

Estudio Anual 2023

ZOOM DE GÉNERO

Fecha de Publicación: Marzo 2024

Estudio Anual 2023

ZOOM DE GÉNERO

Fecha de Publicación: Marzo 2024

ÍNDICE

Resumen Ejecutivo	4
1. Situación económica y mercado laboral en 2023	7
2. Brechas de participación laboral	10
- Análisis según el ejercicio de rol de proveedor/a económico/a principal del hogar	
- Análisis según presencia de menores en edad preescolar en el hogar	
- Análisis según máximo nivel educativo completado	
- Brechas de participación laboral por quintil de ingreso	
3. Brechas de empleabilidad	17
- Brecha de desempleo según el ejercicio de rol de proveedor/a económico/a principal del hogar	
- Brecha de desempleo según presencia de menores en edad preescolar en el hogar	
- Brecha de desempleo según máximo nivel educativo completado	
- Brecha de desempleo por quintil de ingreso	
4. Brechas de tipo ocupacional	22
- Empleo a jornada parcial	
- Informalidad laboral	
- División sexual del empleo según actividades económicas	
5. Brechas de ingreso laboral	29
- Brechas de ingreso laboral: desglose según características del empleo	
Desglose por nivel de calificación	
Desglose según formalidad laboral	
Desglose según dependencia laboral	
Desglose según tipo de jornada	
Desglose según rama de la actividad económica	
- Brechas de ingreso laboral: desglose según características personales	
Desglose según presencia de niñas, niños y adolescentes en el hogar	
Desglose según rol de proveedor/a principal del hogar	
6. Recomendaciones	40
- Políticas Públicas	
- Políticas Empresariales	
Glosario	44
Referencias	46

RESUMEN EJECUTIVO

El año 2023 estuvo marcado por un debilitamiento de la actividad económica, mostrando una contracción preliminar del 0,2% en promedio anual. Este escenario ha provocado que los ritmos de expansión del empleo no sean lo suficientemente dinámicos para absorber a todas las personas que se incorporan al mercado laboral. Como resultado, se ha observado un persistente aumento de la tasa de desempleo, tanto para hombres como para mujeres.

En términos de participación laboral, uno de los hitos más relevantes del año se logró en el cuarto trimestre, cuando la tasa de participación laboral femenina logró recuperarse a los niveles previos a la pandemia, alcanzando un 52,6% en el trimestre octubre-diciembre 2023. Si bien esto es una buena noticia considerando el grave impacto que tuvo la pandemia en el mercado laboral y especialmente en la participación de las mujeres, los resultados también muestran que persiste una importante brecha de género (-19,3 puntos porcentuales (pp)) en desmedro de las mujeres en este indicador, situación que se agudiza en ciertos segmentos de la población. Así, se tiene que la presencia de niños y niñas menores a 5 años es un factor asociado a mayores brechas de género en la participación laboral, pasando de 27,6 pp en el segmento de personas que viven en hogares con presencia de menores en edad preescolar a 18,2 pp para el grupo de personas que viven sin la presencia de ellos/as. Esta diferencia incluso aumenta al considerar el segmento de niños y niñas menores a 3 años.

Por otro lado, se observa que mientras mayor es el nivel educativo alcanzado, mayor es la tasa de participación laboral, tanto en hombres como en mujeres, siendo este efecto más marcado entre las mujeres. Los resultados también muestran que a mayor nivel educativo, menor es la brecha de género.

Con respecto a los quintiles de ingreso, se tiene que a mayor quintil de ingresos, mayor es la tasa de participación laboral, tanto para hombres como para mujeres y, si bien la brecha de género en materia de participación laboral en desmedro de las mujeres existe en todos los quintiles, las brechas son considerablemente mayores en los 3 primeros quintiles (los de menor ingreso). Además, se tienen importantes diferencias en la tasa de participación laboral entre las mujeres según el quintil de ingreso. Esta tasa es de un 29,5% en las mujeres del primer quintil y aumenta a 76,6% para el quintil de mayores ingresos (quintil V), evidenciando una brecha de 47,1 pp entre ambos grupos.

A lo anterior se suma que, de manera generalizada, a través de los distintos quintiles de ingresos, son esencialmente las mujeres quienes se encuentran inactivas laboralmente por razones de cuidado de personas dependientes o quehaceres del hogar, siendo estos los principales motivos detrás de la menor participación laboral femenina. Sin embargo, en los quintiles de mayor ingreso hay una proporción considerablemente menor de mujeres que se resta de participar en la fuerza laboral por estos motivos en comparación a las mujeres de menor ingreso. Así, mientras el 3,1% de las

mujeres del quintil de mayores ingresos está fuera de la fuerza laboral por razones de cuidado, este número asciende a 17,3% en las mujeres del primer quintil de ingresos.

Sobre las brechas de empleabilidad analizadas, se tiene que las mujeres no sólo participan en una menor proporción en el mercado laboral en comparación a los hombres, sino que, además, las que sí participan se enfrentan a mayores dificultades para lograr una inserción laboral efectiva. Esto se refleja en que en Chile la mayor parte del tiempo la tasa de desempleo femenina es superior a la masculina y el año 2023 no fue la excepción. Se tuvo que la tasa de desempleo femenino alcanzó una cifra promedio anual de 9,1%, siendo 0,7 pp más alta que la tasa de desempleo de los hombres, que se ubicó en 8,4%. Esta brecha es considerablemente mayor entre quienes viven en hogares con presencia de niños y niñas menores a 5 años y, además, los diferenciales en desmedro de las mujeres aumentaron en 2023 respecto a 2022. Los resultados también muestran que la tasa de desempleo está estrecha y negativamente asociada al ingreso del hogar, registrándose las mayores tasas de desempleo en los quintiles de menor ingreso, alcanzando el desempleo femenino un 26,5% en el quintil de menor ingreso, resultado muy diferente al 3% de desempleo de las mujeres del quintil de mayores ingresos.

El análisis de las brechas de tipo ocupacional para el año 2023 muestra que las mujeres tienden a tener una mayor inserción en empleos con menores perspectivas de ingreso y desarrollo profesional en comparación a los hombres. Ejemplo de esto es que las mujeres se insertan considerablemente más que los hombres en empleos a jornada parcial (25,6% de las mujeres y un 14,1% de los hombres) y tienen una mayor prevalencia de subempleo por insuficiencia de horas. A lo anterior se

suma que las mujeres están empleadas 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. Para el 2023, la tasa de ocupación informal femenina alcanzó un 28,7%, mientras que la masculina fue de 26,1%. La evidencia es también bastante clara en mostrar que la mayor tasa de ocupación informal femenina respecto a la masculina radica en que ellas se insertan mucho más en empleos a jornada parcial, los cuales se ejercen mayoritariamente en la informalidad.

Con respecto a la distribución de hombres y mujeres en las distintas ramas de actividad económica, persiste una importante división sexual del empleo lo que se traduce en que existen actividades económicas altamente masculinizadas como Construcción, Minería, Suministro de electricidad y gas, y Transporte y almacenamiento y otras altamente feminizadas como Actividades de los hogares como empleadores, Salud y Enseñanza. La actividad económica con la mayor participación de mujeres en el empleo es Actividades de los hogares como empleadores con un 90,8% y la que cuenta con la menor participación es Construcción con un 8,1% de mujeres.

Sobre las brechas de ingreso laboral, de acuerdo a la ESI 2022, la brecha de género en el ingreso en la ocupación principal fue del 25,5% en desmedro de las mujeres, cifra que implica un aumento de esta brecha de género respecto a 2020 y 2021, comenzando a acercarse a los niveles pre pandemia de 2019. Por nivel de calificación de la ocupación, se tiene que en todos los niveles hay una brecha de ingreso en desmedro de las mujeres. Sin embargo, esta brecha aumenta a medida que aumenta el nivel de calificación, alcanzando una diferencia de 32,6% en el segmento de

ocupaciones de alta calificación. También se observan importantes diferencias al realizar el desglose según formalidad laboral, ya que el ingreso laboral promedio en el segmento de ocupados informales fue 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.

Se presentan también las brechas del ingreso mensual de la ocupación principal para las cinco ramas de la actividad económica que tienen mayor participación en el empleo total. Se observa un diferencial en el ingreso laboral en desmedro de las mujeres para las ramas de Comercio (-35,1%), Industria Manufacturera (-32,1%), Enseñanza (-29,3%) y Salud, siendo esta última la rama que presenta la mayor brecha, de -36,5%. Para el caso de la Construcción, se obtiene en el promedio una brecha positiva (24,5%), la cual se explica fundamentalmente por la composición del empleo en dicha rama, debido a que las pocas mujeres que se insertan lo tienden a hacer en empleos de alta calificación, que son mejor remunerados.

Finalmente, con respecto al impacto de la presencia de niños, niñas y adolescentes, se tiene que es un factor asociado a mayores brechas de género en el ingreso laboral. El ingreso promedio de la ocupación principal es 29,7% menor para las mujeres que viven en hogares donde hay presencia de menores a 18 años, cifra que se reduce a -21% (en desmedro de las mujeres) en el caso de ocupados que viven en hogares donde no hay presencia de menores de edad. Cuando hay niñas y niños menores a 3 años, esta brecha de ingresos se eleva a 31,2%.

En definitiva, los resultados de los indicadores laborales para el 2023 muestran que persisten importantes brechas en desmedro de las mujeres en participación laboral, empleabilidad, tipo de ocupación e ingreso laboral. Estas diferencias se acentúan con la presencia de menores de edad en los hogares y se vinculan directamente con el nivel educativo y el quintil de ingresos. A lo anterior se suman importantes diferencias en la situación laboral entre las mujeres según el quintil de ingresos, evidenciando la urgencia de avanzar en políticas públicas y empresariales no sólo con perspectiva de género, sino que también tomando en cuenta las distintas realidades que hoy enfrentan las mujeres de Chile.

01

SITUACIÓN ECONÓMICA Y MERCADO LABORAL EN 2023

Uno de los hitos que marcó 2023 fue el débil desempeño de la actividad económica. La economía registró tres trimestres consecutivos de contracción anual del PIB, entre el cuarto trimestre de 2022 y el segundo trimestre de 2023. Durante el tercer trimestre de 2023 la economía evitó una nueva caída interanual al crecer 0,6% y las cifras preliminares para el cuarto trimestre de 2023 a partir del Imacec, indican que, durante el último cuarto del año, la economía creció apenas 0,2%. Con ello, preliminarmente, durante el año 2023 la economía se habría contraído 0,2% promedio anual (Figura 1).

