I. RESUMEN EJECUTIVO

El 2022, fue un año que -si bien evidenció un avance en la recuperación de los impactos de la pandemia y de los indicadores de participación laboral- estuvo marcado por un deterioro continuo de la actividad económica, para terminar con una contracción anual de la actividad el cuarto trimestre de 2022. Esto generó un alza en las tasas de desempleo, siendo mayor el impacto en las mujeres que en los hombres. Es de esperar que esta tendencia se revierta en 2023, debido a que las crisis económicas suelen afectar en mayor medida las actividades económicas más masculinizadas.

Con respecto a la tasa de participación laboral, la femenina siguió su proceso de recuperación y alcanzó un 49,8% en 2022, todavía por debajo de los niveles observados en 2019, el cual era de 52,5%. La tasa de participación masculina también aumentó, pero a un ritmo menor, llegando a 70,2%. Adicionalmente para 2022, la tasa de ocupación informal femenina alcanzó el 28,3%, cifra ligeramente superior al 28,1% promedio de 2021. Para el caso de los hombres, la tasa de ocupación informal se ubicó en 26,4%, cifra ligeramente inferior al 26,6% registrado en 2021, confirmando así una brecha de 1,9 pp en desmedro de las mujeres.

Este informe analiza la importante desigualdad de género en el ámbito laboral que persiste en Chile, marcada por factores estructurales y culturales, lo que se manifiesta fundamentalmente a través de 4 brechas: participación, inserción laboral efectiva, tipo ocupacional y salarial. Con respecto a la participación, la brecha de género para 2022 es de 20,4 pp, reduciéndose respecto a 2021, cuando alcanzó los 22,1 pp. Esta brecha se amplía a 30,6 pp cuando consideramos a quienes viven en hogares con presencia de niñas y niños menores a 3 años y a 28,7 pp con niños y niñas en edad preescolar.

Las mujeres no sólo participan en menor medida del mercado laboral, sino que también enfrentan mayores dificultades para encontrar trabajo. Reflejo de esto es que en Chile la mayor parte del tiempo la tasa de desempleo femenina es superior a la masculina y el año 2022 no fue la excepción, con un 8,5% y 7,4% respectivamente.

A lo anterior se le suma que, entre quienes logran una inserción laboral efectiva, las mujeres tienden a tener una mayor participación en empleos con menores perspectivas de ingreso y desarrollo profesional en comparación a los hombres. Esto, dado que son ellas quienes fundamentalmente buscan equilibrar el trabajo con las responsabilidades familiares y además, enfrentan restricciones a ciertas ocupaciones en el mercado laboral debido a los estereotipos generados por la asignación cultural de roles. Un reflejo de este tipo de brechas es que las mujeres se insertan considerablemente más que los hombres en empleos a jornada parcial: 25,9% de las mujeres ocupadas y 13,9% de los hombres ocupados para 2022.

Otra de las brechas en el ámbito laboral es la diferencia en el ingreso laboral entre hombres y mujeres. A nivel agregado, las cifras de la ESI 2021 indicaron que la brecha de género en el ingreso laboral fue de 21,7% en desmedro de las mujeres. Al desglosar esta cifra, se observa que en todos los niveles de

calificación hay una brecha, pero esta es mayor a medida que aumenta el nivel de calificación. Así mismo, las brechas de género en el ingreso laboral son considerablemente mayores en el segmento de ocupados informales, donde las mujeres reciben un ingreso promedio 30,1% menor que los hombres, muy superior a la brecha de 18,8% en el segmento de ocupados formales.

Este estudio muestra que todos los indicadores laborales analizados presentan brechas de género en desmedro de las mujeres. Y si bien, las cifras dan cuenta que en 2022 se continuó el proceso de normalización del mercado laboral tras la crisis sanitaria, aún no se han recuperado los valores prepandemia.



## II. EVOLUCIÓN DE LOS PRINCIPALES INDICADORES LABORALES Y PANORAMA ECONÓMICO EN 2022

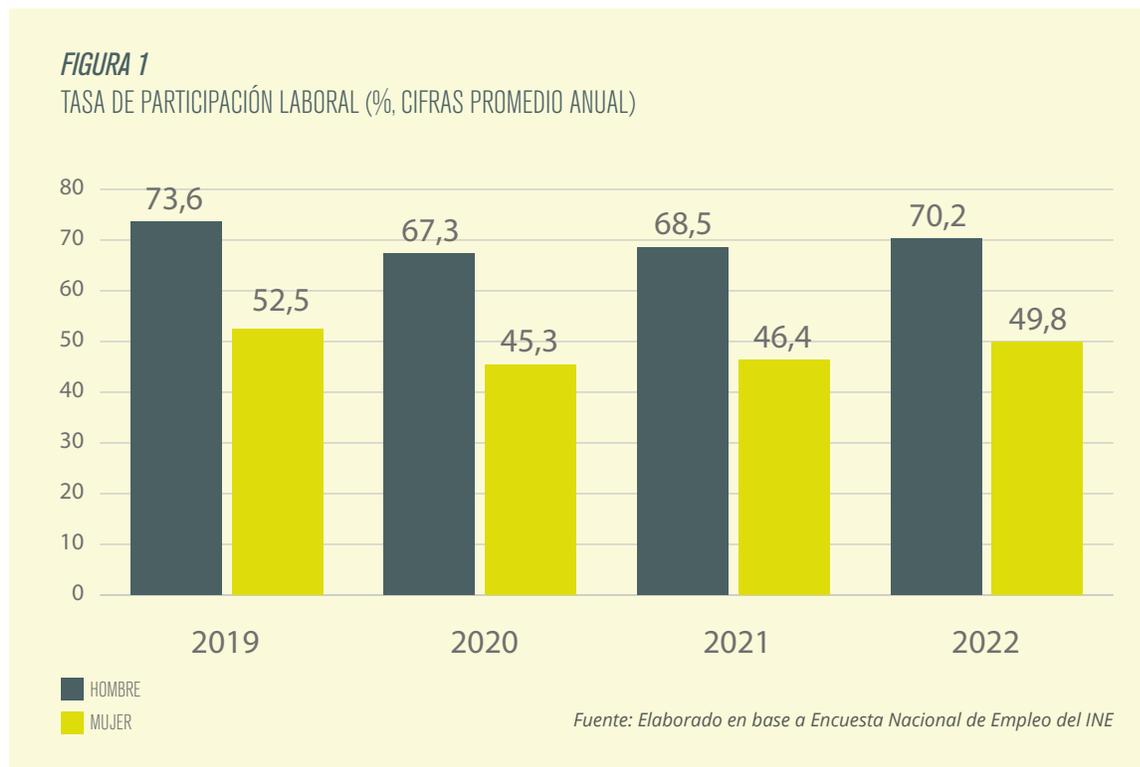
Diversos eventos tuvieron impacto en el mercado laboral durante 2022, pero hay 2 que fueron particularmente relevantes:

- Se redujo considerablemente el impacto dañino de la crisis sanitaria sobre la población y las restricciones a la movilidad quedaron atrás. Esto permitió que continuara el proceso de reincorporación de las personas a la fuerza laboral, tras el grave daño generado por la pandemia sobre la participación laboral. Asimismo, esto facilitó seguir avanzando en la reapertura de las actividades económicas y la posibilidad de operar a plena capacidad, reduciéndose considerablemente la incertidumbre sanitaria y su impacto negativo sobre la generación de empleo.
- El año 2022 estuvo marcado por un deterioro continuo de la actividad económica a lo largo del año. Tras crecer fuertemente durante el primer trimestre del año, la economía se fue desacelerando, para terminar con una contracción anual de 2,3% durante el cuarto trimestre. Esto repercutió en un deterioro de los indicadores laborales.

En esta sección se analizarán los principales desarrollos del mercado laboral en 2022 con una perspectiva de género.

## II.1 CONTINUACIÓN DEL PROCESO DE REINCORPORACIÓN A LA FUERZA LABORAL EN 2022: INCREMENTO ANUAL DE LA PARTICIPACIÓN FEMENINA SUPERIOR A LA MASCULINA

Las cifras muestran que la tasa de participación laboral siguió su proceso de recuperación en 2022, aunque aún muy por debajo de los niveles observados en 2019. Como se observa en la Figura 1, la tasa de participación laboral femenina alcanzó el 49,8% en 2022, aumentando en 3,4 pp. respecto a 2021. La tasa de participación laboral masculina también aumentó respecto a 2021, pero a un ritmo menor (1,7 pp.) llegando a 70,2%. Así, durante 2022 el aumento anual de la participación laboral femenina fue mayor que la masculina.



La contrapartida del aumento de la participación laboral es una disminución de la prevalencia de personas fuera de la fuerza laboral (o en la inactividad laboral, recordando que, estas definiciones se basan en una concepción de mercado laboral, por lo que el término inactivo no significa que la persona no haga ningún tipo de trabajo, sino que sólo hace referencia a que la persona no está en un trabajo remunerado y no busca activamente uno o no está disponible para realizarlo de inmediato).

Cuando se analiza la reducción de personas inactivas en 2022, hay diferencias importantes entre hombres y mujeres. En el caso de las mujeres, cerca de la mitad de la disminución promedio de las inactivas observadas en 2022, proviene de la reducción de inactivas por razones familiares permanentes, como se puede observar en la Tabla 1.

**TABLA 1**  
MUJERES INACTIVAS Y DESGLOSE SEGÚN RAZONES DE INACTIVIDAD,  
TOTAL 2021 Y 2022 Y VARIACIÓN ANUAL

	2021	2022	Variación anual
<b>Total inactivas</b>	<b>4.358.782</b>	<b>4.119.601</b>	<b>-239.181</b>
<i>Desglose según razones:</i>			
Razones familiares permanentes	1.508.458	1.391.347	-117.111
Razones personales temporales	169.983	112.689	-57.293
Estudio	948.805	917.267	-31.538
Desaliento	51.100	34.574	-16.526
Otras	1.680.436	1.663.724	-16.713

Fuente: Elaborado en base a datos procesados de la Encuesta Nacional de Empleo del INE

En el caso de la inactividad masculina el segmento que más se reduce respecto a 2021 es el de inactivos por razones de estudio (ver Tabla 2). Con todo, la reducción de inactividad por razones personales temporales y por razones de desaliento fueron importantes, tanto en mujeres como en hombres.

**TABLA 2**  
HOMBRES INACTIVOS Y DESGLOSE SEGÚN RAZONES DE INACTIVIDAD,  
TOTAL 2021 Y 2022 Y VARIACIÓN ANUAL

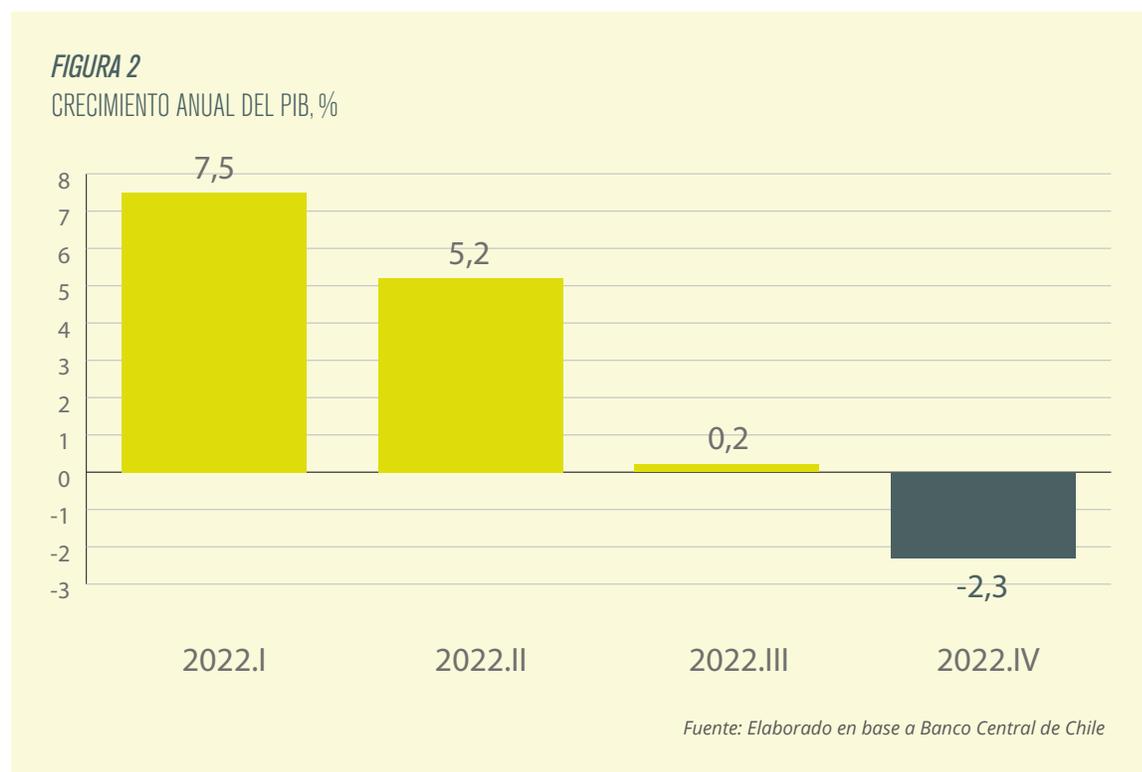
	2021	2022	Variación anual
<b>Total inactivos</b>	<b>2.457.977</b>	<b>2.349.602</b>	<b>-108.375</b>
<i>Desglose según razones:</i>			
Estudio	935.806	889.048	-46.759
Razones personales temporales	105.231	69.932	-35.299
Desaliento	57.841	35.098	-22.743
Otras	1.359.099	1.355.524	-3.574

Fuente: Elaborado en base a datos procesados de la Encuesta Nacional de Empleo del INE

Así, las cifras dan cuenta de que en 2022 continuó el proceso de normalización tras la crisis sanitaria, donde mujeres y hombres se han ido reincorporando a la fuerza laboral. Sin embargo, aún no se han recuperado las tasas de participación laboral prepandemia.