El debilitamiento de la actividad económica ha tenido un impacto directo sobre la generación de empleo asalariado formal en el sector privado (Figura 2) tanto para hombres como para mujeres, lo que a su vez ha repercutido en una pérdida de dinamismo de la generación de empleo total (Figura 3).

Lo anterior ha generado que los ritmos de expansión del empleo no sean lo suficientemente dinámicos para absorber a todas las personas que se incorporan al mercado laboral, dando lugar a un aumento persistente de la tasa de desempleo, acumulando al trimestre octubre-diciembre

Figura 1

Crecimiento anual del PIB, %

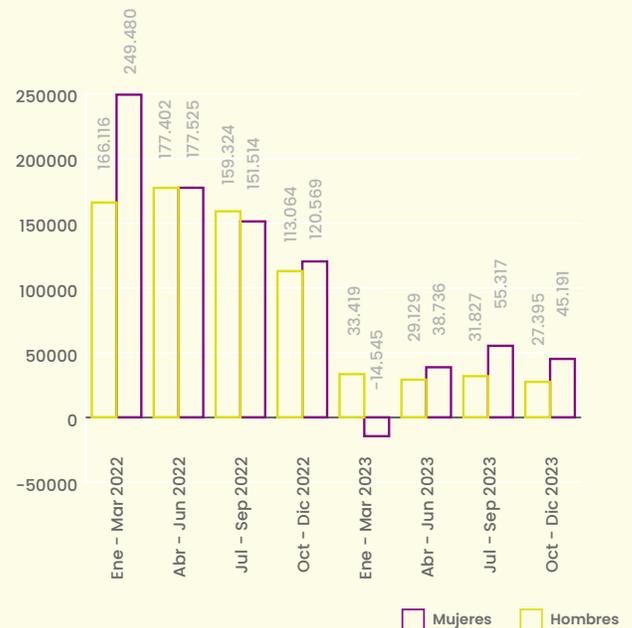


*Los datos del cuarto trimestre de 2023 corresponden a cifras preliminares de acuerdo al Imacec

Fuente: Elaborado en base a Banco Central de Chile

Figura 2

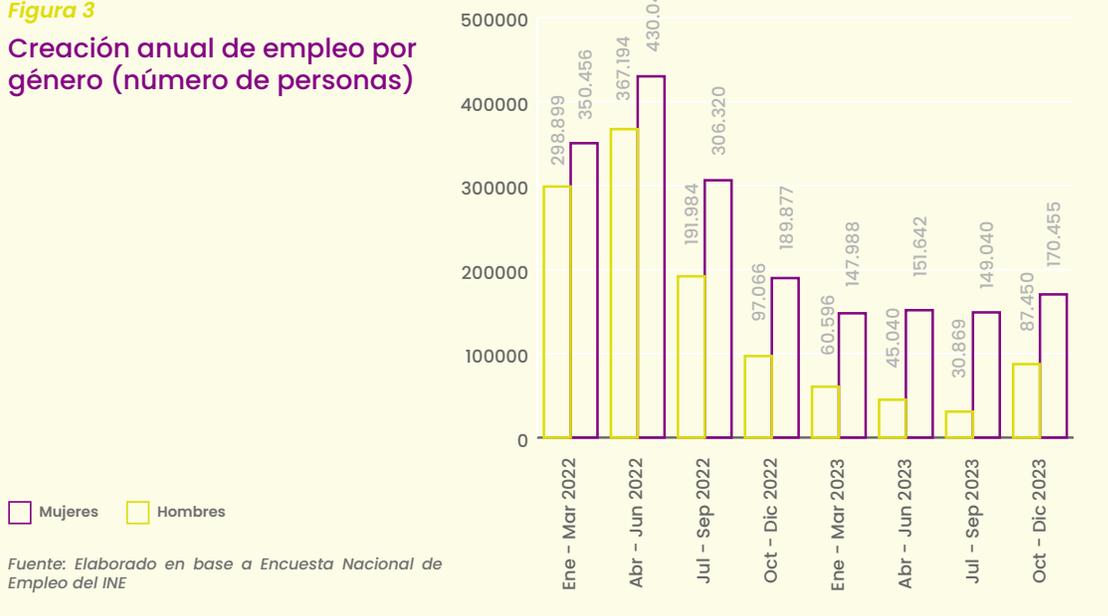
Creación anual de empleo asalariado formal en el sector privado por género (número de personas)



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

Figura 3

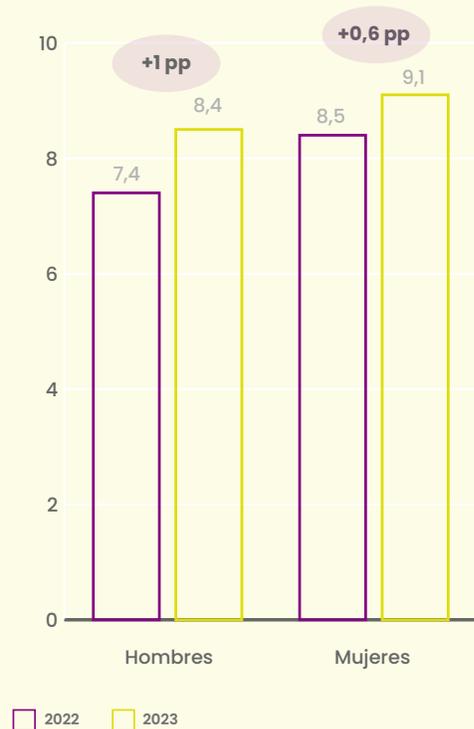
Creación anual de empleo por género (número de personas)



2023, 14 reportes consecutivos donde este indicador registra alzas interanuales. Así, en promedio la tasa de desempleo en 2023 alcanzó el 8,7%, superando en 0,8 pp el 7,9% registrado en 2022. En el caso de las mujeres, la tasa de desempleo promedio en 2023 fue de 9,1%, superando en 0,6 pp el 8,5% de 2022. En el caso de los hombres, la tasa de desempleo escaló desde 7,4% en 2022 a 8,4% en 2023, es decir, un aumento de 1 pp (ver Figura 4). En parte, el mayor aumento en la tasa de desempleo masculina obedece a la delicada situación de la rama Construcción en nuestro país, la cual al trimestre octubre-diciembre 2023 ya exhibía 15 meses consecutivos de destrucción anual de empleo, siendo la rama de actividad más golpeada por la recesión ocurrida entre fines de 2022 y mediados de 2023. Dado que esta rama históricamente tiene una mayor presencia masculina, ha generado un impacto relevante sobre el desempleo de los hombres.

Figura 4

Tasa de desempleo (% cifras promedio anual)



02

BRECHAS DE PARTICIPACIÓN LABORAL

Uno de los hitos más relevantes en materia laboral fue la recuperación de la tasa de participación laboral femenina a los niveles pre pandemia durante el cuarto trimestre de 2023. En efecto, la tasa de participación femenina alcanzó un valor de 52,6% en el trimestre octubre-diciembre 2023, cifra virtualmente idéntica al 52,7% observado en el trimestre octubre-diciembre 2019 (Figura 5). Esto, si bien es una buena noticia, considerando el grave retroceso que generó la pandemia en materia de participación laboral femenina, aún persiste la brecha de género en cuanto a participación laboral en 19,3 pp en desmedro de las mujeres considerando que la tasa de participación masculina fue de 71,0% en 2023. Esta situación se exagera en ciertos segmentos de la población, tal como revela la evidencia a continuación.

Análisis según el ejercicio de rol de proveedor/a económico/a principal del hogar

El ejercer o no el rol de proveedor/a económico/a principal del hogar es una característica esencial que debe ser considerada en el análisis, pues el ejercerlo o no, tiene impactos relevantes en el estatus laboral de las personas. Dado que implica tener la principal responsabilidad como sostén económico del hogar, los y las 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.

Uno de los hitos más relevantes en materia laboral fue la recuperación de la tasa de participación laboral femenina a los niveles pre pandemia durante el cuarto trimestre de 2023.

Figura 5

Tasa de participación laboral femenina (%)



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

Ejercer el rol de proveedor/a económico/a principal del hogar se asocia a menores brechas de género en participación laboral.

Emerge como una buena noticia la reducción en la brecha de participación en 2023 entre hombres y mujeres que no son proveedores principales del hogar.

La Tabla 1 muestra estas cifras, en donde, 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 66,1% en 2023, las mujeres que no ejercen ese rol en su hogar tuvieron una tasa de participación de apenas 44,3%.

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/a económico/a principal del hogar, con una diferencia de 15,6 pp en 2023 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 14,3 pp en desmedro de las mujeres. Con todo, las brechas de género de participación laboral se redujeron en

ambos segmentos respecto a 2022, aunque la disminución fue mayor entre quienes no ejercen el rol de proveedores principales del hogar, explicado fundamentalmente por el importante avance en la tasa de participación laboral de mujeres que no ejercen dicho rol durante 2023.

En consecuencia, se verifica que el hecho de ejercer el rol de proveedor/a económico/a principal del hogar se asocia a menores brechas de género en participación laboral, todavez 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, acortando las distancias entre hombres y mujeres en esta materia en este segmento. Sin embargo, emerge como una buena noticia la reducción en la brecha de participación en 2023 entre hombres y mujeres que no son proveedores principales del hogar.

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 sólo 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 y madres, lo que dificulta más delegarlos a terceros, afectando las decisiones y las posibilidades en materia laboral.