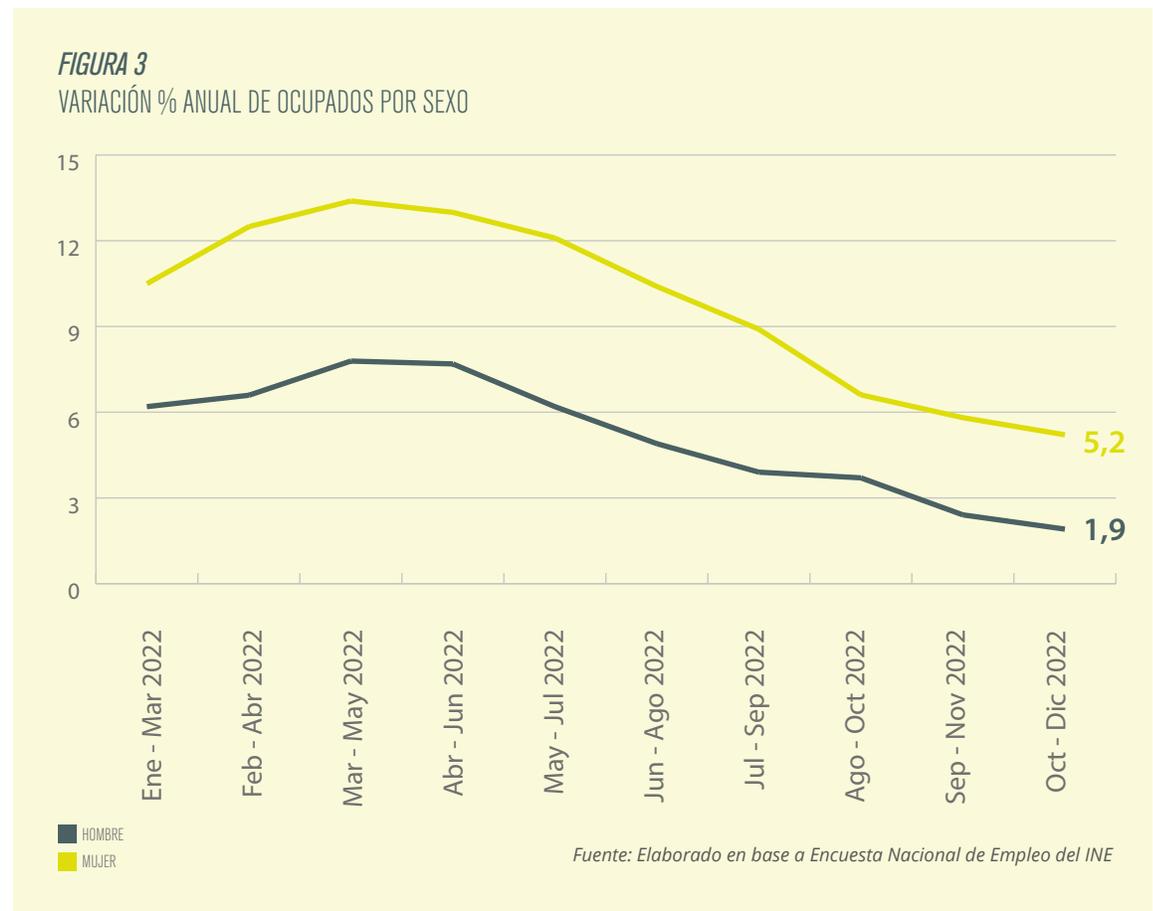
## II.2 DEBILITAMIENTO DE LA ACTIVIDAD ECONÓMICA EN 2022 GENERA FUERTE DETERIORO SOBRE EL MERCADO LABORAL CON IMPORTANTE INCREMENTO DEL DESEMPLEO FEMENINO

Como se mencionó, a lo largo de 2022 la actividad económica se fue debilitando persistentemente para terminar con una contracción durante el cuarto trimestre de 2022, tal como se observa en la Figura 2.

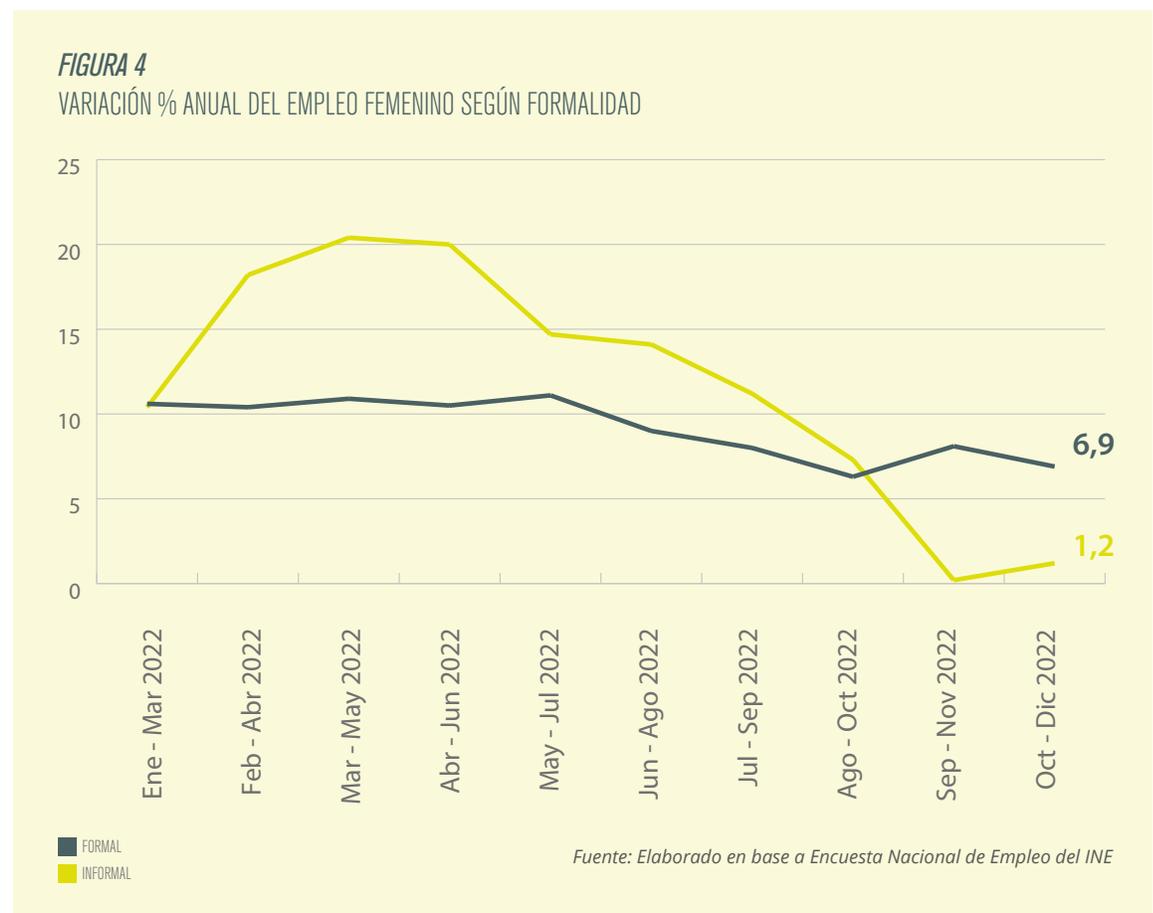


El debilitamiento de la actividad económica se tradujo en un marcado deterioro laboral. En efecto, la tasa de crecimiento anual del empleo se ha desacelerado fuertemente, especialmente hacia fines de 2022 (Figura 3). El empleo femenino creció 5,2% anual al trimestre octubre-diciembre 2022, cifra inferior al 8,9% registrado en el trimestre móvil julio-septiembre 2022 y a las alzas observadas durante el primer semestre de 2022. En el caso de los hombres, el empleo creció 1,9% anual, cifra inferior al incremento de 3,9% del trimestre julio-septiembre 2022 y a los registros de la primera mitad de 2022.

Además de monitorear la evolución de la creación de empleo total, es importante evaluar su composición. La Figura 4 muestra el crecimiento anual del empleo formal y del empleo informal entre las mujeres a lo largo del año 2022. Como se aprecia en la gráfica, aunque la mayor parte del año 2022 el empleo informal femenino creció más que el formal, esa situación se revirtió durante el cuarto trimestre de 2022. Este patrón de crecimiento implicó que la tasa de ocupación informal femenina alcanzara el 28,3% en 2022, cifra ligeramente superior al 28,1% promedio de 2021. Si bien es una noticia positiva que el empleo formal femenino haya crecido más que el informal hacia fines de 2022, es esperable que esta situación se revierta a medida que se profundice la recesión económica en los próximos meses, con lo que se debería observar una mayor tasa de ocupación informal.



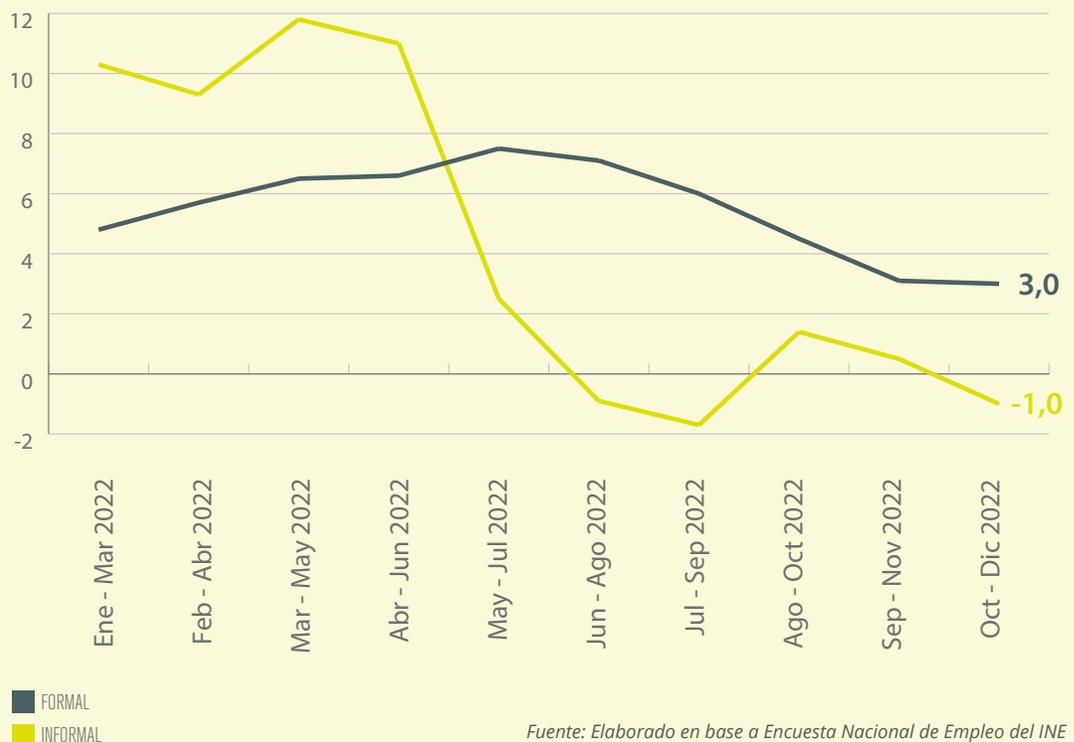
En el caso de los hombres, si bien durante el primer semestre de 2022 el empleo informal creció a un ritmo mayor que el empleo formal, esta situación se revirtió a partir del segundo semestre (Figura 5). Así, la tasa de ocupación informal de los hombres se ubicó en 26,4% en 2022, cifra ligeramente inferior al 26,6% registrado en 2021. Con todo, tal como se indicó previamente, se espera que la tasa de ocupación informal vaya escalando a medida que se profundiza la recesión económica en el país.



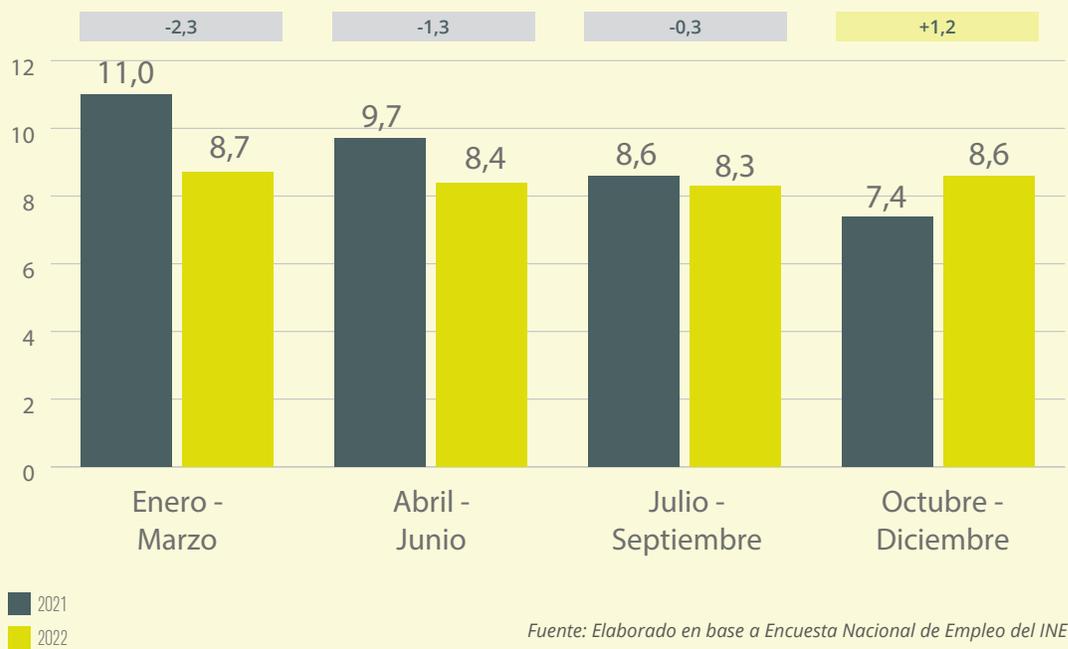
A medida que la creación de empleo femenino se fue reduciendo a lo largo de 2022, también se fue deteriorando la situación en materia de desempleo. Durante los primeros 3 trimestres de 2022 la tasa de desempleo femenino logró reducirse respecto al año previo, ya que la creación anual de empleo femenino logró superar el incremento anual de la fuerza laboral femenina. Sin embargo, con el inicio de la recesión en el trimestre octubre-diciembre 2022, se evidenció una fuerte alza de la tasa de desempleo femenino, la cual se ubicó en 8,6%, aumentando en 1,2 pp. respecto al mismo periodo del año anterior, tal como se aprecia en la Figura 6.

El fuerte aumento de la tasa de desempleo femenino en el periodo octubre-diciembre 2022, respecto al mismo periodo del año anterior obedece a que, si bien el empleo de mujeres creció al 5,2% anual, este incremento no fue suficiente para absorber totalmente el aumento de la fuerza laboral femenina que creció 6,7% anual. En consecuencia, si bien es positivo que se recupere la participación laboral femenina, el dinamismo del empleo en este periodo no ha sido lo suficientemente alto para permitir la inserción laboral efectiva de todas las mujeres que se han incorporado (y reincorporado) a la fuerza laboral.

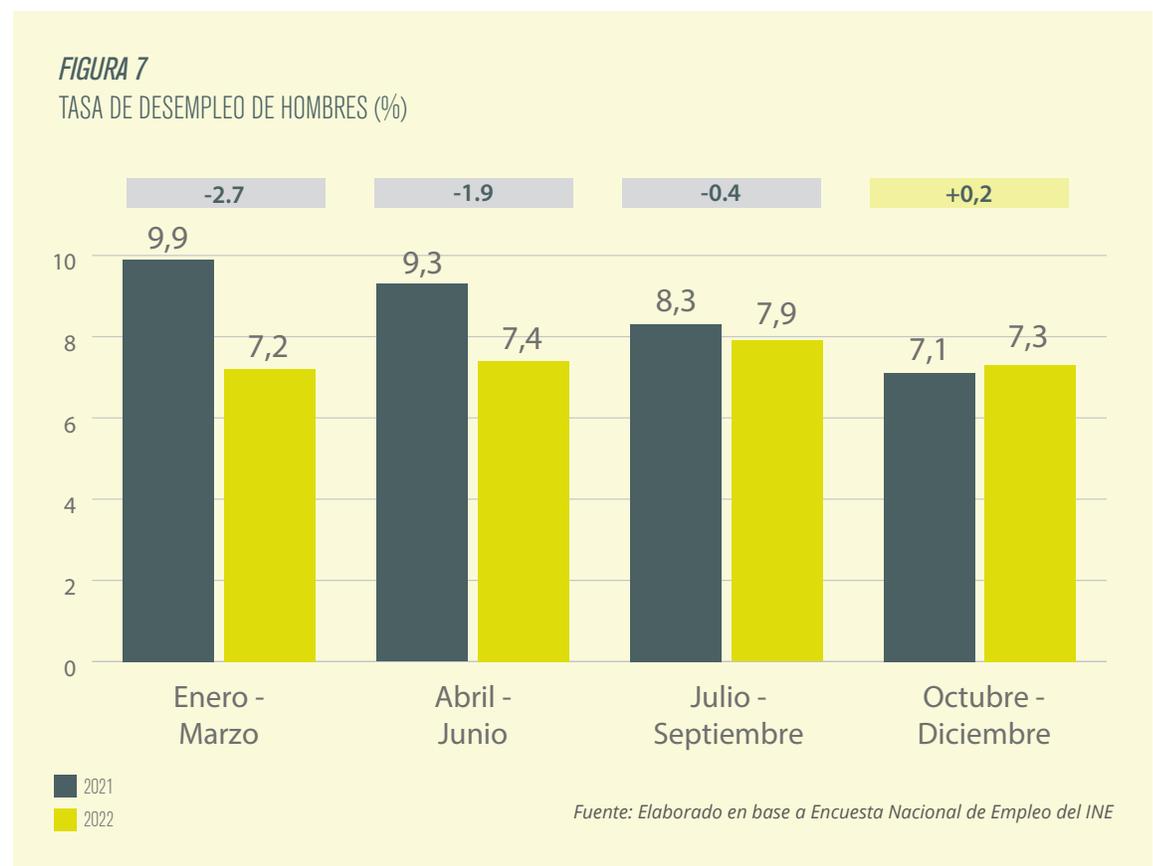
**FIGURA 5**  
VARIACIÓN % ANUAL DEL EMPLEO MASCULINO SEGÚN FORMALIDAD



**FIGURA 6**  
TASA DE DESEMPLEO DE MUJERES (%)



En el caso de los hombres, se observa un incremento de la tasa de desempleo en el cuarto trimestre de 2022, pero muy leve, pasando de 7,1% a 7,3% en el último año, tal como se observa en la Figura 7. Con todo, si bien de momento, al inicio de la recesión ha aumentado más el desempleo femenino, es muy probable que en el caso de los hombres haya un deterioro mayor en la primera mitad de 2023, toda vez que en las recesiones suelen contraerse con mayor fuerza ramas de actividad altamente masculinizadas como la Construcción.



### III. BRECHAS DE GÉNERO: PARTICIPACIÓN, INSERCIÓN LABORAL Y TIPO OCUPACIONAL

La asignación cultural de los roles que deben cumplir hombres y mujeres se ha traducido por mucho tiempo en una desigualdad estructural de género. Las normas sociales que asocian a la mujer los quehaceres del hogar y el cuidado de personas dependientes del hogar (niñas, niños, adultos mayores, personas enfermas, etc) y, al hombre, el rol de proveedor tiene enormes implicancias sobre la vida de las personas.

Uno de los ámbitos más relevantes en donde se manifiesta la ausencia de igualdad de género es en el laboral, donde, a pesar de los progresos, la participación laboral femenina sigue por debajo de la masculina, las mujeres logran una menor inserción efectiva, muchas deben tomar opciones laborales con peores perspectivas de ingreso para conciliar con responsabilidades familiares, continúa habiendo un grado importante de división sexual del trabajo en ciertas ramas de actividad y aún persisten importantes diferencias salariales -no justificadas por diferencias en productividad- respecto a sus pares hombres.

En Bratti y Bravo (2022) se indica que las desigualdades de género en el mercado laboral se manifiestan fundamentalmente a través de 4 brechas:

- Brecha de participación
- Brecha de inserción laboral efectiva
- Brecha de tipo ocupacional
- Brecha de ingreso ocupacional/brecha salarial

Tal como indican los autores, estas brechas van desde el plano más general al más particular. Las mujeres, debido a las barreras sociales y estructurales que enfrentan, tienden a ofrecer menos que los hombres sus servicios de trabajo en el mercado laboral, es decir, a participar menos del trabajo remunerado (brecha de participación). Entre quienes sí participan en el mercado laboral, las mujeres enfrentan mayores dificultades para conseguir empleo (brecha de inserción laboral efectiva). A su vez, entre quienes están ocupados las mujeres tienden a insertarse más en empleos con menores perspectivas de ingreso y desarrollo profesional en comparación a los hombres (brecha de tipo ocupacional). Finalmente, dentro de un mismo tipo de empleo, las mujeres obtienen menores ingresos que los hombres, no justificados por diferencias en productividad o en horas trabajadas (brecha de ingreso ocupacional/brecha salarial).

En esta sección se ahondará en las 3 primeras. La brecha de ingreso laboral se abordará en la sección IV.

### III.1 BRECHA DE PARTICIPACIÓN

Un hecho que se observa tanto en Chile como en el mundo, es que las mujeres participan considerablemente menos que los hombres en el mercado laboral. Cuando hablamos de la existencia de una brecha de participación nos referimos a que, en términos relativos, las mujeres en menor medida que los hombres, forman parte de la fuerza laboral, esto es, de las personas en edad de trabajar (15 años o más) que ofrecen servicios de trabajo en el mercado laboral y, por ende, conforman la oferta de trabajo.

Los factores culturales juegan un rol muy relevante en la menor participación laboral de las mujeres. En la literatura se encuentra que la brecha entre hombres y mujeres puede ser explicada por normas de género traspasadas de generación en generación (Haaland et al, 2018) Por su parte, de acuerdo a la evidencia presentada por Contreras y Plaza (2010), las mujeres que se han visto afectadas por una cultura machista y conservadora participan menos en el mercado laboral, relación que es estadísticamente significativa.

Otros determinantes como infraestructura, acceso a créditos bancarios, o leyes laborales pueden afectar a la oferta laboral femenina, pero no tienen un impacto tan alto como la cultura y las normas sociales (Afridi, Bishnu y Mahajan, 2019).

El indicador principal con el que se captura esta brecha es la tasa de participación laboral, que corresponde al porcentaje de la población en edad de trabajar que está en la fuerza laboral. Nos indica qué porcentaje de quienes potencialmente podrían trabajar forman, efectivamente, parte de la oferta laboral. Por ende, es una medida relativa de la disposición de la población a producir bienes y servicios a cambio de un pago. Mientras mayor sea, significa mayor capacidad productiva económica potencial.

Como se vio en la Figura 1, la tasa de participación laboral de las mujeres se ubicó en 49,8% en 2022, cifra considerablemente menor al 70,2% observado entre los hombres. Así, la brecha de género en la tasa de participación laboral en 2022 se ubicó en 20,4 puntos porcentuales (pp). Esta brecha se redujo respecto a 2021, cuando alcanzó los 22,1 pp. La reducción de esta brecha obedece a que en 2022 la tasa de participación femenina aumentó más que la masculina (3,4 pp vs 1,7 pp).

# -20,4 PP

BRECHA DE GÉNERO DE PARTICIPACIÓN  
LABORAL 2022

### ANÁLISIS SEGÚN EL EJERCICIO DE ROL DE PROVEEDOR/A ECONÓMICO PRINCIPAL DEL HOGAR

El ejercer o no el rol de proveedor o proveedora económico/a principal del hogar es una característica esencial que debe ser considerada en el análisis, pues el ejercer o no dicho rol tiene impactos relevantes en el estatus laboral de las personas. Dado que implica tener la principal responsabilidad como sostén económico del hogar, los proveedores principales del hogar privilegian más el trabajo remunerado y la obtención de ingresos en sus decisiones, por lo que tienden a tener mayores tasas de participación laboral que quienes no cumplen ese rol.

La Tabla 3 muestra estas cifras. Tanto hombres como mujeres que ejercen el rol de proveedores principales del hogar exhiben mayores tasas de participación laboral en comparación a sus contrapartes que no ejercen dicho rol. En particular, mientras las mujeres proveedoras principales del hogar exhibieron una tasa de participación laboral de 65,5% en 2022, las mujeres que no ejercen ese rol en su hogar tuvieron una tasa de participación de apenas 41,7%.

Además, se observa que la brecha de género en la tasa de participación laboral es mayor en el segmento de quienes no ejercen el rol de proveedor económico principal del hogar, con una diferencia de 17,1 pp en 2022 en desmedro de las mujeres. En el segmento de proveedores principales del hogar, la brecha de género en la tasa de participación laboral en ese año fue de 14,6 pp en desmedro de las mujeres. Las brechas de género de participación laboral se redujeron en ambos segmentos respecto a 2021, aunque la disminución fue mayor entre quienes ejercen el rol de proveedores principales del hogar, explicado fundamentalmente por el modesto avance en la tasa de participación laboral de hombres que ejercen dicho rol durante 2022.

**TABLA 3**  
BRECHA DE GÉNERO EN LA TASA DE PARTICIPACIÓN LABORAL (%) SEGÚN ROL DE PROVEEDOR PRINCIPAL DEL HOGAR

	2021			2022		
	Hombre	Mujer	Brecha	Hombre	Mujer	Brecha
Total	68,5	46,4	-22,1	70,2	49,8	-20,4
Proveedores principales del hogar	79,5	63,1	-16,4	80,1	65,5	-14,6
No proveedores principales del hogar	56,5	38,5	-18,0	58,8	41,7	-17,1

Fuente: Indicadores del Observatorio Laboral de Género del OCEC UDP elaborados en base a datos procesados de la Encuesta Nacional de Empleo del INE.

En consecuencia, se verifica que el hecho de ejercer el rol de proveedor económico principal del hogar se asocia a menores brechas de género en participación laboral, toda vez que quienes ejercen este rol privilegian en mayor grado la obtención de ingresos, lo que repercute en mayor necesidad de participar en el mercado laboral, lo que acorta las distancias entre hombres y mujeres en esta materia en este segmento.

### ANÁLISIS SEGÚN PRESENCIA DE MENORES EN EDAD PREESCOLAR EN EL HOGAR

La presencia de menores de edad en el hogar ejerce influencia en el comportamiento laboral de las personas, pues al haber personas dependientes aumentan las necesidades financieras del hogar y, por ende, la necesidad de generar ingresos. Sin embargo, no solo importa la presencia, sino la edad de los niños, niñas y adolescentes. En efecto, mientras menor sea la edad de los niños y niñas, existirá una mayor dependencia de cuidados directos de los padres, lo que dificulta más delegar su cuidado a terceros, afectando las decisiones en materia laboral.

Las cifras de la Tabla 4 revelan que la brecha de género en la tasa de participación laboral es considerablemente mayor en el segmento de personas que viven en hogares con presencia de menores en edad preescolar, registrándose en 2022 una diferencia de 28,7 pp en desmedro de las mujeres. Con respecto a 2021 las brechas de género de participación laboral cayeron en ambos segmentos, aunque en mayor medida en el segmento de quienes viven en hogares con presencia de niñas y niños menores a 5 años, explicado por el importante incremento de la tasa de participación de mujeres que viven en hogares de este tipo entre 2021 y 2022.