Tabla 1

Brecha de género en la tasa de participación laboral (%) según rol de proveedor principal del hogar

	2022			2023		
	Hom-bres	Mujeres	Brecha	Hom-bres	Mujeres	Brecha
Total	70,2%	49,8%	-20,4	71,0%	51,7%	-19,3
Proveedores principales del hogar	80,1%	65,5%	-14,6	80,4%	66,1%	-14,3
No proveedores principales del hogar	58,8%	41,7%	-17,1	59,9%	44,3%	-15,6

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

Tabla 2

Brecha de género en la tasa de participación laboral (%) según presencia de niñas y niños menores a 5 años en el hogar

	2022			2023		
	Hom- bres	Mujeres	Brecha	Hom- bres	Mujeres	Brecha
Total	70,2%	49,8%	-20,4	71,0%	51,7%	-19,3
Con presencia de menores a 5 años en el hogar	83,8%	55,1%	-28,7	84,3%	56,7%	-27,6
Sin presencia de menores a 5 años en el hogar	68,0%	48,8%	-19,2	69,0%	50,8%	-18,2

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

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

Las cifras de la Tabla 2 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 2023 una diferencia de 27,6 pp en desmedro de las mujeres. Al comparar con respecto a 2022, se tiene que las brechas de género de participación laboral cayeron en ambos segmentos, explicado porque en ambos grupos el aumento anual de la tasa de participación laboral de mujeres fue superior al registrado en los hombres.

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 3. Así, la brecha de género en la tasa de participación laboral es considerablemente mayor en este segmento, registrándose en 2023 una diferencia de 30,2 pp en desmedro de las mujeres. Esta brecha es menor a la registrada en 2022, aunque la reducción de la brecha de participación fue de mayor magnitud en el segmento de la población que vive en hogares sin presencia de menores a 3 años.

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 la participación laboral, situación que se acentúa en el segmento de niños y niñas con edad menor a 3 años, donde alcanza los 30,2 pp.

Tabla 3

Brecha de género en la tasa de participación laboral (%) según presencia de niñas y niños menores a 3 años en el hogar

	2022			2023		
	Hom- bres	Mujeres	Brecha	Hom- bres	Mujeres	Brecha
Total	70,2%	49,8%	-20,4	71,0%	51,7%	-19,3
Con presencia de menores a 3 años en el hogar	84,7%	54,1%	-30,6	85,3%	55,1%	-30,2
Sin presencia de menores a 3 años en el hogar	68,9%	49,4%	-19,5	69,8%	51,4%	-18,4

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

A mayor nivel educativo menor es la brecha de género en materia de participación laboral.

Tabla 4

Brecha de género en la tasa de participación laboral (%) según máximo nivel educativo terminado

	2022			2023		
	Hombres	Mujeres	Brecha	Hombres	Mujeres	Brecha
Total	70,2%	49,8%	-20,4	71,0%	51,7%	-19,3
Superior completa	88,3%	77,8%	-10,5	89,3%	78,5%	-10,8
Secundaria completa	72,5%	50,5%	-22,0	73,1%	52,3%	-20,8
Menor a secundaria completa	53,6%	26,4%	-27,2	53,0%	26,8%	-26,2

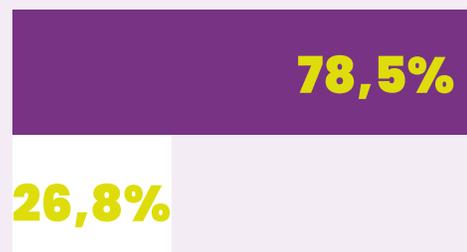
Fuente: Elaborado en base a datos procesados de la Encuesta Nacional de Empleo del INE

Análisis según máximo nivel educativo completado

Un mayor nivel de capital humano eleva el costo de oportunidad del trabajo no remunerado. Dado que la educación formal es uno de los componentes más relevantes del capital humano, se esperaría que, a mayor nivel educativo alcanzado, las personas tengan una mayor tasa de participación laboral.

La Tabla 4 muestra que, efectivamente, mientras mayor es el nivel educativo alcanzado, mayor es la tasa de participación laboral tanto en hombres como en mujeres, aunque este efecto es mucho más marcado entre las mujeres. Mientras que en 2023 la

Mientras que en 2023 la tasa de participación laboral de las mujeres con educación superior completa alcanzó el 78,5%, entre las mujeres que tienen un nivel educativo menor a secundaria completa este indicador apenas alcanzó el 26,8%.



Mientras mayor es el nivel educativo alcanzado, mayor es la tasa de participación laboral tanto en hombres como en mujeres, aunque este efecto es mucho más marcado entre las mujeres.

tasa de participación laboral de las mujeres con educación superior completa alcanzó el 78,5%, entre las mujeres que tienen un nivel educativo menor a secundaria completa este indicador apenas alcanzó el 26,8%. Por otro lado, en el caso de los hombres en 2023 la tasa de participación laboral entre quienes tienen educación superior completa fue de 89,3%, mientras que la de quienes tienen un nivel educativo menor a secundaria completa alcanzó un 53%.

Además, los datos revelan que a mayor nivel educativo menor es la brecha de género en materia de participación laboral. Mientras que en 2023 la brecha de género en la tasa de participación laboral en el segmento de personas con educación superior completa fue de -10,8 pp en desmedro de las mujeres, en el segmento de la población con educación secundaria completa esta brecha llegó a -20,8 pp en desmedro de las mujeres y a -26,2 pp en el segmento de personas que tienen un nivel educativo inferior a secundaria completa.

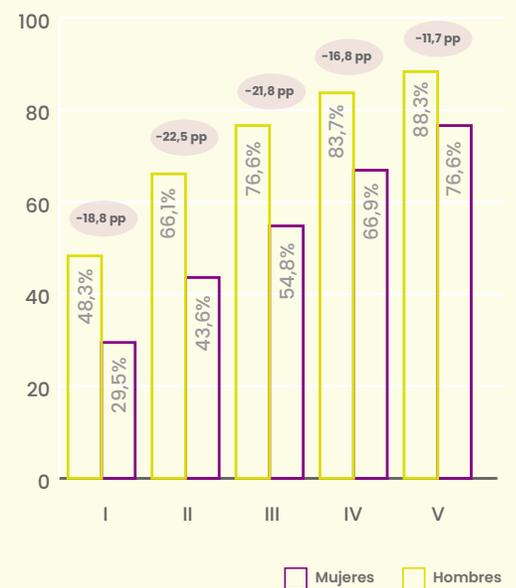
Con todo, se observó una reducción de las brechas de participación laboral en 2023 respecto al año anterior en los segmentos de la población con educación secundaria completa y menor a secundaria completa.

Brechas de participación laboral por quintil de ingreso

La encuesta CASEN nos permite realizar análisis de brechas de género a través de los distintos segmentos socioeconómicos de la población. Las cifras de la Figura 6 revelan que, en los quintiles de ingreso más alto la tasa de participación laboral es mayor, tanto para hombres como para mujeres. Además, si bien la brecha de género en materia de participación laboral en desmedro de las mujeres existe en todos los quintiles de ingreso, las brechas son considerablemente

Figura 6

Brechas de participación laboral por quintil de ingreso.



Fuente: Elaborado en base a datos procesados CASEN 2022

mayores en los 3 primeros quintiles (los de menor ingreso). La menor brecha de género de participación laboral está en el quintil de mayores ingresos (quintil V), donde la tasa de participación laboral de las mujeres es 11,7 puntos porcentuales (pp) inferior a la observada entre los hombres.

Además, se tienen importantes diferencias en la tasa de participación laboral entre las mujeres según el quintil de ingreso. Esta tasa es de un 29,5% en las mujeres del primer quintil y aumenta a 76,6% para el quintil de mayores ingresos (quintil V), evidenciando una brecha de 47,1 pp entre ambos grupos.

Las principales razones detrás de la menor participación laboral femenina son el cuidado de personas dependientes del hogar y los quehaceres del hogar.

Las principales razones detrás de la menor participación laboral femenina son el cuidado de personas dependientes del hogar y los quehaceres del hogar.

Tabla 5

Porcentaje de la población en edad de trabajar que está fuera de la fuerza laboral por razones de cuidado de niñas, niños, adultos mayores u otros familiares, por género y brecha según quintil de ingreso autónomo per cápita del hogar

Quintil	Hombres	Mujeres	Brecha
I	1,8%	17,3%	15,5
II	1,0%	13,3%	12,3
III	0,6%	8,7%	8,1
IV	0,2%	4,9%	4,7
V	0,1%	3,1%	3,0
Total	0,7%	10,2%	9,5

Tabla 6

Porcentaje de la población en edad de trabajar que está fuera de la fuerza laboral por quehaceres del hogar, por género y brecha según quintil de ingreso autónomo per cápita del hogar

Quintil	Hombres	Mujeres	Brecha
I	0,7%	9,0%	8,3
II	0,4%	7,9%	7,5
III	0,2%	7,5%	7,3
IV	0,1%	4,9%	4,8
V	0,1%	2,7%	2,6
Total	0,3%	6,8%	6,5

Fuente: Elaborado en base a datos procesados CASEN 2022

En los quintiles de mayor ingreso hay una proporción considerablemente menor de mujeres que se resta de participar en la fuerza laboral por estos motivos en comparación a las mujeres de menor ingreso, lo que implica que las brechas de género en esta materia son considerablemente menores en los hogares de mayores ingresos.

La Tabla 5 muestra a través de los distintos quintiles de ingreso autónomo per cápita del hogar el porcentaje de la población en edad de trabajar fuera de la fuerza laboral por razones de cuidado de niñas, niños, adultos mayores u otros familiares, mientras que la Tabla 6 exhibe el porcentaje de la población en edad de trabajar que está inactiva por quehaceres del hogar.

Las cifras de las Tablas 5 y 6 muestran que, de manera generalizada, a través de los distintos quintiles de ingreso, son esencialmente las mujeres quienes se encuentran inactivas laboralmente por razones de cuidado de personas dependientes o quehaceres del hogar. Sin embargo, en los quintiles de mayor ingreso hay una proporción considerablemente menor de mujeres que se resta de participar en la fuerza laboral por estos motivos en comparación a las mujeres de menor ingreso, lo que implica que las brechas de género en esta materia son considerablemente menores en los hogares de mayores ingresos.

Así, mientras en el primer quintil de ingresos la tasa de inactividad laboral por razones de cuidado es 15,5 pp mayor entre las mujeres respecto a los hombres de dicho quintil, en el quintil de mayores ingresos, la tasa de inactividad laboral por razones de cuidado es 3 pp mayor a la de los hombres. Por su parte, la tasa de inactividad laboral por quehaceres del hogar de las mujeres es 8,3 pp mayor a la de los hombres en el primer quintil, mientras que en el quinto quintil la brecha se reduce a sólo 2,6 pp.