**TABLA 4**  
BRECHA DE GÉNERO EN LA TASA DE PARTICIPACIÓN LABORAL (%)  
SEGÚN PRESENCIA DE NIÑAS Y NIÑOS MENORES A 5 AÑOS EN EL HOGAR

	2021			2022		
	Hombre	Mujer	Brecha	Hombre	Mujer	Brecha
Total	68,5	46,4	-22,1	70,2	49,8	-20,4
Con presencia de menores a 5 años en el hogar	81,8	49,4	-32,4	83,8	55,1	-28,7
Sin presencia de menores a 5 años en el hogar	66,2	45,8	-20,4	68,0	48,8	-19,2

*Fuente: Indicadores del Observatorio Laboral de Género del OCEC UDP elaborados en base a datos procesados de la Encuesta Nacional de Empleo del INE.*

Si consideramos el subconjunto de quienes viven en hogares con presencia de niñas y niños menores a 3 años, la brecha en la tasa de participación se amplía aún más, tal como se observa en la Tabla 5. Así, la brecha de género en la tasa de participación laboral es considerablemente mayor en este segmento, registrándose en 2022 una diferencia de 30,6 pp en desmedro de las mujeres. Esta brecha es menor a la registrada en 2021, explicado por el importante incremento en la tasa de participación laboral de mujeres que viven en hogares con estas características entre 2021 y 2022.

**TABLA 5**  
BRECHA DE GÉNERO EN LA TASA DE PARTICIPACIÓN LABORAL (%)  
SEGÚN PRESENCIA DE NIÑAS Y NIÑOS MENORES A 3 AÑOS EN EL HOGAR

	2021			2022		
	Hombre	Mujer	Brecha	Hombre	Mujer	Brecha
Total	68,5	46,4	-22,1	70,2	49,8	-20,4
Con presencia de menores a 3 años en el hogar	82,9	48,7	-34,2	84,7	54,1	-30,6
Sin presencia de menores a 3 años en el hogar	67,2	46,1	-21,1	68,9	49,4	-19,5

*Fuente: Indicadores del Observatorio Laboral de Género del OCEC UDP elaborados en base a datos procesados de la Encuesta Nacional de Empleo del INE.*

De esta manera, la presencia de niños y niñas con edades menores a 5 años es un factor asociado a mayores brechas de género en participación laboral, situación que se acentúa en el segmento de niños y niñas con edad menor a 3 años.

**BRECHAS DE GÉNERO DE TASA DE PARTICIPACIÓN LABORAL DE PERSONAS QUE VIVEN EN HOGARES 2022**

**-30,6 PP**

CON PRESENCIA DE NIÑOS Y NIÑAS MENORES A 3 AÑOS EN EL HOGAR

**-19,5 PP**

SIN PRESENCIA DE NIÑOS Y NIÑAS MENORES A 3 AÑOS EN EL HOGAR

### ANÁLISIS POR TRAMO ETARIO

Las cifras de la Tabla 6 muestran que la menor brecha de participación se da en el segmento de 15 a 24 años, que en 2022 fue de 7,2 pp. La mayor brecha ocurre en el tramo etario de 55 a 64 años, donde la tasa de participación laboral masculina supera en 34,2 pp a la femenina. Esto se produce debido a la drástica reducción de la tasa de participación laboral femenina en este tramo etario respecto a la observada en el tramo de 25 a 54 años, lo que se produce fundamentalmente debido a que la edad legal de pensión de las mujeres es a los 60 años, lo que se traduce en que la mayoría de las mujeres se retira del mercado laboral a partir de esa edad. Por el contrario, dado que la edad legal de pensión de los hombres es a los 65 años, los hombres del tramo etario de 55 a 64 años siguen participando en su mayoría en el mercado laboral, lo que se refleja en que la tasa de participación masculina en este tramo etario es similar a la observada en el tramo de 25 a 54 años.

Las brechas de género de participación en 2022 se redujeron en todos los tramos etarios respecto a las observadas en 2021, aunque esta reducción fue más marcada en el tramo de 25 a 54 años.

**TABLA 6**

BRECHA DE GÉNERO EN LA TASA DE PARTICIPACIÓN LABORAL (%) SEGÚN TRAMO ETARIO

	2021			2022		
	Hombre	Mujer	Brecha	Hombre	Mujer	Brecha
Total	68,5	46,4	-22,1	70,2	49,8	-20,4
15 a 24 años	30,3	22,8	-7,5	32,9	25,7	-7,2
25 a 54 años	87,4	66,1	-21,3	88,8	70,8	-18,0
55 a 64 años	79,1	44,2	-34,9	81,2	47	-34,2
65 años y más	29,4	9,6	-19,8	30,7	11,1	-19,6

Fuente: Elaborada en base a datos procesados de la Encuesta Nacional de Empleo del INE.

LA MAYOR BRECHA DE GÉNERO EN LA PARTICIPACIÓN LABORAL 2022 SEGÚN RANGO ETARIO SE DA ENTRE LOS 55 Y 64 AÑOS:

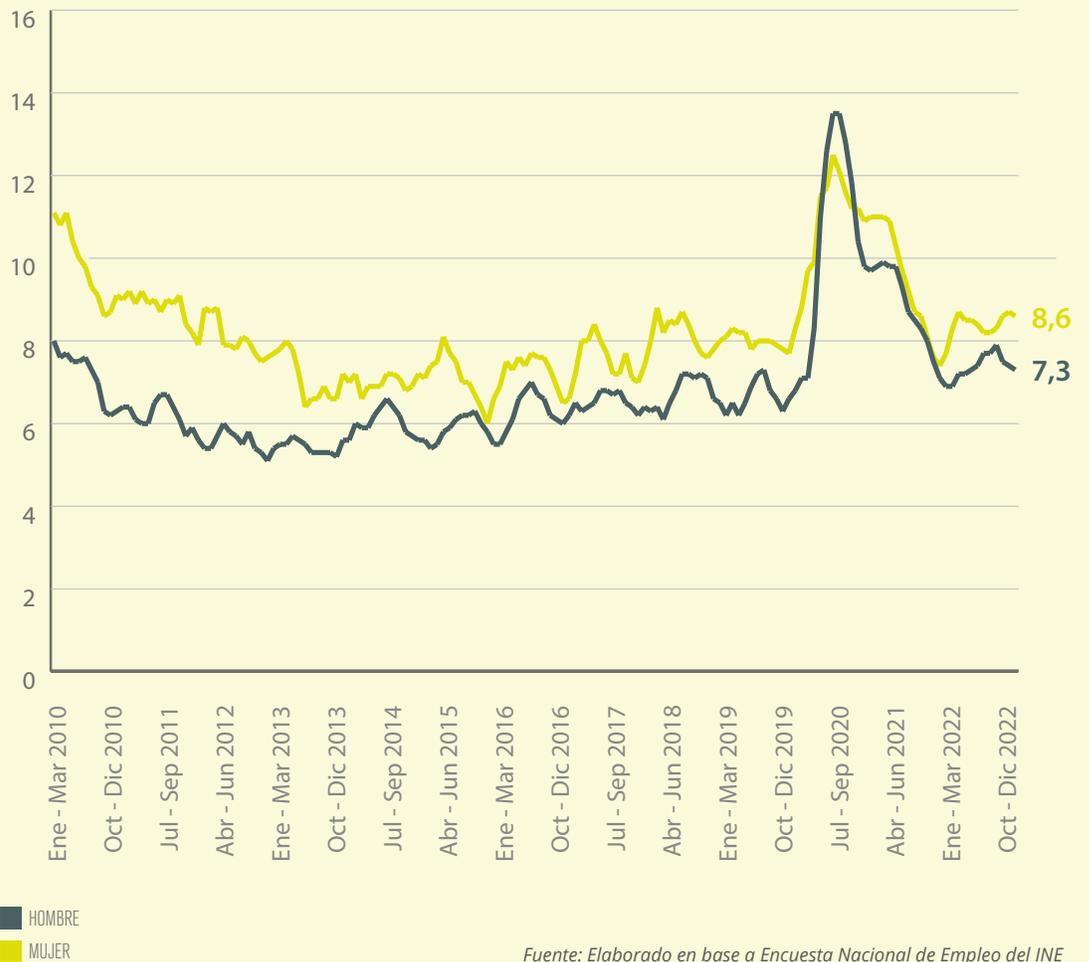
**-34,2 PP**

### III.2 BRECHA DE INSERCIÓN LABORAL EFECTIVA

Las mujeres no sólo participan menos en el mercado laboral en comparación a los hombres, sino que, entre las mujeres que sí participan en el mercado laboral se observa un menor éxito en conseguir una ocupación.

Estas mayores dificultades para lograr la inserción laboral efectiva se reflejan en que en Chile la mayor parte del tiempo la tasa de desempleo femenina es superior a la masculina y el año 2022 no fue la excepción (ver Figura 8).

**FIGURA 8**  
TASA DE DESEMPLEO POR SEXO (%)



Fuente: Elaborado en base a Encuesta Nacional de Empleo del INE

Las regulaciones laborales pueden ser un factor detrás del mayor desempleo femenino, en particular, aquellas instituciones que generan elevados costos de despido (Azmat, Güell y Manning, 2006). El diseño de la indemnización por años de servicio en Chile es un caso. Dado que las mujeres tienden a tener mayor rotación laboral -en muchos casos, para hacerse cargo de responsabilidades familiares- y, por ende, duran menos tiempo en un mismo trabajo, entonces se genera una distorsión en contra de las mujeres, puesto que, en caso de ajuste de personal, será más costoso desvincular a quienes llevan más años en la empresa, ya que el monto de la indemnización depende de los años de antigüedad en la empresa, lo que puede sesgar la decisión a prescindir de las trabajadoras, ya que su costo de despido es menor. Esto afecta negativamente la empleabilidad femenina. Montenegro y Pagés (2004) encuentran evidencia que avala lo anterior.

Otra explicación a este fenómeno se encuentra desde la óptica del capital humano. Si las mujeres tienen más rotación laboral y permanecen más tiempo fuera del mercado laboral, normalmente para poder abordar responsabilidades familiares y otras tareas no remuneradas, entonces acumularán menor capital humano en comparación a los hombres, quienes se ven mucho menos expuestos a tener que transitar desde el mercado laboral al trabajo no remunerado. Esto genera una desventaja a las mujeres a la hora de buscar empleo, ya que cuentan con menos experiencia y entrenamiento adquirido en el trabajo.

Otra razón muy importante, es que, debido a la división cultural de roles, los hombres suelen ejercer proporcionalmente mucho más el rol de proveedor económico principal del hogar. Esto tiene implicancias muy relevantes pues, quienes ejercen dicho rol tienen mayor presión a mantenerse en un estatus de ocupado, debido a que son el sostén principal del hogar. Así, para ese segmento se reduce el espacio para mantenerse demasiado tiempo desempleado, por lo que de no encontrar empleo los obliga a tolerar características poco atractivas de los empleos y a transitar hacia formatos más precarios de no disponer de una mejor alternativa. Quienes no tienen el rol de proveedor principal tienen menor presión en este aspecto. Así, como se verá más adelante, la tasa de desempleo entre quienes no son proveedores principales del hogar es significativamente mayor a quienes sí ejercen ese rol. Como entre los hombres hay una proporción mucho mayor de proveedores principales del hogar, entonces eso contribuye a explicar por qué la tasa de desempleo de los hombres es menor a la de las mujeres.

Con todo, en los periodos de crisis económicas, el diferencial de la tasa de desempleo por género puede reducirse o incluso la tasa de desempleo masculina puede superar a la tasa de desempleo femenina, dado que los sectores económicos que son relativamente más afectados por las crisis (por ejemplo, Manufactura, Minería o Construcción) son principalmente ocupados por hombres (DeBoer y Seebor, 1984; Albanesi y Sahin, 2018).

Tal como se aprecia en la Tabla 7 la tasa de desempleo femenina en 2022 alcanzó una cifra promedio anual de 8,5%, siendo 1,1 pp más alta que la tasa de desempleo de los hombres. La brecha aumentó respecto a 2021, donde la tasa de desempleo femenina era 0,6 pp superior a la de los hombres.

**TABLA 7**  
BRECHA DE GÉNERO EN LA TASA DE DESEMPLEO (%) SEGÚN ROL DE PROVEEDOR PRINCIPAL DEL HOGAR Y PRESENCIA DE MENORES A 3 Y 5 AÑOS EN EL HOGAR

	2021			2022		
	Hombre	Mujer	Brecha	Hombre	Mujer	Brecha
Total	8,6	9,2	0,6	7,4	8,5	1,1
Proveedores principales del hogar	4,2	5,8	1,6	3,7	5,9	2,2
No proveedores principales del hogar	15,4	11,7	-3,7	13,2	10,6	-2,6
Con presencia de menores a 5 años en el hogar	7,1	7,9	0,8	6,2	8,5	2,3
Sin presencia de menores a 5 años en el hogar	8,9	9,4	0,5	7,7	8,5	0,8
Con presencia de menores a 3 años en el hogar	7,3	7,0	-0,3	6,4	7,9	1,5
Sin presencia de menores a 3 años en el hogar	8,8	9,4	0,6	7,5	8,6	1,1

Fuente: Indicadores del Observatorio Laboral de Género del OCEC UDP elaborados en base a datos procesados de la Encuesta Nacional de Empleo del INE.

**BRECHA DE GÉNERO EN TASA DE DESEMPLEO 2022**

**1,1 PP**

Cuando se examina la situación en materia de desempleo según el ejercicio del rol de proveedor económico principal del hogar se observa que, tanto hombres como mujeres que ejercen este papel en su hogar, exhiben una tasa de desempleo significativamente menor a sus contrapartes que no ejercen este rol. Esto es esperable debido a la responsabilidad como sostén económico del hogar que tienen los proveedores principales, lo que lleva a que este segmento tenga mayor presión a lograr la inserción laboral efectiva<sup>1</sup>. En el caso de las mujeres proveedoras la tasa de desempleo se ubicó en 5,9% en 2022, mientras que entre las mujeres que no lo son, la tasa de desempleo fue del 10,6%.

Con todo, la brecha de género en tasa de desempleo es considerablemente más alta en el segmento de proveedores principales del hogar, donde la tasa de desempleo femenina en 2022 superó en 2,2 pp a la de los hombres. La brecha aumentó respecto a 2021, explicado por una disminución de la tasa de desempleo de los hombres proveedores principales y un ligero aumento de la tasa de desempleo de mujeres proveedoras principales.

Por su parte, en el segmento de quienes no ejercen el rol de proveedor principal del hogar la brecha de género en materia de desempleo es en desmedro de los hombres, que exhibieron en 2022 una tasa de desempleo 2,6 pp superior a la de las mujeres.

Las cifras de la Tabla 7, también dan cuenta de que la brecha de género en la tasa de desempleo es considerablemente mayor en los segmentos de quienes viven en hogares con presencia de niños y niñas menores a 3 y 5 años. Si bien en 2022 la tasa de desempleo femenina también fue superior a la masculina entre quienes viven en hogares sin presencia de niños y niñas menores a 5 años, estas diferencias se exacerban entre sus contrapartes.

Así, la presencia de niñas y niños de muy corta edad se asocia a mayores dificultades para lograr la inserción laboral efectiva entre las mujeres que participan en la fuerza laboral.

---

<sup>1</sup>En Bratti y Bravo (2022) se detallan los mecanismos que ayudan a explicar esta situación.

### III.3 BRECHA DE TIPO OCUPACIONAL

Otra arista de las desigualdades de género en materia laboral se observa entre quienes han logrado la inserción laboral efectiva, es decir, entre los ocupados, y corresponde a las diferencias en la selección del tipo de ocupación en la que se desempeñan, en donde las mujeres tienden a tener una mayor inserción en empleos con menores perspectivas de ingreso y desarrollo profesional en comparación a los hombres. Esto ocurre por dos principales razones.

La primera es que son ellas quienes fundamentalmente buscan maneras de conciliar el trabajo remunerado con las responsabilidades familiares y del hogar. Así, las mujeres tienden a insertarse más en formatos o tipos de empleo a jornada parcial, en áreas con menores responsabilidades y con menores posibilidades de desarrollo profesional, o en formatos de teletrabajo, pues esos son ejemplos de tipos de empleos que les facilitan responder de mejor forma a las tareas no remuneradas en comparación a otras opciones.

Las consecuencias de las restricciones en la elección de ocupaciones causadas por las responsabilidades familiares son obtener menores remuneraciones y reducir sus posibilidades de ascenso profesional. A su vez, esto puede redundar en mayor probabilidad de caer en la pobreza y menor acceso a los beneficios ligados a contribuciones de la seguridad social.

La evidencia empírica respalda lo anterior. De acuerdo al estudio de Kleven et al (2018) para Dinamarca, las diferencias en los ingresos laborales entre hombres y mujeres son virtualmente nulas hasta el momento del nacimiento del primer hijo/a. A partir de ese suceso, sin embargo, se genera un diferencial en los ingresos laborales en torno al 20% en el largo plazo. Los autores encuentran evidencia de que algunos de los mecanismos subyacentes a este diferencial están en que las trayectorias de carrera laboral de las madres cambian, para favorecer mejores condiciones laborales para facilitar la conciliación con las responsabilidades familiares en desmedro de las recompensas monetarias. Esto implica traslados hacia ocupaciones de menor calificación o con condiciones de trabajo más flexibles, pero con mayores dificultades para ser promovidas a puestos gerenciales. En la misma línea, Lundborg, Plug y Rasmussen (2017) muestran que las mujeres que tienen hijos/as privilegian trabajos cerca de casa, incluso aunque estos ofrezcan ingresos menores que otras opciones más lejanas, lo que se traduce en una penalización en los ingresos laborales por hora, debido a la elección de trabajos peor pagados por favorecer el atributo de la cercanía al hogar.

La segunda razón tiene que ver con la división sexual del empleo, que es uno de los impactos más claros en materia laboral de la asignación cultural de roles por género. Este fenómeno ocurre por el hecho de que esta asignación cultural genera estereotipos respecto a los tipos de tareas que “deben” o “pueden” desarrollar hombres y mujeres, lo que se traduce en que el acceso a ciertas ocupaciones en el mercado laboral queda restringido de manera preferencial a uno u otro género. Esto limita las posibilidades de las personas, lo cual también genera efectos negativos sobre la capacidad de generar ingresos, especialmente en las mujeres.

## INFORMALIDAD LABORAL

Las mujeres suelen tener mayor presencia en ocupaciones informales que los hombres. Esto puede ocurrir porque, tal como se indicó previamente, las mujeres tienden a insertarse proporcionalmente más en empleos con peores perspectivas de ingreso y de desarrollo profesional, lo cual en muchas ocasiones está condicionado por las necesidades de equilibrio de la vida laboral con la vida familiar, lo que usualmente es abordado por las mujeres. La mayor inserción en empleos informales también puede estar asociada a una mayor dificultad de conseguir empleos formales en comparación a los hombres, lo que puede ocurrir por el diseño de las regulaciones laborales o la menor acumulación de ciertos componentes de capital humano, entre otros motivos.

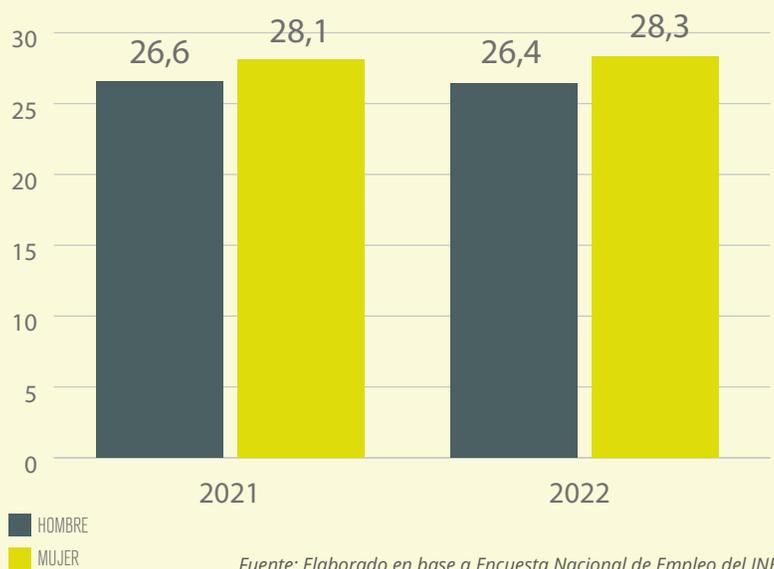
Las cifras de la Figura 9 muestran que la tasa de ocupación informal de las mujeres se ubicó en 28,3% en 2022, superior al 26,4% registrado entre los hombres, confirmando así una brecha de género en materia de informalidad laboral en desmedro de las mujeres. La brecha de género se amplió en 2022 respecto a 2021, pues en 2021 la diferencia era de 1,5pp, mientras que en 2022 fue de 1,9pp.

**BRECHA DE GÉNERO DE TASA DE OCUPACIÓN INFORMAL 2022**

**+1,9 PP**

**FIGURA 9**

TASA DE OCUPACIÓN INFORMAL POR SEXO (%; CIFRAS PROMEDIO ANUAL)



Así, las mujeres se insertan proporcionalmente más que los hombres en empleos informales, los que se asocian a menor capacidad de generación de ingresos, mayor precariedad laboral y ausencia de protección social.

### JORNADA PARCIAL

Las mujeres tienden a insertarse más que los hombres en empleos a jornada parcial, ya que, como se ha señalado previamente, son ellas quienes fundamentalmente buscan alternativas laborales que les permitan conciliar el trabajo remunerado con las responsabilidades familiares.

La Figura 10 muestra que en 2022 el 25,9% de las mujeres ocupadas ejerció su empleo a jornada parcial, es decir, que trabajan 30 horas semanales o menos de acuerdo a sus horas de trabajo habituales<sup>2</sup>. En el caso de los hombres, en cambio, solo el 13,9% ejerció una ocupación a jornada parcial. Así, la prevalencia en empleos a jornada parcial fue 12 pp superior entre las mujeres. Este diferencial aumentó respecto a 2021, donde la prevalencia de mujeres en empleos a jornada parcial fue 11,5 pp. Superior a la observada entre los hombres.

**MUJERES CON  
JORNADA  
PARCIAL 2022:**

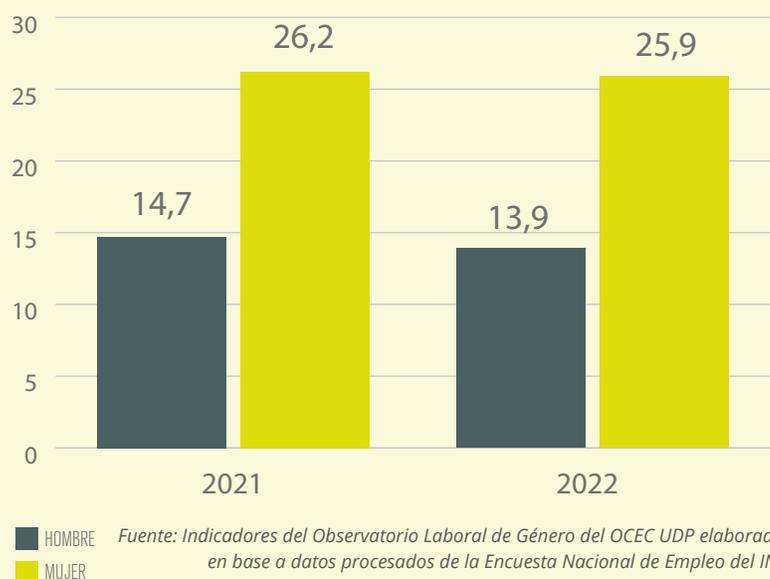
**25,9%**

**HOMBRES CON  
JORNADA  
PARCIAL 2022:**

**13,9%**

**FIGURA 10**

PORCENTAJE DE OCUPADOS A JORNADA PARCIAL SEGÚN SEXO  
(CIFRAS PROMEDIO ANUAL)



En consecuencia, las mujeres se insertan considerablemente más que los hombres en empleos a jornada parcial. Si bien esto permite disponer de más tiempo para actividades no laborales, implica también una menor capacidad de generación de ingresos que los empleos a jornada completa.

<sup>2</sup>Las horas habituales corresponden a las horas comúnmente trabajadas en un período de referencia, que no necesariamente coinciden con las horas efectivas trabajadas durante la semana de referencia de la encuesta.

## TELETRABAJO

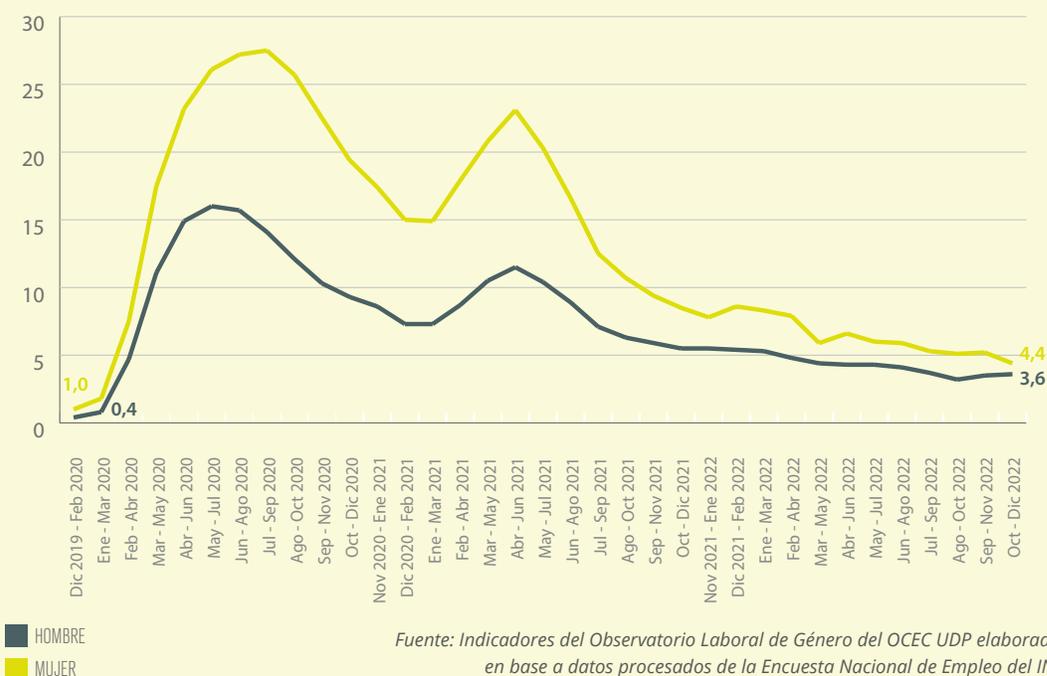
Tradicionalmente los trabajadores asalariados han ejercido sus funciones en las dependencias del empleador o en el lugar en que éste les indique. Sin embargo, el avance tecnológico está cambiando fuertemente la naturaleza del mundo del trabajo, trayendo consigo nuevas formas de organizarse y de realizar las actividades productivas. Estos avances han ido difuminando las barreras físicas, permitiendo que trabajadores y trabajadoras que se desenvuelven bajo esquemas de dependencia puedan ejercer el teletrabajo y el trabajo remoto en ciertos rubros. Con el estallido de la pandemia por COVID-19, el teletrabajo ganó un importante impulso, ya que permitió mantener la realización de algunas actividades productivas, aquellas que, por cuya naturaleza, era factible de realizar desde el hogar.

Desde el punto de vista de las brechas de género en el ámbito laboral es más probable que sean las mujeres quienes tengan que recurrir más a esta herramienta como una manera de poder equilibrar los deberes laborales con las responsabilidades familiares, lo cual está ligado a las diferencias en la asignación cultural de roles según el sexo de los integrantes del grupo familiar (Bratti y Bravo, 2021).

En efecto, como se aprecia en la Figura 11, la prevalencia de asalariados trabajando desde el propio hogar ha sido persistentemente más alta entre las mujeres. La brecha entre hombres y mujeres se ha reducido con la fuerte retirada del teletrabajo que se produjo tras la liberación de restricciones, pero la prevalencia de mujeres asalariadas en este formato laboral sigue siendo más alta que entre los hombres asalariados.

**FIGURA 11**

PORCENTAJE DE ASALARIADOS QUE REALIZAN SUS TAREAS PRINCIPALMENTE DESDE SU PROPIO HOGAR POR SEXO



Fuente: Indicadores del Observatorio Laboral de Género del OCEC UDP elaborados en base a datos procesados de la Encuesta Nacional de Empleo del INE.