La menor brecha observada a medida que aumenta el nivel de ingreso no se debe a que los hombres compartan más las responsabilidades de cuidado o de quehaceres del hogar, sino a que las mujeres se restan menos de participar en el mercado laboral por estos motivos en los hogares de mayor ingreso. En el caso de los hombres, la principal razón de inactividad laboral son los estudios.

03

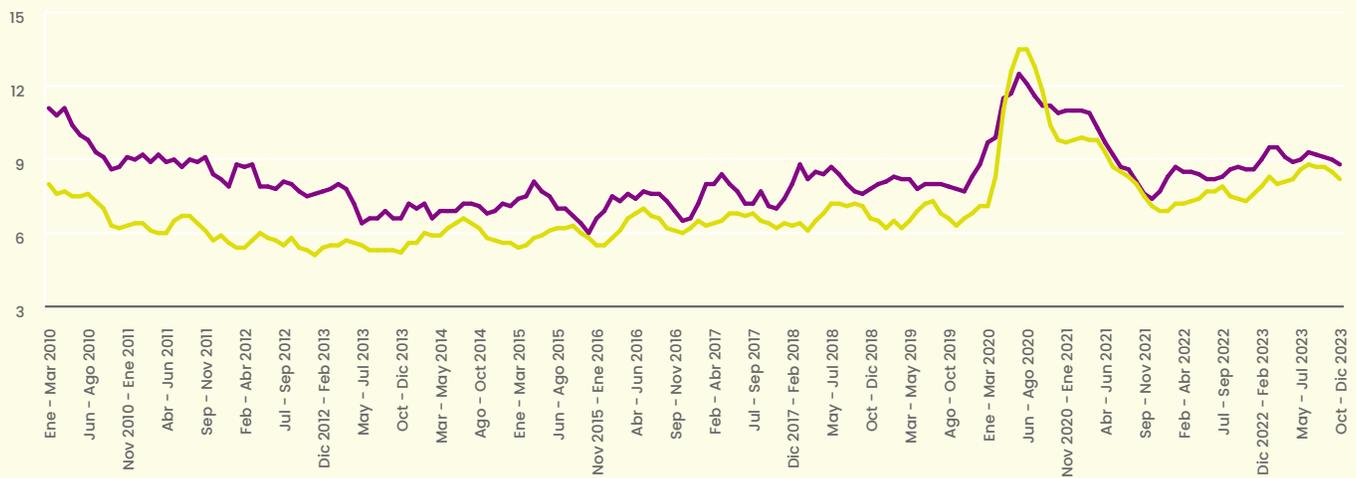
BRECHAS DE EMPLEABILIDAD

Las mujeres no sólo participan en una menor proporción en el mercado laboral en comparación a los hombres, sino que, además, las que sí participan en el mercado laboral se enfrentan a mayores dificultades para lograr una inserción laboral efectiva. Esto se refleja en que en Chile la mayor parte del tiempo la tasa de desempleo femenina es superior a la masculina y el año 2023 no fue la excepción (ver Figura 7).

Tal como mostraba la Figura 4, la tasa de desempleo femenina en 2023 alcanzó una cifra promedio anual de 9,1%, siendo 0,7 pp más alta que la tasa de desempleo de los hombres, que se ubicó en 8,4%. La brecha se redujo respecto a 2022, cuando la tasa de desempleo femenina era 1,1 pp superior a la de los hombres. Esto debido a que la tasa de desempleo masculina aumentó más que la tasa de desempleo femenina.

Figura 7

Tasa de desempleo por sexo



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

■ Mujeres ■ Hombres

Brecha de desempleo según el ejercicio de rol de proveedor/a económico/a principal del hogar

Cuando se examina la situación en materia de desempleo según el ejercicio del rol de proveedor/a económico/a 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 y las proveedores principales, lo que lleva a que este segmento tenga mayor presión a lograr la inserción laboral efectiva¹. En el caso de las mujeres proveedoras la tasa de desempleo se ubicó en 5,8% en 2023, mientras que entre las mujeres que no lo son la tasa de desempleo fue del 11,6% (ver Tabla 7). Para el caso de los hombres, entre quienes ejercen el rol de proveedores principales la tasa de desempleo se ubicó en 4,4%, mientras que entre quienes no lo ejercen la tasa fue de 14,6% en 2023.

Con todo, existe una brecha de género en tasa de desempleo en desmedro de las mujeres en el segmento de proveedores principales del hogar, donde la tasa de desempleo femenina en 2023 superó en 1,4 pp a la de los hombres. La brecha se redujo respecto a 2022, explicado principalmente por un aumento de la tasa de desempleo de los hombres proveedores principales.

Por su parte, en el segmento de quienes no ejercen el rol de proveedor/a principal del hogar la brecha de género en materia de desempleo es en desmedro de los hombres, que exhibieron en 2023 una tasa de desempleo 3 pp superior a la de las mujeres.

Las mujeres no sólo participan en una menor proporción en el mercado laboral en comparación a los hombres, sino que, además, las que sí participan en el mercado laboral se enfrentan a mayores dificultades para lograr una inserción laboral efectiva. Esto se refleja en que en Chile la mayor parte del tiempo la tasa de desempleo femenina es superior a la masculina y el año 2023 no fue la excepción.

Tabla 7

Brecha de género en la tasa de desempleo (%) según rol de proveedor principal del hogar

	2022			2023		
	Hombres	Mujeres	Brecha	Hombres	Mujeres	Brecha
Total	7,4%	8,5%	1,1	8,4%	9,1%	0,7
Proveedores principales del hogar	3,7%	5,9%	2,2	4,4%	5,8%	1,4
No proveedores principales del hogar	13,2%	10,6%	-2,6	14,6%	11,6%	-3,0

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

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

Tabla 8

Brecha de género en la tasa de desempleo (%) según presencia de menores a 3 y 5 años en el hogar

	2022			2023		
	Hombres	Mujeres	Brecha	Hombres	Mujeres	Brecha
Total	7,4%	8,5%	1,1	8,4%	9,1%	0,7
Con presencia de menores a 5 años en el hogar	6,2%	8,5%	2,3	6,3%	9,2%	2,9
Sin presencia de menores a 5 años en el hogar	7,7%	8,5%	0,8	8,8%	9,1%	0,3
Con presencia de menores a 3 años en el hogar	6,4%	7,9%	1,5	6,7%	8,8%	2,1
Sin presencia de menores a 3 años en el hogar	7,5%	8,6%	1,1	8,5%	9,1%	0,6

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

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.

Brecha de desempleo según presencia de menores en edad preescolar en el hogar

Las cifras de la Tabla 8 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 y, además, los diferenciales en desmedro de las mujeres aumentaron en 2023 respecto a 2022. Si bien en 2023 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 y a 3 años, las cifras son claras en mostrar que las diferencias de género son menores en este grupo.

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.

Brecha de desempleo según máximo nivel educativo completado

Las cifras de la Tabla 9 dan cuenta de que la brecha de género en la tasa de desempleo en 2023 fue menor en el segmento de la fuerza laboral con educación superior completa, donde la tasa de desempleo femenina fue 0,4 pp superior a la masculina, reduciéndose la brecha en este segmento respecto al 1 pp registrado en 2022. La brecha de género más alta en la tasa de desempleo en 2023 se consignó entre la fuerza laboral con educación secundaria completa, donde la tasa de desempleo femenino fue 1,4 pp superior a la masculina. Por su parte, en el segmento de la fuerza laboral con educación menor a secundaria completa, la brecha de género en la tasa de desempleo se ubicó en 0,9 pp, aumentando respecto a lo observado en 2022.

Tabla 9

Brecha de género en la tasa de desempleo (%) según máximo nivel educativo terminado

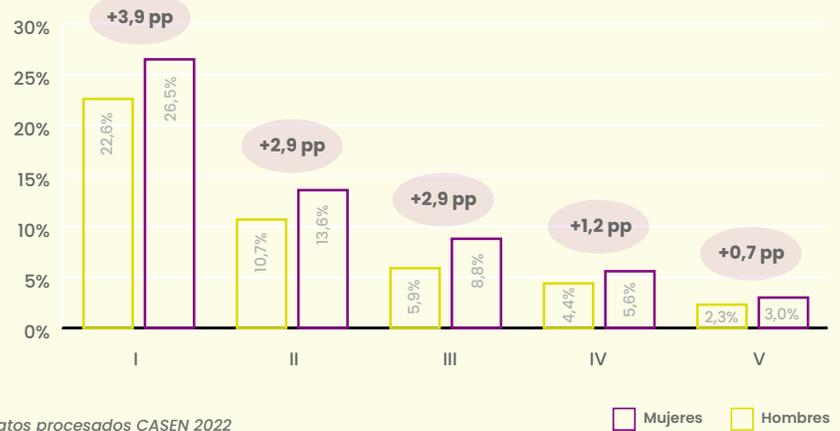
	2022			2023		
	Hombres	Mujeres	Brecha	Hombres	Mujeres	Brecha
Total	7,4%	8,5%	1,1	8,4%	9,1%	0,7
Superior completa	6,3%	7,3%	1,0	6,8%	7,2%	0,4
Secundaria completa	8,4%	9,9%	1,5	9,7%	11,1%	1,4
Menor a secundaria completa	7,3%	7,9%	0,6	8,2%	9,1%	0,9

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

La tasa de desempleo está estrecha y negativamente asociada al ingreso del hogar, registrándose las mayores tasas de desempleo en los quintiles de menor ingreso

Figura 8

Tasa de desempleo por género y brecha según quintil de ingreso autónomo per cápita del hogar



Fuente: Elaborado en base a datos procesados CASEN 2022

Brecha de desempleo por quintil de ingreso

La Figura 8, elaborada en base a datos procesados de la encuesta CASEN 2022, muestra que la tasa de desempleo está estrecha y negativamente asociada al ingreso del hogar, registrándose las mayores tasas de desempleo en los quintiles de menor ingreso. La brecha de género en materia de desempleo es mayor en el quintil de menor ingreso (3,9 pp), mientras que la menor brecha ocurre en el quintil de mayor ingreso (0,7 pp).

Esto significa que los obstáculos que dificultan la inserción laboral de las mujeres en comparación con los hombres afectan en mayor medida a aquellas mujeres que provienen de hogares con ingresos más bajos.

04

BRECHAS DE TIPO OCUPACIONAL

Las mujeres tienden a tener una mayor inserción en empleos con menores perspectivas de ingreso y desarrollo profesional en comparación a los hombres

Otra arista de las desigualdades de género en materia laboral se observa entre quienes han logrado la inserción laboral efectiva, es decir, entre 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. Existen al menos 2 razones asociadas a las diferencias de género por las cuales puede haber brechas en el tipo de ocupación:

1) Las mujeres tienden a insertarse en mayor medida que los hombres en aquellos formatos laborales con mayores posibilidades de equilibrar el trabajo remunerado con las responsabilidades familiares y del hogar. Así, las mujeres buscan en mayor medida 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 empleo que les facilitan responder de mejor forma a las tareas no remuneradas en comparación a otras opciones. Sin embargo, esto provoca, entre otros efectos, que las mujeres obtengan menores remuneraciones y reduzcan sus posibilidades de ascenso profesional.

2) La asignación cultural genera estereotipos respecto a los tipos de actividades 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.

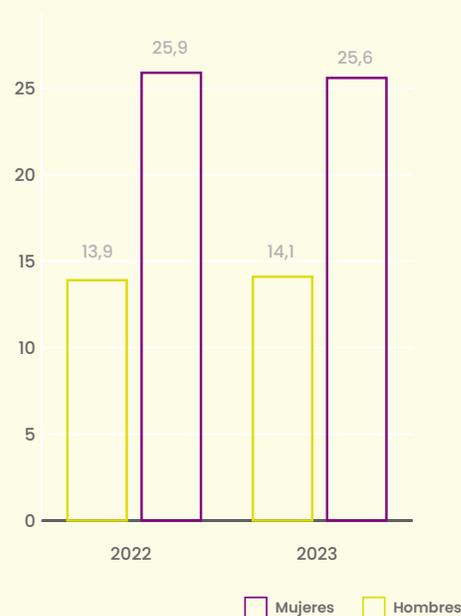
² Las horas habituales corresponden a las horas comúnmente trabajadas en un período de referencia, que no necesariamente coinciden con las horas efectivas trabajadas durante la semana de referencia de la encuesta.

Empleo a jornada parcial

La Figura 9 muestra que las mujeres tienden a insertarse más que los hombres en empleos a jornada parcial. En 2023 el 25,6% de las mujeres ocupadas ejerció su empleo a jornada parcial, es decir, trabajando 30 horas semanales o menos de acuerdo a sus horas de trabajo habituales². En el caso de los hombres, en cambio, sólo el 14,1% ejerció una ocupación a jornada parcial. Así, la prevalencia en empleos a jornada parcial fue 11,5 pp superior entre las mujeres. Este diferencial se redujo moderadamente respecto a 2022, donde la prevalencia de mujeres en empleos a jornada parcial fue 12 pp superior a la observada entre los hombres.

Figura 9

Porcentaje de ocupados a jornada parcial según sexo (cifras promedio anual)



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

Entre las mujeres ocupadas del primer quintil, casi la mitad ejerce su empleo a jornada parcial. En cambio, en el quintil de mayores ingresos sólo el 14% de las mujeres ocupadas ejerce a jornada parcial.

La brecha de género en la prevalencia de ocupados a jornada parcial se reduce a medida que aumenta el quintil de ingreso

Con todo, existen importantes diferencias en cuanto a la prevalencia de la modalidad de empleo a jornada parcial y las brechas de género dependiendo del nivel socioeconómico de los hogares. Las cifras de la Tabla 10, procesadas de la encuesta CASEN 2022, muestran que la prevalencia de ocupados a jornada parcial es mayor en los quintiles de menor ingreso. Entre las mujeres ocupadas del primer quintil, casi la mitad ejerce su empleo a jornada parcial. En cambio, en el quintil de mayores ingresos sólo el 14% de las mujeres ocupadas ejerce a jornada parcial.

Las cifras de la Tabla 10 también dan cuenta de que la brecha de género en la prevalencia de ocupados a jornada parcial se reduce a medida que aumenta el quintil de ingreso. En el primer quintil la prevalencia de mujeres ocupadas en empleos a jornada parcial es 23,1 pp superior a la observada entre los hombres, mientras que en el quinto quintil es sólo 4,4 pp mayor. Esto da cuenta de que las mujeres en hogares de bajos ingresos recurren considerablemente más que los hombres a emplearse en ocupaciones de jornada parcial, mientras que esta situación tiende a ser más equitativa entre los hogares de mayor ingreso. En parte, esto puede deberse a que en los hogares de mayores ingresos existen más posibilidades de contar con apoyo en el trabajo no remunerado en el hogar, lo que permite que, tanto hombres como mujeres, tengan más oportunidades de ejercer ocupaciones a jornada completa.

Adicionalmente, es importante considerar que no todas las personas que ejercen un empleo a jornada parcial lo hacen de manera voluntaria. Esta situación se conoce como subempleo por insuficiencia de horas. Esta

Tabla 10

Porcentaje de ocupados a jornada parcial por género y brecha según quintil de ingreso autónomo per cápita del hogar

Quintil	Hombres	Mujeres	Brecha
I	25,2%	48,3%	23,1
II	15,6%	33,7%	18,1
III	12,8%	24,1%	11,3
IV	10,4%	17,7%	7,3
V	9,6%	14,0%	4,4
Total	13,2%	24,5%	11,3

Fuente: Elaborado en base a datos procesados CASEN 2022

forma de subempleo ocurre cuando una persona está trabajando una jornada parcial, pero en forma involuntaria, ya que le gustaría y está disponible para trabajar más horas. En este caso, aunque la persona es clasificada como ocupada en las estadísticas oficiales, hay alejamiento del pleno empleo, el cual está dado por una duración de la jornada de trabajo menor a las horas que la trabajadora o el trabajador está disponible para ejercer una ocupación remunerada.

Como se observa en la Figura 10, en 2023 el 6,3% de las mujeres ocupadas estaba en subempleo por insuficiencia de horas, mientras que el 4,2% de los hombres ocupados estaba en dicha situación. Así, la prevalencia del subempleo por insuficiencia de horas fue 2,1 pp más alta entre las mujeres, brecha idéntica a la observada en el año 2022.

Figura 10

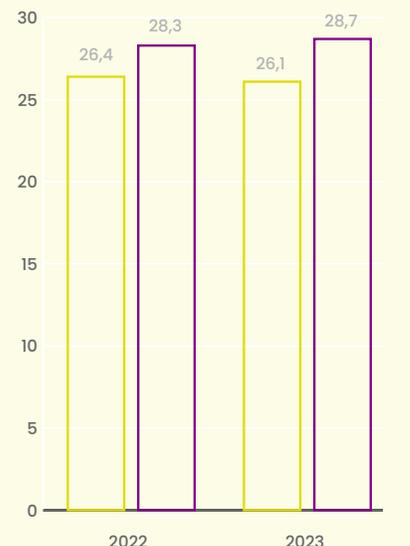
Porcentaje de ocupados con subempleo por insuficiencia de horas según sexo (cifras promedio anual)



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

Figura 11

Tasa de ocupación informal por sexo (% , cifras promedio anual)



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

■ Mujeres ■ Hombres

La brecha de género en la informalidad laboral se amplió en 2023 respecto a 2022, pues en 2022 la diferencia era de 1,9 pp, mientras que en 2023 fue de 2,6 pp.

En definitiva, las mujeres se insertan considerablemente más que los hombres en empleos a jornada parcial y tienen una mayor prevalencia de subempleo por insuficiencia de horas, es decir, que trabaja una jornada parcial, pero le gustaría y está disponible para trabajar más horas. Si bien esto permite contar con más tiempo para actividades no laborales, implica también una menor capacidad de generación de ingresos que los empleos a jornada completa y una reducción del bienestar y subutilización de la capacidad productiva cuando existe subempleo por insuficiencia de horas, al tratarse este último caso de una situación de carácter involuntario.

Informalidad laboral

En Chile se observa que la mayor parte del tiempo las mujeres tienen mayor presencia en ocupaciones informales que los hombres. Esto puede ocurrir, porque las mujeres buscan una mayor adaptabilidad laboral por los deberes de cuidado, que tienden a encontrar en mayor medida en empleos informales. También puede estar asociada a una mayor dificultad de conseguir empleos formales en comparación a los hombres, por el mayor costo asociado a la contratación de mujeres debido a la carga laboral que la legislación imputa a las empresas por la maternidad, no así por la paternidad. Las cifras de la Figura 11 muestran que la tasa de ocupación informal de las mujeres se ubicó en 28,7% en 2023, superior al 26,1% registrado entre los hombres, confirmando así una brecha de género en materia de informalidad laboral en

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.

La mayor tasa de ocupación informal femenina respecto a la masculina radica en que ellas se insertan mucho más en empleos a jornada parcial, los cuales se ejercen mayoritariamente en la informalidad.

desmedro de las mujeres. La brecha de género en la informalidad laboral se amplió en 2023 respecto a 2022, pues en 2022 la diferencia era de 1,9 pp, mientras que en 2023 fue de 2,6 pp.

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.

Esta situación está estrechamente asociada a la mayor prevalencia de mujeres en empleos a jornada parcial, los cuales en Chile se ejercen mayoritariamente en la informalidad laboral. En efecto, en 2023 la tasa de ocupación informal entre los hombres ocupados a jornada parcial fue de 67,5% y entre las mujeres ocupadas a jornada parcial fue de 65,8%. Si bien la tasa de ocupación informal de ocupados a jornada parcial es similar entre hombres y mujeres, es necesario recordar que la prevalencia de mujeres en empleos a jornada parcial es mucho más alta que la de hombres, lo que implica, que este tipo de empleos tiene una incidencia mucho mayor en la informalidad femenina.