Si bien la existencia de este formato laboral es positiva por cuanto amplía el abanico de opciones en materia laboral, es crucial que no sea asimilado como un formato “para mujeres”, sino que pueda ser ejercido por todas aquellas personas a las que esta modalidad les resulte conveniente y en la medida que no implique menor eficiencia y productividad (pues hay rubros donde si bien realizar un empleo bajo teletrabajo es factible, no necesariamente es más eficiente que bajo presencialidad, como es el caso, por ejemplo, de la rama Enseñanza). Así, es importante evitar que la retirada del teletrabajo obedezca a razones meramente culturales, sino que cuando ello ocurra sea por razones fundadas en materia de eficiencia y productividad. Esto es relevante para evitar la renuncia de quienes requieren formatos con posibilidades de conciliación por razones de cuidado de niñas, niños y/o adultos mayores, las que, como indica la evidencia, actualmente son principalmente mujeres.

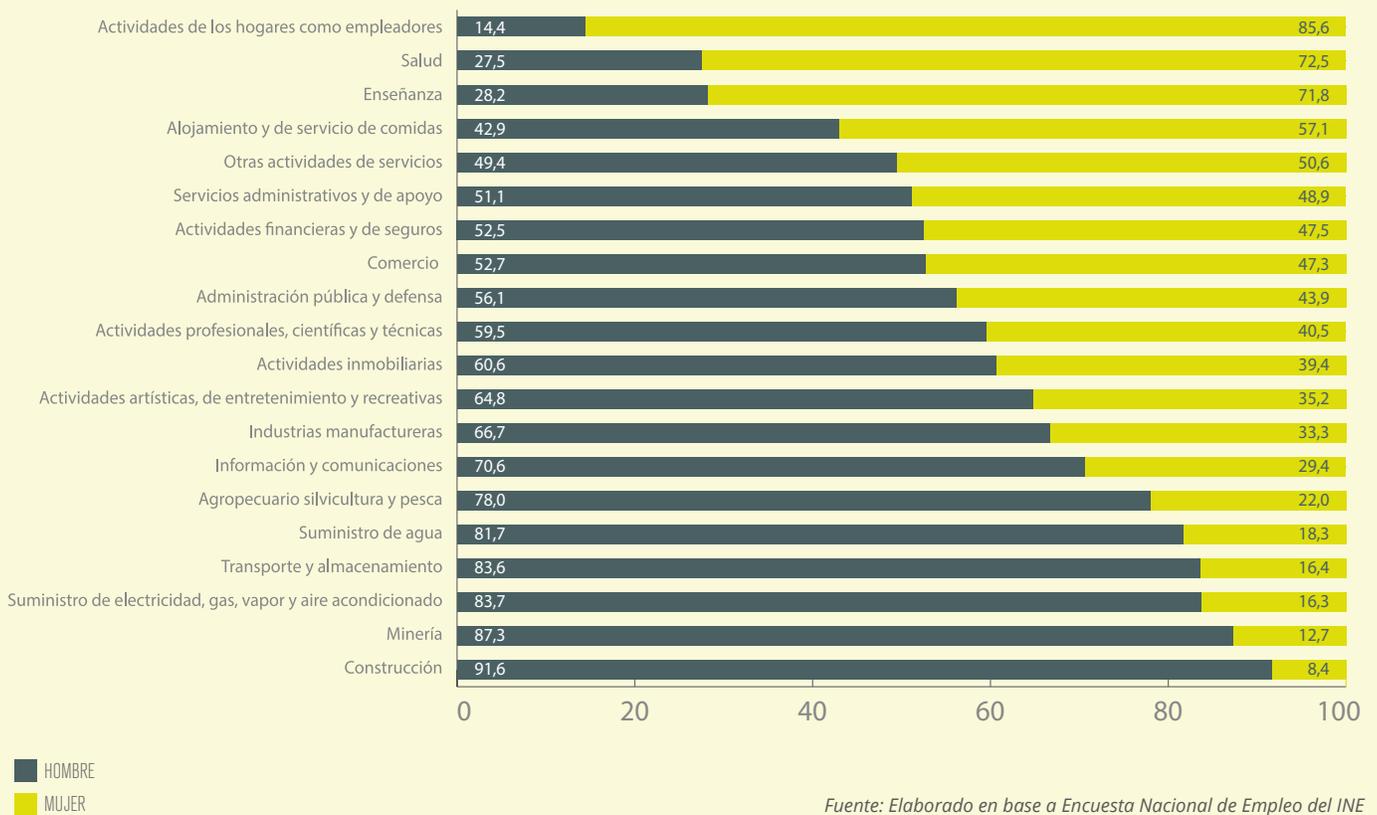
### **DIVISIÓN SEXUAL DEL EMPLEO SEGÚN ACTIVIDADES ECONÓMICAS**

La división sexual del empleo es uno de los fenómenos más claros en el ámbito laboral en donde se manifiesta la asignación cultural de roles por género. Dicha asignación cultural tiene consecuencias sobre la distribución del empleo según sexo, provocando una división sexual, en donde las mujeres tienden a emplearse proporcionalmente más en aquellas ramas cuyos estereotipos y normas sociales indican que ellas son más aptas, y lo mismo ocurre con los hombres, que tienden a concentrarse más en ciertas áreas. Lo anterior se traduce en que el acceso a ciertas ocupaciones en el mercado laboral queda restringido de manera preferencial a uno u otro sexo. Esto limita las posibilidades de desarrollo de las personas y genera efectos negativos sobre la capacidad de generar ingresos.

Desde el punto de vista económico, esta situación reduce la eficiencia, pues se restringe el abanico de opciones para las personas, al sesgar sus decisiones de formación y búsqueda de empleo en base a estereotipos.

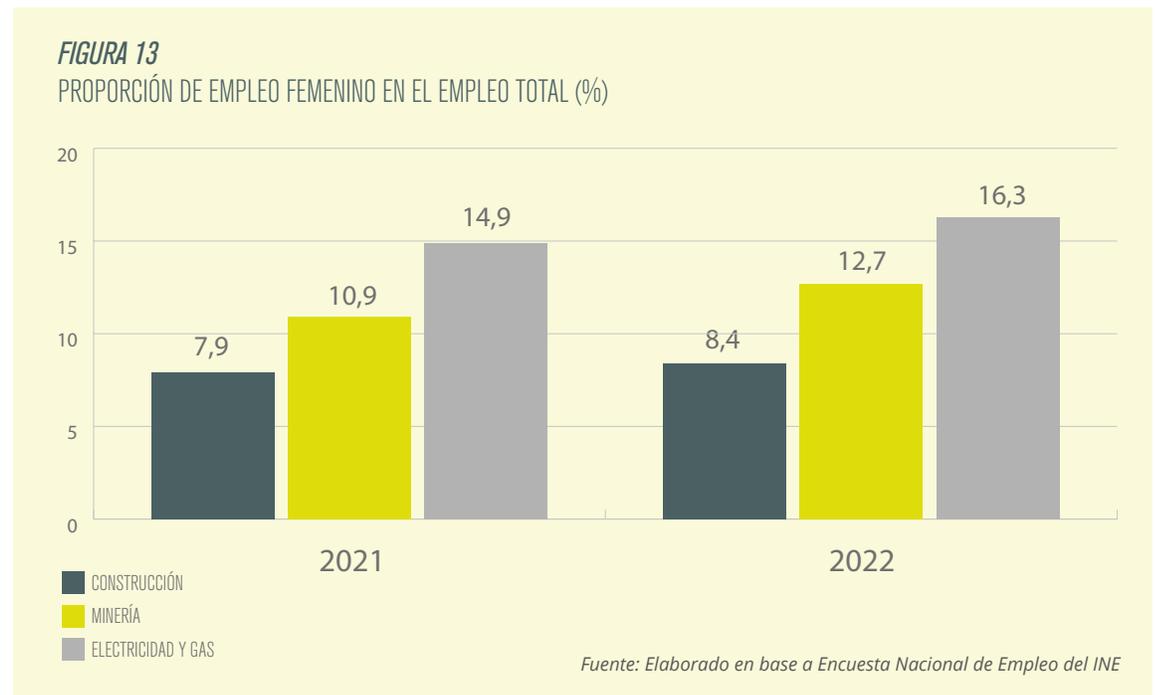
A través de las distintas ramas de actividad económica existe un panorama diverso en materia de división sexual del empleo en Chile. Algunas actividades económicas muestran una distribución relativamente equitativa entre hombres y mujeres. Por el contrario, existen actividades económicas altamente masculinizadas como Construcción, Minería, Suministro de electricidad y gas, y Transporte y almacenamiento. Otras, están altamente feminizadas como Actividades de los hogares como empleadores, Salud y Enseñanza, tal como se puede apreciar en la Figura 12.

**FIGURA 12**  
DISTRIBUCIÓN DE LOS OCUPADOS POR SEXO  
EN CADA RAMA DE ACTIVIDAD ECONÓMICA (% CIFRAS PROMEDIO 2022)

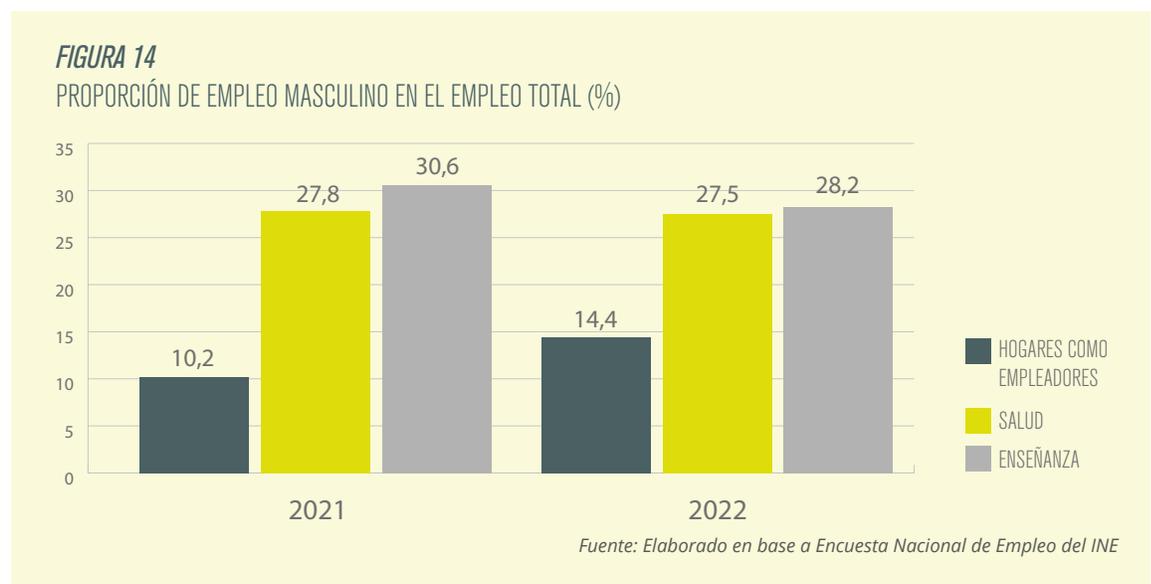


Fuente: Elaborado en base a Encuesta Nacional de Empleo del INE

La Figura 13 muestra la prevalencia de mujeres ocupadas entre el total de trabajadores para los años 2021 y 2022 en las 3 ramas de actividad económica más masculinizadas en la actualidad. Como se puede observar, hay un progreso respecto a 2021 en cuanto a aumentar la proporción de empleo femenino entre los ocupados de estas ramas, pero aún se mantiene muy por debajo de la participación masculina en estas actividades.



La Figura 14 muestra la prevalencia de hombres ocupados entre el total de trabajadores para los años 2021 y 2022 en las 3 ramas de actividad económica más feminizadas en la actualidad. Como se puede observar, hay un retroceso en la proporción de empleo de hombres respecto a 2021 en las ramas de Salud y Enseñanza y, por ende, un aumento de la feminización en estas ramas. Por el contrario, en la rama de Hogares como empleadores subió la proporción de hombres ocupados en 2022, mostrando un progreso en cuanto a la reducción de la feminización en esta actividad económica.



**RAMA ECONÓMICA CON MENOR PARTICIPACIÓN DE MUJERES 2022:**

**CONSTRUCCIÓN**

**(8,4%)**

**RAMA ECONÓMICA CON MAYOR PARTICIPACIÓN DE MUJERES 2022:**

**ACTIVIDADES DE LOS HOGARES COMO EMPLEADORES**

**(85,6%)**

## IV. BRECHAS DE GÉNERO EN EL INGRESO LABORAL

Otra de las brechas en el ámbito laboral es la diferencia en el ingreso laboral entre hombres y mujeres que se desempeñan en un mismo trabajo. Dicha brecha no sólo se encuentra en trabajos asalariados (brecha salarial), sino que, de manera más general, en todas las categorías ocupacionales (brecha de ingreso ocupacional).

Con todo, se debe tener precaución a la hora de comparar promedios de ingresos laborales entre hombres y mujeres y concluir que hay una brecha, pues desde el punto de vista económico lo que se entiende como una brecha de género en el ingreso ocupacional es aquella diferencia que no está explicada por diferencias en horas trabajadas ni por diferencias en productividad. Los promedios de ingresos mezclan empleos con distintas jornadas y de distinta calificación. Sin embargo, cuando se controla por horas trabajadas y por factores ligados a la productividad laboral, la evidencia empírica para Chile es categórica en que existe una brecha de género en el ingreso laboral. Las estimaciones de Perticará y Bueno (2009) muestran que, controlando por experiencia laboral efectiva y educación, la brecha salarial por hora se ubica entre 11% a 18%. Por su parte, el estudio de Sánchez, Finot y Villena (2021) encuentra que las empresas tienen más poder de mercado sobre las mujeres, lo que implicaría que ellas reciban alrededor de un 22% menos de salario que los hombres. El trabajo de Fuentes, Palma y Montero (2005) encuentra que las mujeres perciben 27% menos de salario que los hombres, teniendo iguales características en términos de capital humano. Un estudio de Mideplan (2008) determinó que en el período 2000-2006 la brecha salarial se ubicó entre 12% y 20% a favor de los hombres. Además, de acuerdo a Montenegro (2001), la brecha salarial entre géneros no explicada por las diferencias de atributos aumenta del 10% al 40% a medida que se pasa a los percentiles más altos de la distribución de salarios. En definitiva, en Chile existe una brecha salarial entre hombre y mujer no explicadas por diferencias en productividad ni en horas trabajadas.