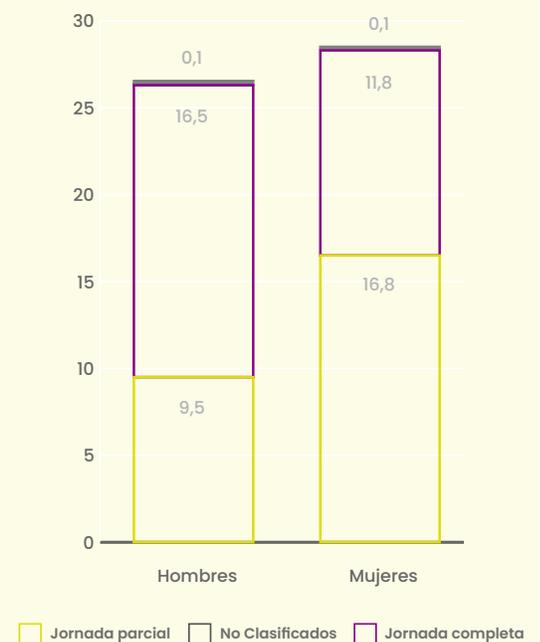
Para poder mostrar este punto se realiza un ejercicio en donde se calcula la incidencia en la tasa de ocupación informal total de hombres y mujeres para el año 2023 de acuerdo al tipo de jornada. Es decir, se busca calcular cuánto aportó a la tasa de ocupación informal total de hombres y mujeres cada segmento de trabajadores.

La contribución de cada segmento a la tasa de ocupación informal total está dada por la tasa de ocupación informal de cada grupo ponderada por su participación en el empleo. Los resultados se presentan en la Figura 12. Las cifras dan cuenta que en el caso de los hombres el segmento de ocupados a jornada completa aportó 16,5 pp a la tasa de ocupación informal total masculina de 26,1% en 2023. En

consecuencia, en el caso de los hombres la mayor parte de la tasa de ocupación informal se explica por el segmento de trabajadores a jornada completa. Por el contrario, en el caso de las mujeres, de la tasa de ocupación informal de 28,7% en 2023, 16,8 pp se explican por el segmento de ocupadas a jornada parcial. En consecuencia, la evidencia es bastante clara en mostrar que la mayor tasa de ocupación informal femenina respecto a la masculina radica en que ellas se insertan mucho más en empleos a jornada parcial, los cuales se ejercen mayoritariamente en la informalidad.

Figura 12

Incidencia en la tasa de ocupación informal según tipo de jornada (puntos porcentuales, 2023)



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

División sexual del empleo según actividades económicas

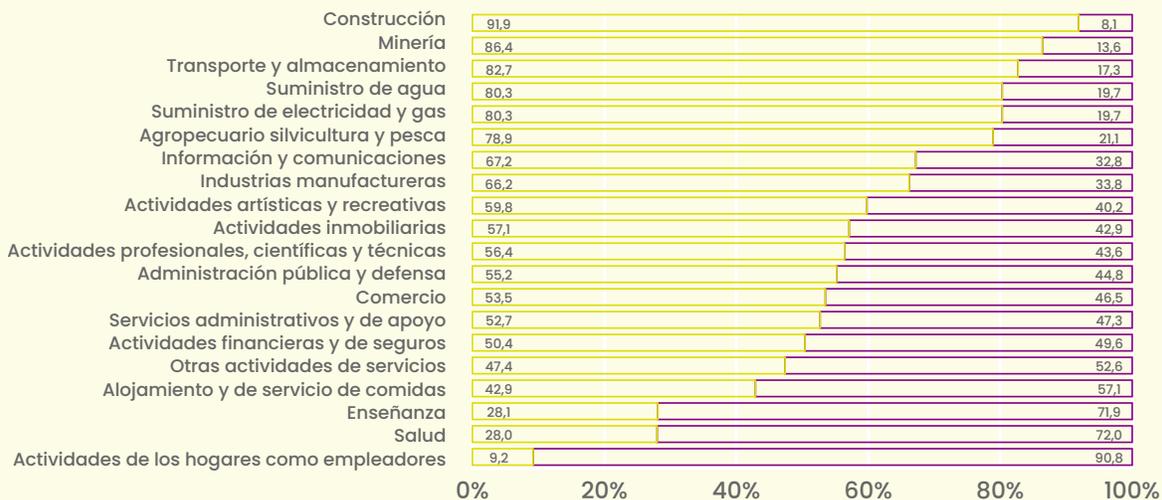
La división sexual del empleo es uno de los fenómenos más claros en el ámbito laboral en donde se manifiesta la asignación cultural de roles por género. Dicha asignación cultural tiene consecuencias sobre la distribución del empleo según sexo, provocando una división sexual, en donde las mujeres tienden 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 13.

Figura 13

Distribución de los ocupados por sexo en cada rama de actividad económica (% , cifras promedio 2023)



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

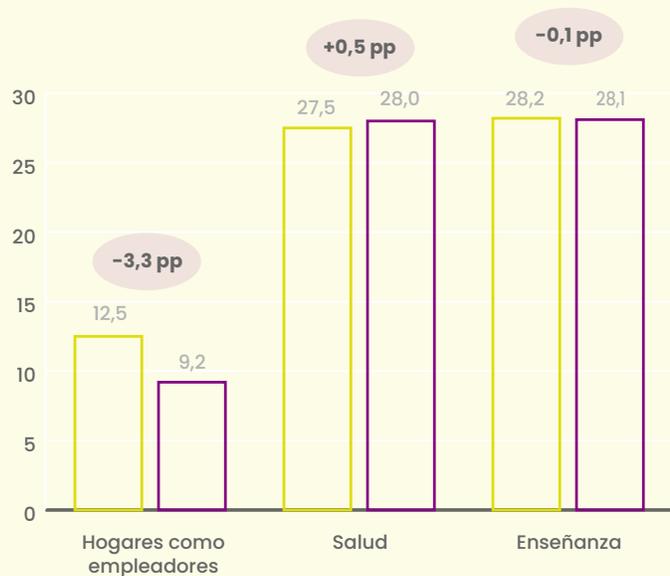
Figura 14

Proporción de empleo femenino en el empleo total (%)



Figura 15

Proporción de empleo masculino en el empleo total (%)



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

2023 2022

La Figura 14 muestra la prevalencia de mujeres ocupadas entre el total de trabajadores para los años 2022 y 2023 en las tres ramas de actividad económica más masculinizadas en la actualidad. Como se puede observar, hay un progreso respecto a 2022 en cuanto a aumentar la proporción de empleo femenino en la Minería y en Transporte y almacenamiento, mientras que en Construcción hay un ligero retroceso. Con todo, la prevalencia de empleo femenino aún se mantiene muy por debajo de la participación masculina en estas tres actividades.

La Figura 15 muestra la prevalencia de hombres ocupados entre el total de trabajadores para los años 2022 y 2023 en las tres 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 2022 en la rama de Hogares como empleadores, lo que implica que durante 2023 se exacerbó el grado de feminización de dicha rama. Por el contrario, en la rama de Salud subió moderadamente la proporción de hombres ocupados en 2023. Por su parte, la proporción de hombres ocupados en la rama Enseñanza se mantuvo virtualmente estable en 2023.

05

BRECHA DE INGRESO LABORAL

La brecha de género en el ingreso de la ocupación principal fue del 25,5% en desmedro de las mujeres de acuerdo a la ESI 2022.

De acuerdo al INE (2023) la brecha de género en el ingreso es la diferencia porcentual que existe en el ingreso medio, mediano o por hora, de las mujeres con respecto al de los hombres.

Con todo, desde la perspectiva económica, lo que se entiende como una brecha de género en el ingreso laboral 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 mostrar que existe una brecha de género en el ingreso

laboral (Montenegro, 2001; Fuentes, Palma y Montero, 2005; Mideplan, 2008; Perticará y Bueno, 2009; Sánchez, Finot y Villena, 2021)

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 las y los trabajadores. 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 2022, por las que estas son las que se utilizarán para el análisis.

En la Tabla 11 se observa que, a nivel agregado, la brecha de género en el ingreso de la ocupación principal fue del 25,5% en desmedro de las mujeres de acuerdo a la ESI 2022. Estas cifras implican un aumento de esta brecha de género respecto a 2020 y 2021, comenzando a acercarse a los niveles pre pandemia de 2019.

Si bien este retroceso es negativo, no es sorpresivo, toda vez que la reducción de la brecha de género en el ingreso laboral en 2020 no obedeció a políticas estructurales significativas en ese período que pudieran reducir las diferencias de ingresos entre hombres y mujeres en el ámbito laboral. Principalmente se debió a una mayor destrucción relativa de empleos con menor capacidad de generación de ingresos entre las mujeres, como ocupaciones de baja calificación, jornadas parciales, trabajo por cuenta propia, entre otros, en comparación con los hombres.

Tabla 11

Ingreso promedio de la ocupación principal según sexo y brecha de ingresos*

	Ingreso promedio mensual de la ocupación principal (\$)		Brecha (%)
	Hombres	Mujeres	
2010	\$438.074	\$294.178	-32,8%
2011	\$481.342	\$313.088	-35,0%
2012	\$538.681	\$359.201	-33,3%
2013	\$568.050	\$375.161	-34,0%
2014	\$568.767	\$399.908	-29,7%
2015	\$615.366	\$423.715	-31,1%
2016	\$627.827	\$433.415	-31,0%
2017	\$664.364	\$467.060	-29,7%
2018	\$685.007	\$499.377	-27,1%
2019	\$704.274	\$506.651	-28,1%
2020	\$692.289	\$551.327	-20,4%
2021	\$749.046	\$586.178	-21,7%
2022	\$850.412	\$633.334	-25,5%

*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 del INE

La brecha de género de ingresos laborales va aumentando a medida que aumenta el nivel de calificación, alcanzando una diferencia de 32,6% en el segmento de ocupaciones de alta calificación.

Con todo, es relevante destacar que 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.

V.1 Brechas de ingreso laboral: desglose según características del empleo

Desglose por nivel de calificación

En la Figura 16 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

Tabla 12

Ingreso promedio de la ocupación principal (\$ de octubre de 2022) por sexo y brecha de ingresos* según formalidad

	Ingreso promedio mensual de la ocupación principal (\$)		Brecha (%)
	Hombres	Mujeres	
Formal	\$988.032	\$758.141	-23,3%
Informal	\$432.443	\$293.611	-32,1%

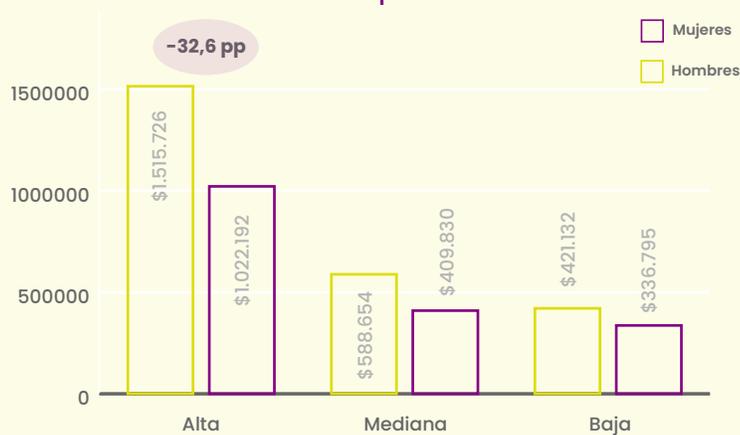
**Se define la brecha de género como la diferencia porcentual entre el ingreso promedio de las mujeres respecto al ingreso promedio de los hombres*

Fuente: Elaborado en base a la Encuesta Suplementaria de Ingresos de 2022 del INE

en desmedro de las mujeres. Es más, la brecha de género de ingresos laborales va aumentando a medida que aumenta el nivel de calificación, alcanzando una diferencia de 32,6% en el segmento de ocupaciones de alta calificación.

Figura 16

Ingreso promedio de la ocupación principal (\$ de octubre de 2022) 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 2022 del INE

Desglose según formalidad laboral

La Tabla 12 muestra que las brechas de género en el ingreso laboral son considerablemente mayores en el segmento de ocupados informales, aunque también existe una brecha de género en desmedro de las mujeres en el sector formal. Las cifras para el año 2022 dan cuenta de que el ingreso laboral promedio en el segmento de ocupados informales fue 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.

La Tabla 13 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.

Tabla 13

Ingreso promedio de la ocupación principal (\$ de octubre de 2022) por sexo y nivel de calificación de la ocupación y brecha de ingresos* según formalidad

	Ingreso promedio mensual de la ocupación principal (\$)		Brecha (%)
	Hombres	Mujeres	
Formal	\$988.032	\$758.141	-23,3%
Alta	\$1.595.402	\$1.062.544	-33,4%
Mediana	\$675.056	\$520.285	-22,9%
Baja	\$474.718	\$403.978	-14,9%
Informal	\$432.443	\$293.611	-32,1%
Alta	\$813.264	\$678.482	-16,6%
Mediana	\$389.635	\$227.134	-41,7%
Baja	\$321.588	\$219.450	-31,8%

*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 2022 del INE

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

La mayor brecha de género en el ingreso laboral entre trabajadores informales se asocia al mayor diferencial de ingresos en los segmentos de mediana y baja calificación.

El análisis detallado de la Tabla 13 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 mayores entre ocupados formales que en los ocupados informales. En cambio, las brechas de género en el ingreso laboral son superiores entre las y los trabajadores informales, tanto en los segmentos de mediana como de baja calificación, con diferenciales de -41,7% y -31,8% en desmedro de las mujeres, respectivamente. Por su parte, los empleos formales de mediana y baja calificación tienen una brecha de -22,9% y 14,9% en desmedro de las mujeres, respectivamente. Así, la mayor brecha de género en el ingreso laboral entre 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 14

Ingreso promedio de la ocupación principal (\$ de octubre de 2022) por sexo y brecha de ingresos* según dependencia

	Ingreso promedio mensual de la ocupación principal (\$)		Brecha (%)
	Hombres	Mujeres	
Dependiente	898.469	707.092	-21,3%
Independiente	709.109	384.240	-45,8%

*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 2022 del INE

El ingreso laboral promedio en el segmento de ocupados independientes fue 45,8% menor entre las mujeres, mientras que la brecha de género en el ingreso laboral en el segmento de dependientes fue de -21,3% en desmedro de las mujeres.

Desglose según dependencia laboral

Al desglosar entre ocupados dependientes e independientes, se obtiene que las brechas de género son mayores en el segmento de independientes. En la Tabla 14, se muestra que el ingreso laboral promedio en el segmento de ocupados independientes fue 45,8% menor entre las mujeres, mientras que la brecha de género en el ingreso laboral en el segmento de dependientes fue de -21,3% en desmedro de las mujeres.

El análisis de la Tabla 15 desagrega esta información según el nivel de calificación de la ocupación. De esta forma, se observa que las mujeres poseen un ingreso laboral promedio menor al de los hombres en todos los niveles de calificación, tanto para ocupados dependientes como independientes.

Las mujeres poseen un ingreso laboral promedio menor al de los hombres en todos los niveles de calificación, tanto para ocupados dependientes como independientes.

Tabla 15

Ingreso promedio de la ocupación principal (\$ de octubre de 2022) por sexo y nivel de calificación de la ocupación y brecha de ingresos* según dependencia

	Ingreso promedio mensual de la ocupación principal (\$)		Brecha (%)
	Hombres	Mujeres	
Dependiente	\$898.469	\$707.092	-21,3%
Alta	\$1.501.815	\$1.029.204	-31,5%
Mediana	\$626.350	\$481.538	-23,1%
Baja	\$450.887	\$365.921	-18,8%
Independiente	\$709.109	\$384.240	-45,8%
Alta	\$1.582.486	\$953.153	-39,8%
Mediana	\$510.648	\$296.528	-41,9%
Baja	\$285.632	\$193.876	-32,1%

*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 2022 del INE

Asimismo, las brechas de género en el ingreso laboral son mayores en el segmento de trabajadores independientes en todos los niveles de calificación.

En el caso de trabajadores dependientes, la mayor brecha en el ingreso laboral promedio se da en el empleos de alta calificación, con una diferencia de 31,5% en desmedro de las mujeres. Para el caso de independientes, las mayores diferencias en el ingreso laboral promedio ocurren en ocupaciones de mediana y alta calificación, con una brecha de -41,9% y 39,8% en desmedro de las mujeres, respectivamente.

En el caso de trabajadores dependientes, la mayor brecha en el ingreso laboral promedio se da en el empleos de alta calificación, con una diferencia de 31,5% en desmedro de las mujeres.

Tabla 16

Ingreso promedio de la ocupación principal (\$ de octubre de 2022) por sexo y brecha de ingresos* según jornada

	Ingreso promedio mensual de la ocupación principal (\$)		Brecha (%)
	Hombres	Mujeres	
	1-30 horas	\$449.669	
31-43 horas	\$914.638	\$716.313	-21,7%
44-45 horas	\$942.774	\$796.805	-15,5%
Más de 45 horas	\$819.048	\$636.620	-22,3%

*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 2022 del INE

Tabla 17

Ingreso promedio de la ocupación principal (\$ de octubre de 2022) por sexo y nivel de calificación de la ocupación y brecha de ingresos* según jornada

	Ingreso promedio mensual de la ocupación principal (\$)		Brecha (%)
	Hombres	Mujeres	
1-30 horas	\$449.669	\$282.964	-37,1%
Alta	\$917.586	\$591.173	-35,6%
Mediana	\$333.771	\$211.395	-36,7%
Baja	\$217.843	\$200.616	-7,9%
31-43 horas	\$914.638	\$716.313	-21,7%
Alta	\$1.612.494	\$1.042.752	-35,3%
Mediana	\$655.358	\$438.477	-33,1%
Baja	\$407.397	\$395.761	-2,9%
44-45 horas	\$942.774	\$796.805	-15,5%
Alta	\$1.552.002	\$1.082.882	-30,2%
Mediana	\$630.267	\$539.028	-14,5%
Baja	\$459.660	\$420.286	-8,6%
Más de 45 horas	\$819.048	\$636.620	-22,3%
Alta	\$1.702.456	\$1.227.199	-27,9%
Mediana	\$608.926	\$485.964	-20,2%
Baja	\$497.975	\$422.170	-15,2%

*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 2022 del INE

Las brechas de género de ingresos son mayores en el segmento de ocupados a jornada parcial.

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 de ingresos son mayores en el segmento de ocupados a jornada parcial (30 o menos horas habituales). De acuerdo a la Tabla 16 la brecha de ingresos laborales en el segmento de ocupados a jornada parcial es de -37,1% en desmedro de las mujeres. Esa cifra pasa a -21,7% 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 -15,5% en desmedro de las mujeres. La brecha en desmedro de las mujeres se eleva a -22,3% entre quienes trabajan más de 45 horas habitualmente a la semana.

Si se comparan los tramos de jornada semanal desglosando además por nivel de calificación (Tabla 17), se aprecia que la brecha de género en el ingreso laboral es de magnitud moderadamente superior en el segmento de alta calificación para el tramo de 1-30 horas

(-35,6%) que en el tramo de 44-45 horas (-30,2%), pero es considerablemente mayor en el segmento de mediana calificación para el caso de jornada parcial, con una brecha de -36,7% para el tramo de 1-30 horas, frente a -14,5% para el tramo de 44-45 horas.

Así, la mayor brecha de género en el ingreso del trabajo en el segmento de jornada parcial se asocia principalmente al segmento de quienes ejercen ocupaciones de mediana calificación.