La Encuesta Suplementaria de Ingresos (ESI) del INE, es una encuesta anual que permite comprender y caracterizar detalladamente el ámbito de los ingresos de la ocupación principal de los y las trabajadores/as. Por lo tanto, esta encuesta ayuda a comprender mejor las brechas de género en el ingreso laboral. Las últimas cifras disponibles a la fecha de esta publicación son las de la ESI 2021, por las que estas son las que se utilizarán para el análisis.

A nivel agregado, las cifras de la ESI 2021 indicaron que la brecha de género en el ingreso de la ocupación principal fue del 21,7% en desmedro de las mujeres. Sin embargo, este promedio agregado mezcla diferentes formatos laborales, niveles de calificación, composición de los hogares, etc. Por ello, es importante realizar desgloses para comprender de mejor manera los factores detrás de las brechas de género en el ingreso laboral.

### DESGLOSE POR NIVEL DE CALIFICACIÓN

En la Tabla 8 se desglosa el ingreso mensual de la ocupación principal, según el nivel de calificación de la ocupación para comparar ingresos de personas que ejercen ocupaciones de similar complejidad y responsabilidad. Las cifras indican que, 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, llegando a un diferencial de 31,3% en el segmento de alta calificación.

#### TABLA 8

INGRESO PROMEDIO DE LA OCUPACIÓN PRINCIPAL (\$ DE OCTUBRE DE 2021)  
POR SEXO Y BRECHA DE INGRESOS\* SEGÚN NIVEL DE CALIFICACIÓN DE LA OCUPACIÓN

\*Se define la brecha de género como la diferencia porcentual entre el ingreso promedio de las mujeres respecto al ingreso promedio de los hombres

Fuente: Elaborado en base a la Encuesta Suplementaria de Ingresos de 2021 del INE

	Ingreso promedio mensual de la ocupación principal (\$)		Brecha (%)
	Hombre	Mujer	
Alta	\$1.382.902	\$950.609	-31,3%
Mediana	\$520.770	\$377.290	-27,6%
Baja	\$368.403	\$304.565	-17,3%

### DESGLOSE SEGÚN FORMALIDAD LABORAL

La Tabla 9 muestra que las brechas de género en el ingreso laboral son considerablemente mayores en el segmento de ocupados informales, pero también existe una brecha de género en desmedro de las mujeres en el segmento formal. Las cifras para el año 2021 dan cuenta de que el ingreso laboral promedio en el segmento de ocupados informales fue 30,1% menor entre las mujeres, mientras que la brecha de género en el ingreso laboral en el segmento de ocupados formales fue de -18,8% en desmedro de las mujeres.

#### TABLA 9

INGRESO PROMEDIO DE LA OCUPACIÓN PRINCIPAL (\$ DE OCTUBRE DE 2021)  
POR SEXO Y BRECHA DE INGRESOS\* SEGÚN FORMALIDAD

\*Se define la brecha de género como la diferencia porcentual entre el ingreso promedio de las mujeres respecto al ingreso promedio de los hombres

Fuente: Elaborado en base a la Encuesta Suplementaria de Ingresos de 2021 del INE.

	Ingreso promedio mensual de la ocupación principal (\$)		Brecha (%)
	Hombre	Mujer	
Formal	\$862.626	\$700.089	-18,8%
Informal	\$420.632	\$293.977	-30,1%

La Tabla 10 desglosa esta información por nivel de calificación de la ocupación, de manera de comparar ingresos de personas que ejercen ocupaciones de similar complejidad y responsabilidad.

El análisis detallado de la Tabla 10 revela que las brechas en desmedro de las mujeres ocurren en todos los niveles de calificación, tanto en empleos formales como informales. Sin embargo, en el segmento de alta calificación las brechas de género en el ingreso laboral son de similar magnitud, tanto entre ocupados formales como informales. En cambio, las brechas de género en el ingreso laboral son superiores entre los trabajadores informales, tanto en los segmentos de mediana como de baja calificación, con diferenciales de -40,9% y -27,1% en desmedro de las mujeres, en los empleos informales de mediana y baja calificación respectivamente, versus diferenciales de -18,5% y -13,6% en desmedro de las mujeres en empleos formales de mediana y baja calificación respectivamente. Así, la mayor brecha de género en el ingreso laboral entre los trabajadores informales se asocia al mayor diferencial de ingresos en los segmentos de mediana y baja calificación.

Estos resultados son altamente relevantes, toda vez que las mujeres frecuentemente exhiben una tasa de ocupación informal mayor que los hombres.

Es decir, las mujeres no sólo se insertan en mayor medida en empleos de peor calidad (informales), sino que además las desigualdades de ingreso por género son mayores precisamente en esos trabajos y, particularmente, en los segmentos de baja y mediana calificación.

#### TABLA 10

INGRESO PROMEDIO DE LA OCUPACIÓN PRINCIPAL (\$ DE OCTUBRE DE 2021) POR SEXO Y NIVEL DE CALIFICACIÓN DE LA OCUPACIÓN Y BRECHA DE INGRESOS\* SEGÚN FORMALIDAD

	Ingreso promedio mensual de la ocupación principal (\$)		Brecha (%)
	Hombre	Mujer	
<b>Formal</b>	<b>\$862.626</b>	<b>\$700.089</b>	<b>-18,8%</b>
Alta	\$1.427.116	\$985.915	-30,9%
Mediana	\$597.156	\$486.653	-18,5%
Baja	\$412.404	\$356.337	-13,6%
<b>Informal</b>	<b>\$420.632</b>	<b>\$293.977</b>	<b>-30,1%</b>
Alta	\$1.018.428	\$705.003	-30,8%
Mediana	\$351.661	\$207.672	-40,9%
Baja	\$282.723	\$206.224	-27,1%

\*Se define la brecha de género como la diferencia porcentual entre el ingreso promedio de las mujeres respecto al ingreso promedio de los hombres

Fuente: Elaborado en base a la Encuesta Suplementaria de Ingresos de 2021 del INE

BRECHA DE GÉNERO DE  
INGRESOS 2021

**-18,8 PP**

TRABAJOS FORMALES

**-30,1 PP**

TRABAJOS INFORMALES

### DESGLOSE SEGÚN TIPO DE JORNADA

Al desglosar por tramo de horas habituales semanales dedicadas a la ocupación principal, se aprecia que las brechas de género son mayores en el segmento de ocupados a jornada parcial (30 o menos horas habituales). De acuerdo a la Tabla 11, la brecha de ingresos laborales en el segmento de ocupados a jornada parcial es de -29,4% en desmedro de las mujeres. Esa cifra pasa a -21,2% en el caso de jornadas completas, pero menores al tope máximo de la jornada ordinaria legal (31 a 43 horas). En el caso de las jornadas completas en el tope de la jornada ordinaria legal (44 a 45 horas) la brecha se reduce significativamente, alcanzando el -11,2% en desmedro de las mujeres. La brecha en desmedro de las mujeres se eleva a -19,8% entre quienes trabajan más de 45 horas habitualmente a la semana.

**TABLA 11**  
INGRESO PROMEDIO DE LA OCUPACIÓN PRINCIPAL (\$ DE OCTUBRE DE 2021)  
POR SEXO Y BRECHA DE INGRESOS\* SEGÚN JORNADA

	Ingreso promedio mensual de la ocupación principal (\$)		Brecha (%)
	Hombre	Mujer	
1-30 horas	\$391.636	\$276.451	-29,4%
31-43 horas	\$806.321	\$635.469	-21,2%
44-45 horas	\$833.189	\$739.472	-11,2%
Más de 45 horas	\$737.563	\$591.164	-19,8%

\*Se define la brecha de género como la diferencia entre la cifra del segmento de mujeres y la cifra del segmento de hombres en el indicador correspondiente

Fuente: Elaborado en base a la Encuesta Suplementaria de Ingresos de 2021 del INE

### BRECHA DE GÉNERO DE INGRESOS 2021

**-29,4%**  
JORNADA PARCIAL

**-11,2%**  
JORNADA ORDINARIA

Si se comparan los tramos de jornada semanal desglosando además por nivel de calificación (Tabla 12), se aprecia que las brechas de género en el ingreso laboral son de magnitud similar en el segmento de alta calificación para el tramo de 1-30 horas (-25,6%) y el tramo de 44-45 horas (-26,8%), pero son considerablemente mayores en los segmentos de mediana y baja calificación para el caso de jornada parcial, con una brecha de -33,6% y -14,1% respectivamente para el tramo de 1-30 horas, frente a -10,8% y a -4,3% respectivamente, para el tramo de 44-45 horas.

**TABLA 12**

INGRESO PROMEDIO DE LA OCUPACIÓN PRINCIPAL (\$ DE OCTUBRE DE 2021)

POR SEXO Y NIVEL DE CALIFICACIÓN DE LA OCUPACIÓN Y BRECHA DE INGRESOS\* SEGÚN JORNADA

	Ingreso promedio mensual de la ocupación principal (\$)		Brecha (%)
	Hombre	Mujer	
<b>1-30 horas</b>	<b>\$391.636</b>	<b>\$276.451</b>	<b>-29,4%</b>
Alta	\$805.349	\$599.184	-25,6%
Mediana	\$290.403	\$192.855	-33,6%
Baja	\$214.764	\$184.557	-14,1%
<b>31-43 horas</b>	<b>\$806.321</b>	<b>\$635.469</b>	<b>-21,2%</b>
Alta	\$1.601.273	\$957.452	-40,2%
Mediana	\$563.575	\$373.842	-33,7%
Baja	\$402.547	\$328.669	-18,4%
<b>44-45 horas</b>	<b>\$833.189</b>	<b>\$739.472</b>	<b>-11,2%</b>
Alta	\$1.387.879	\$1.016.336	-26,8%
Mediana	\$562.986	\$502.402	-10,8%
Baja	\$396.110	\$378.990	-4,3%
<b>Más de 45 horas</b>	<b>\$737.563</b>	<b>\$591.164</b>	<b>-19,8%</b>
Alta	\$1.604.332	\$1.066.370	-33,5%
Mediana	\$551.280	\$459.935	-16,6%
Baja	\$411.235	\$358.231	-12,9%

\*Se define la brecha de género como la diferencia entre la cifra del segmento de mujeres y la cifra del segmento de hombres en el indicador correspondiente

Fuente: Elaborado en base a la Encuesta Suplementaria de Ingresos de 2021 del INE

### DESGLOSE SEGÚN PRESENCIA DE NIÑAS, NIÑOS Y ADOLESCENTES EN EL HOGAR

La presencia de menores de edad en el hogar ejerce influencia en el comportamiento laboral de las personas, pues implica la existencia de integrantes del hogar que tienen dependencia en diversos aspectos, especialmente en materia de cuidados, lo que puede afectar las decisiones en materia laboral.

La Tabla 13 compara las brechas de género en el ingreso laboral en los segmentos en donde hay presencia de menores a 3 años en el hogar (es decir, incluyendo hasta 2 años), menores a 5 años, menores a 14 años y menores a 18 años, y también el segmento de ocupados en cuyos hogares no hay presencia de menores a 18 años.

**TABLA 13**  
 INGRESO PROMEDIO DE LA OCUPACIÓN (\$ DE OCTUBRE DE 2021)  
 POR SEXO Y BRECHA DE INGRESOS\* SEGÚN PRESENCIA DE NIÑOS, NIÑAS Y ADOLESCENTES

	Ingreso promedio mensual de la ocupación principal (\$)		Brecha (%)
	Hombre	Mujer	
Presencia de menores a 3 años	\$799.435	\$568.792	-28,9%
Presencia de menores a 5 años	\$764.717	\$539.769	-29,4%
Presencia de menores a 14 años	\$776.899	\$556.175	-28,4%
Presencia de menores a 18 años	\$774.400	\$552.633	-28,6%
Sin presencia de menores a 18 años	\$729.637	\$625.891	-14,2%

\*Se define la brecha de género como la diferencia entre la cifra del segmento de mujeres y la cifra del segmento de hombres en el indicador correspondiente

Fuente: Elaborado en base a la Encuesta Suplementaria de Ingresos de 2021 del INE

Las cifras dan cuenta de que si bien prácticamente no hay diferencias en la magnitud de la brecha de ingreso laboral dependiendo de la edad de los niños, niñas y adolescentes (NNA), sí hay una diferencia considerable respecto al segmento de ocupados que viven en hogares donde no hay presencia de menores a 18 años. En concreto, el ingreso promedio de la ocupación principal es 28,6% menor para las mujeres que viven en hogares donde hay presencia de menores a 18 años, cifra que se reduce a -14,2% (en desmedro de las mujeres) en el caso de ocupados que viven en hogares donde no hay presencia de menores de edad. Esto da cuenta de que la presencia de menores de edad es un factor relevante a la hora de evaluar las brechas de género en el ingreso laboral.

Si se comparan las brechas de ingreso laboral, según la presencia de niños, niñas y adolescentes, pero ajustando por nivel de calificación de la ocupación (Tabla 14), se observa que las brechas en el segmento de ocupados que viven en hogares donde no hay presencia de NNA menores a 18 años, son menores en todos los niveles de calificación en comparación al segmento de ocupados que viven en hogares donde sí hay presencia. Sin embargo, la mayor reducción de la brecha de ingresos se da en el segmento de alta calificación, pasando desde -40,5% en el segmento donde hay presencia de menores a 18 años en el hogar a -23,2% en el segmento en donde no hay presencia de menores a 18 años en el hogar. Así, la presencia de menores de edad en el hogar es un factor asociado a mayores brechas de género en el ingreso laboral, pero con mayor fuerza en el segmento de alta calificación.

**-28,6%****BRECHA DE GÉNERO DE INGRESOS SEGÚN  
PRESENCIA DE MENORES DE EDAD****-14,2%****SIN PRESENCIA DE MENORES  
DE EDAD EN EL HOGAR****TABLA 14**

INGRESO PROMEDIO DE LA OCUPACIÓN PRINCIPAL (\$ DE OCTUBRE DE 2021) POR SEXO Y NIVEL DE CALIFICACIÓN DE LA OCUPACIÓN Y BRECHA DE INGRESOS\* SEGÚN PRESENCIA DE NIÑOS, NIÑAS Y ADOLESCENTES

	Ingreso promedio mensual de la ocupación principal (\$)		Brecha (%)
	Hombre	Mujer	
<b>Presencia de menores a 3 años</b>	<b>\$799.435</b>	<b>\$568.792</b>	<b>-28,9%</b>
Alta	\$1.662.287	\$932.657	-43,9%
Mediana	\$538.853	\$378.436	-29,8%
Baja	\$394.154	\$311.813	-20,9%
<b>Presencia de menores a 5 años</b>	<b>\$764.717</b>	<b>\$539.769</b>	<b>-29,4%</b>
Alta	\$1.530.834	\$887.863	-42,0%
Mediana	\$539.403	\$357.420	-33,7%
Baja	\$389.133	\$310.226	-20,3%
<b>Presencia de menores a 14 años</b>	<b>\$776.899</b>	<b>\$556.175</b>	<b>-28,4%</b>
Alta	\$1.529.800	\$917.494	-40,0%
Mediana	\$544.289	\$371.299	-31,8%
Baja	\$379.639	\$307.956	-18,9%
<b>Presencia de menores a 18 años</b>	<b>\$774.400</b>	<b>\$552.633</b>	<b>-28,6%</b>
Alta	\$1.528.933	\$910.047	-40,5%
Mediana	\$538.228	\$375.767	-30,2%
Baja	\$378.093	\$306.828	-18,8%
<b>Sin presencia de menores a 18 años</b>	<b>\$729.637</b>	<b>\$625.891</b>	<b>-14,2%</b>
Alta	\$1.289.593	\$990.582	-23,2%
Mediana	\$506.262	\$379.410	-25,1%
Baja	\$360.880	\$301.837	-16,4%

\*Se define la brecha de género como la diferencia entre la cifra del segmento de mujeres y la cifra del segmento de hombres en el indicador correspondiente

Fuente: Elaborado en base a la Encuesta Suplementaria de Ingresos de 2021 del INE

# V. RECOMENDACIONES DE POLÍTICAS PÚBLICAS

## 1. SALA CUNA Y CUIDADO INFANTIL

- Reformar las leyes que encarecen la contratación de mujeres y aumentan la brecha salarial, principalmente el artículo 203 del Código del Trabajo sobre sala cuna, para extender el derecho a las madres y padres trabajadores, presentando la indicación sustitutiva o proyecto de ley de “Sala Cuna para Chile” anunciada por el Presidente de la República, Gabriel Boric, el día de la Mujer, 8 de marzo de 2023. Con todo, es clave que el diseño de esta reforma cuide no generar nuevos desincentivos a la contratación de mujeres.
- Fortalecer el “Programa 4 a 7” que permite a niñas y niños permanecer en los establecimientos educacionales terminada la jornada escolar, de manera que madres y padres puedan acceder a jornadas completas, de necesitarlo.

## 2. APOYOS ESPECÍFICOS AL EMPLEO FEMENINO

- Mantener el apoyo específico y mayor al empleo de las mujeres, como lo realizado con el Subsidio al Empleo en la Línea Contrata y el IFE Laboral con enfoque de género.
- Extender el Subsidio Protege hasta la aprobación de una nueva ley de sala cuna para apoyar a las mujeres con hijas e hijos menores a 3 años.
- Fomentar la contratación de mujeres con medidas permanentes, como por ejemplo, reformulando y fortaleciendo el Bono al Trabajo de la Mujer e implementando subsidios o programas específicos a ciertas actividades económicas.

## 3. SISTEMA NACIONAL DE CUIDADOS

- Favorecer con más beneficios sociales a quienes cuidan y además tienen un trabajo remunerado, de manera que los beneficios sociales no sean un estímulo a la informalidad o a la salida de la fuerza laboral. A su vez, esto incentivaría a que distintos miembros de una misma familia se distribuyan los deberes de cuidado y que así estas labores no remuneradas se compartan en mayor medida con los hombres. Además, esto estimularía la participación en el trabajo remunerado, lo que podría elevar la participación laboral femenina.

#### 4. ADAPTABILIDAD LABORAL

- Mantener la posibilidad de teletrabajo, y fortalecer los acuerdos de éste para que no sea una imposición unilateral, para personas con necesidades familiares o personales, impulsando así su inclusión y formalidad laboral y evitando la deserción.
  - Evaluar esquemas alternativos de jornadas y de distribución de ellas, y esquemas de bolsas de horas extraordinarias (que permitan retribuir a las personas con tiempo compensatorio y no necesariamente con dinero).
  - Estimular la corresponsabilidad parental igualando los derechos laborales maternos y paternos, comenzando por generar un nuevo derecho a post natal exclusivo para el padre, el derecho del padre a cuidar a la hija o hijo enfermo menor de un año y el derecho a sala cuna.
- 

## GLOSARIO

**BRECHA DE GÉNERO:** es la diferencia que se manifiesta entre la situación, condición y/o posición de las mujeres y la de los hombres, es decir, la distancia que hace falta recorrer para alcanzar la igualdad en una situación determinada.

**DESOCUPADOS/AS:** todas las personas en edad de trabajar que no estaban ocupadas durante la semana de referencia, que habían llevado a cabo actividades de búsqueda de un puesto de trabajo durante las últimas cuatro semanas (incluyendo la de referencia) y que estaban disponibles para trabajar en las próximas dos semanas (posteriores a la de referencia).

**FUERZA LABORAL:** personas en edad de trabajar que durante la semana de referencia cumplen los requisitos para ser incluidas en la categoría de ocupados o desocupados.

**INACTIVOS/AS:** todas las personas de la población en edad de trabajar que no son clasificadas como ocupadas ni desocupadas.

**OCUPADOS/AS:** todas las personas en edad de trabajar, que durante la semana de referencia dedicaron al menos una hora a alguna actividad para producir bienes o servicios a cambio de una remuneración o beneficios.

**OCUPACIÓN INFORMAL:** comprende a todos los trabajadores dependientes que carecen de acceso al sistema de seguridad social (pensión y salud) por concepto de su vínculo laboral. Para el caso de los trabajadores independientes, se considera que poseen una ocupación informal si la empresa, negocio o actividad que desarrollan pertenece al sector informal. Familiar no remunerado son todos clasificados como informales.

**POBLACIÓN EN EDAD DE TRABAJAR:** población actualmente residente en el país de 15 años y más.

**PROVEEDOR/A PRINCIPAL DEL HOGAR:** corresponde a la persona que realiza un mayor aporte en términos cuantitativos a la mantención del hogar.

**TASA DE DESEMPLEO:** número de personas desocupadas expresado como porcentaje de la fuerza de trabajo.

**TASA DE OCUPACIÓN:** número de personas ocupadas como porcentaje de la población en edad de trabajar.

**TASA DE OCUPACIÓN INFORMAL:** número de personas con ocupaciones informales expresado como porcentaje del total de ocupados.

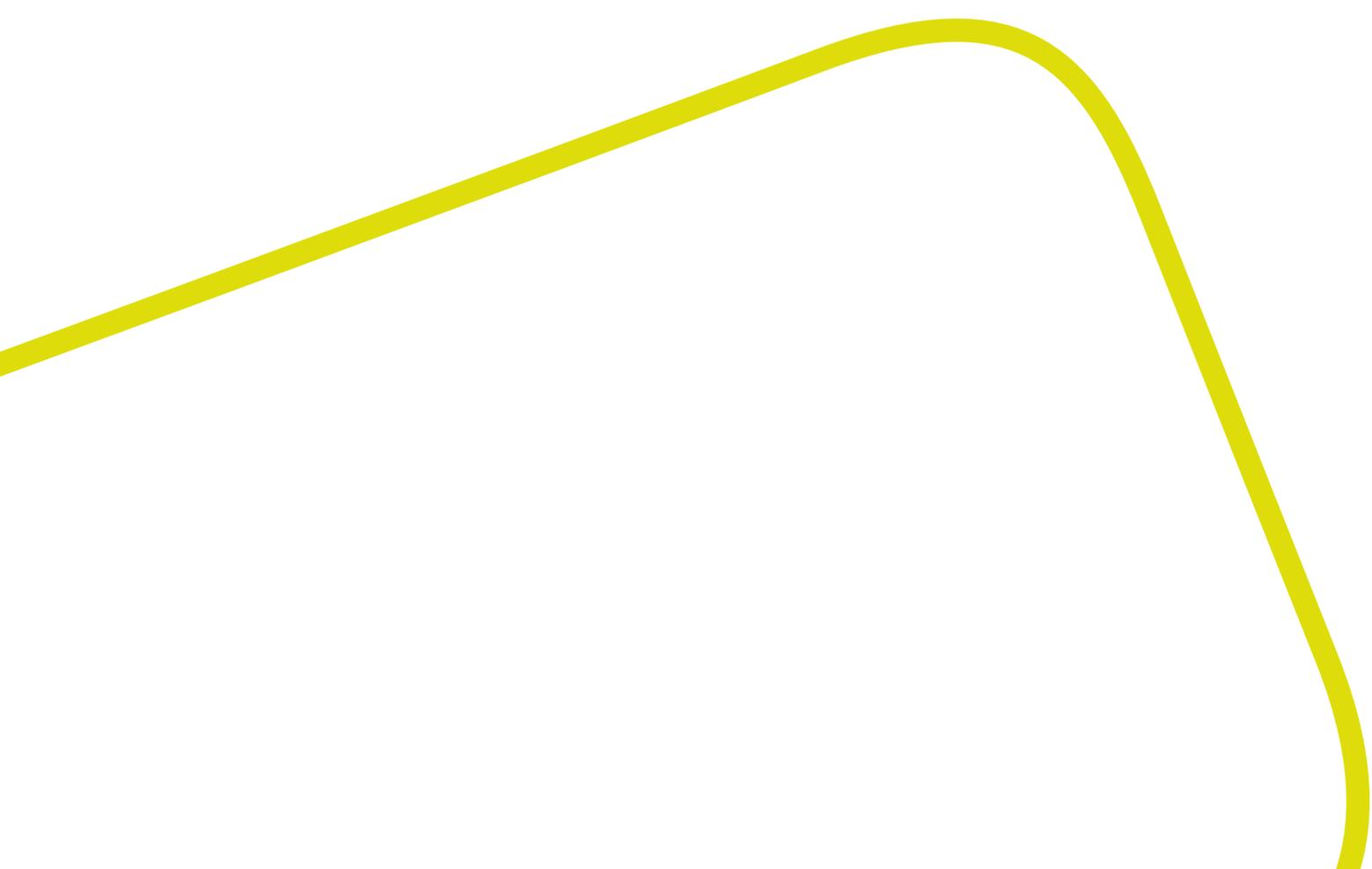
**TASA DE PARTICIPACIÓN:** número de personas en la fuerza de trabajo expresado como porcentaje de la población en edad de trabajar.

## REFERENCIAS

- Afridi, F., Bishnu, M. y Mahajan, K. (2019). "What Determines Women's Labor Supply? The Role of Home Productivity and Social Norms". IZA – Institute of Labor Economics, IZA DP 12666.
- Albanesi, S. y Şahin, A. (2018). "The gender unemployment gap". *Review of Economic Dynamics* 30: 47-67.
- Azmat, G., Güell, M. y Manning, A. (2006). "Gender gaps in unemployment rates in OECD countries." *Journal of Labor Economics* 24(1): 1-37.
- Bratti, L. y Bravo, J. (2021). "Determinantes del teletrabajo en Chile: ¿opción para muchos o privilegio de pocos?". Documento de Trabajo N°2 OCEC UDP.
- Bratti, L. y Bravo, J. (2022). "Un Observatorio Laboral de Género para el monitoreo, análisis y diseño de políticas públicas pro-equidad". Documento de Trabajo N°10 OCEC UDP.
- Contreras, D., y Plaza, G. (2010). "Cultural Factors in Women's Labor Force Participation in Chile". *Feminist Economics*, 16(2), 27-46.
- DeBoer, L. y Seeborg, M. (1984). "The female-male unemployment differential: effects of changes in industry employment". *Monthly Labor Review* 107: 8-15.
- Fuentes, J., Palma A. y Montero R. (2005) "Discriminación salarial por género en Chile: Una mirada global". *Estudios de Economía*. Vol. 32 No.2.
- Haaland, V., Rege, M., Telle, K. y Votruba, M. (2018). "The intergenerational transfer of the employment gender gap". *Labour Economics* 52, 132-146.
- Kleven, H., Landais, C. y Sogaard, J. E. (2019). "Children and Gender Inequality: Evidence from Denmark". *American Economic Journal: Applied Economics* 11(4): 181-209.
- Lundborg, P., Plug, E. y Rasmussen, A. W. (2017). "Can Women Have Children and a Career? IV Evidence from IVF Treatments". *American Economic Review* 107(6): 1611-1637.
- MIDEPLAN (2008). "Discriminación salarial y segregación en el mercado laboral: Un análisis de género 2000-2006". Disponible en <http://www.ministeriodesarrollosocial.gob.cl/btca/txtcompleto/mideplan/discrimsalarial-segreg.genero-m.laboral.pdf>
- Montenegro, C. (2001), "Wage distribution in Chile: does gender matter? A quantile regression approach". Policy Research Report on Gender and Development, Working Paper Series, N° 20, Washington, D.C., Banco Mundial.
- Montenegro, C. y Pagés, C. (2004). "Who benefits from labor market regulations?: Chile 1960-1998". En Heckman, J. y Pagés, C. (eds) *Law and employment: lessons from Latin America and the Caribbean*. University of Chicago Press, Chicago.

Perticará, M. y Bueno, I. (2009). "Brechas salariales por género en Chile: un nuevo enfoque". Revista CEPAL 99.

Sánchez, R., Finot, J. y Villena, M. (2021). "Gender Wage Gap and Firm Market Power: Evidence from Chile". Applied Economics 54(18):2109-2121.



# ESTUDIO ANUAL ZOOM DE GÉNERO 2022

 **OCEC** **udp**  
Observatorio del Contexto Económico

**chilemujeres**<sup>®</sup>  
fundación

COLABORA  **BID**