Tabla 18

Ingreso promedio de la ocupación principal (\$ de octubre de 2022) por sexo y brecha de ingresos* en ramas de actividad económica con mayor participación en el empleo

	Ingreso promedio mensual de la ocupación principal (\$)		Brecha (%)
	Hombres	Mujeres	
Comercio	\$714.405	\$463.837	-35,1%
Industrias manufactureras	\$751.148	\$510.297	-32,1%
Enseñanza	\$1.032.677	\$730.385	-29,3%
Construcción	\$677.861	\$843.961	24,5%
Salud	\$1.280.574	\$812.755	-36,5%

*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 2022 del INE

Tabla 19

Ingreso promedio de la ocupación principal (\$ de octubre de 2022) por sexo y brecha de ingresos* según ramas de actividad económica con mayor participación en el empleo y nivel de calificación

	Ingreso promedio mensual de la ocupación principal (\$)		Brecha (%)
	Hombres	Mujeres	
Comercio	\$714.405	\$463.837	-35,1%
Alta	\$1.559.371	\$1.128.385	-27,6%
Mediana	\$578.957	\$388.956	-32,8%
Baja	\$379.883	\$282.784	-25,6%
Industria manufacturera	\$751.148	\$510.297	-32,1%
Alta	\$1.580.334	\$1.297.107	-17,9%
Mediana	\$570.870	\$342.490	-40,0%
Baja	\$457.315	\$435.564	-4,8%
Enseñanza	\$1.032.677	\$730.385	-29,3%
Alta	\$1.165.860	\$828.704	-28,9%
Mediana	\$587.663	\$492.024	-16,3%
Baja	\$430.061	\$409.320	-4,8%
Construcción	\$677.861	\$843.961	24,5%
Alta	\$1.587.343	\$1.167.660	-26,4%
Mediana	\$523.555	\$519.051	-0,9%
Baja	\$406.932	\$396.713	-2,5%
Salud	\$1.280.574	\$812.755	-36,5%
Alta	\$1.526.072	\$945.315	-38,1%
Mediana	\$627.119	\$406.787	-35,1%
Baja	\$510.100	\$389.792	-23,6%

*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 2022 del INE

Existe una brecha en desmedro de las mujeres en todos los niveles de calificación para todas las ramas analizadas.

Desglose según rama de la actividad económica

En la Tabla 18, se observan las brechas del ingreso mensual de la ocupación principal para las 5 ramas de la actividad económica que tienen mayor participación en el empleo total. Se observa un diferencial en el ingreso laboral en desmedro de las mujeres para las ramas de Comercio (-35,1%), Industria Manufacturera (-32,1%), Enseñanza (-29,3%) y Salud, siendo esta última la rama que presenta la mayor brecha, de -36,5%. Para el caso de la Construcción, se obtiene en el promedio una brecha positiva (24,5%), la cual se explica fundamentalmente por la composición del empleo en dicha rama, debido a que las pocas mujeres que se insertan lo tienden a hacer en empleos de alta calificación, que son mejor remunerados.

En la Tabla 19, se calculan las brechas de género en el ingreso laboral para estas ramas, pero controlando por el nivel de calificación de la ocupación. Al realizar este ejercicio se observa que existe una brecha en desmedro de las mujeres en todos los niveles de calificación para todas las ramas analizadas. En el caso de la Construcción,

si bien al comparar los ingresos laborales promedio se observa una brecha positiva, cuando se realiza el cálculo comparando el ingreso laboral de hombres y mujeres que ejercen ocupaciones con el mismo nivel de calificación, se comprueba que para todos ellos siempre el diferencial de ingresos es en desmedro de las mujeres. De esta manera, el diferencial de ingresos laborales en favor de las mujeres que se observa a nivel agregado en la rama Construcción obedece fundamentalmente a un efecto composición del empleo, debido a que las pocas mujeres que se emplean en dicha rama tienden a hacerlo en mayor proporción en ocupaciones de alta calificación, lo que eleva el valor de los ingresos laborales promedio de las mujeres que ejercen en esta rama de actividad. Sin embargo, cuando se compara el ingreso de las mujeres que ejercen ocupaciones de alta calificación en la Construcción con el ingreso de hombres que ejercen ocupaciones del mismo nivel de calificación en dicha rama, existe un diferencial de -26,4% en desmedro de las mujeres. Esto muestra la importancia de controlar por el nivel de calificación de la ocupación a la hora de analizar brechas de ingresos laborales.

Tabla 20

Ingreso promedio de la ocupación (\$ de octubre de 2022) por sexo y brecha de ingresos* según presencia de niños, niñas y adolescentes

	Ingreso promedio mensual de la ocupación principal (\$)		Brecha (%)
	Hombres	Mujeres	
Presencia de menores a 3 años	\$900.785	\$620.083	-31,2%
Presencia de menores a 5 años	\$878.288	\$621.826	-29,2%
Presencia de menores a 14 años	\$865.407	\$614.168	-29,0%
Presencia de menores a 18 años	\$863.660	\$606.917	-29,7%
Sin presencia de menores a 18 años	\$840.723	\$664.095	-21,0%

*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 2022 del INE

La presencia de menores de edad en el hogar es un factor asociado a mayores brechas de género en el ingreso laboral.

V.2 Brechas de ingreso laboral: desglose según características personales

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 laborales.

La Tabla 20 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.

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 29,7% menor para las mujeres que viven en hogares donde hay presencia de menores a 18 años, cifra que se reduce a -21% (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.

Tabla 21

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 (%)
	Hombres	Mujeres	
Presencia de menores a 3 años	\$900.785	\$620.083	-31,2%
Alta	\$1.768.397	\$1.020.577	-42,3%
Mediana	\$580.265	\$382.822	-34,0%
Baja	\$446.596	\$315.997	-29,2%
Presencia de menores a 5 años	\$878.288	\$621.826	-29,2%
Alta	\$1.667.754	\$1.017.371	-39,0%
Mediana	\$594.888	\$395.496	-33,5%
Baja	\$447.881	\$325.259	-27,4%
Presencia de menores a 14 años	\$865.407	\$614.168	-29,0%
Alta	\$1.618.551	\$1.002.238	-38,1%
Mediana	\$608.797	\$402.889	-33,8%
Baja	\$439.844	\$328.656	-25,3%
Presencia de menores a 18 años	\$863.660	\$606.917	-29,7%
Alta	\$1.613.684	\$996.079	-38,3%
Mediana	\$608.669	\$398.087	-34,6%
Baja	\$434.868	\$328.232	-24,5%
Sin presencia de menores a 18 años	\$840.723	\$664.095	-21,0%
Alta	\$1.455.513	\$1.050.029	-27,9%
Mediana	\$572.631	\$424.364	-25,9%
Baja	\$411.099	\$347.238	-15,5%

*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 2022 del INE

Cuando hay presencia de niñas y niños menores a tres años en el hogar, la brecha de género de ingresos alcanza los 31,2 pp.

En la Tabla 21 se comparan las brechas de ingreso laboral según la presencia de niños, niñas y adolescentes, pero ajustando por nivel de calificación de la ocupación y 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. Así, la presencia de menores de edad en el hogar es un factor asociado a mayores brechas de género en el ingreso laboral.

Tabla 22

Ingreso promedio de la ocupación (\$ de octubre de 2022) por sexo y brecha de ingresos* según rol de proveedor principal del hogar

	Ingreso promedio mensual de la ocupación principal (\$)		Brecha (%)
	Hombres	Mujeres	
Proveedor principal del hogar	\$979.584	\$693.016	-29,3%
No proveedor principal del hogar	\$605.872	\$583.681	-3,7%

*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 2022 del INE

Tabla 23

Ingreso promedio de la ocupación principal (\$ de octubre de 2022) por sexo y nivel de calificación de la ocupación y brecha de ingresos* según rol de proveedor principal del hogar

	Ingreso promedio mensual de la ocupación principal (\$)		Brecha (%)
	Hombres	Mujeres	
Proveedor principal del hogar	\$979.584	\$693.016	-29,3%
Alta	\$1.724.062	\$1.122.949	-34,9%
Mediana	\$633.000	\$445.921	-29,6%
Baja	\$450.232	\$337.843	-25,0%
No proveedor principal del hogar	\$605.872	\$583.681	-3,7%
Alta	\$986.431	\$934.430	-5,3%
Mediana	\$508.705	\$382.470	-24,8%
Baja	\$382.854	\$335.835	-12,3%

*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 2022 del INE

Desglose según rol de proveedor/a principal del hogar

Los datos de la Tabla 22 revelan que la brecha de género en el ingreso de la ocupación principal difiere considerablemente entre ocupados que ejercen el rol de proveedor principal del hogar y quienes no cumplen con este papel. Así, la brecha de género en el ingreso laboral en el segmento de proveedores principales del hogar fue de -29,3% en desmedro de las mujeres. Por el contrario, la brecha de ingreso de la ocupación principal en el segmento de quienes no ejercen dicho rol es considerablemente menor (-3,7%).

Al comparar las brechas de ingreso laboral según el ejercicio del rol de proveedor/a principal del hogar, pero ajustando por nivel de calificación de la ocupación (Tabla 23), se observa que las brechas en el segmento de ocupados que no ejercen este rol son menores en todos los niveles de calificación en comparación al segmento de ocupados que sí lo ejercen. Sin embargo, el diferencial de ingresos del trabajo por género se eleva considerablemente más en el segmento de alta calificación, donde la brecha de ingreso de la ocupación principal es de sólo -5,3% entre ocupados que no ejercen el rol de proveedor/a principal del hogar y pasa a -34,9% entre los ocupados que sí lo ejercen. Así, las brechas de género en el ingreso del trabajo son mayores entre los ocupados que ejercen el rol de proveedor/a principal del hogar y, especialmente, en el segmento que ejerce ocupaciones de alta calificación.

06

RECOMENDACIONES

Políticas Públicas

Reformar el artículo 203 del Código del Trabajo sobre sala cuna, para extender el derecho a las madres y padres trabajadores dependientes, independientes y de casa particular y para terminar con el desincentivo de contratar un máximo de 19 mujeres, para no verse la empresa expuesta a la obligación de tener o pagar sala cuna desde la mujer número 20 contratada.

Establecer derechos para los padres por sí mismo, comenzando por el derecho a postnatal con subsidio del Estado y licencia por enfermedad de hijo o hija menor de un año, equiparando los derechos maternales y paternales.

Ampliar la red pública de salas cunas y jardines infantiles Junji e Integra de acceso gratuito para las madres de los quintiles de menores ingresos, con georreferenciación de la demanda.

Fortalecer el Programa 4 a 7 para que los niños y las niñas puedan estar en los colegios y escuelas después del horario de clases, haciendo deporte u otras actividades en lugares seguros, de manera que los horarios escolares coincidan de mejor manera con los laborales.

Extender el programa 4 a 7 a nivel de sala cuna y jardines infantiles.

Promover la formalidad para las personas que trabajan de manera independiente, entregando estímulos y desarrollando políticas que permitan darle más estabilidad laboral y financiera. Así mismo, alinear los incentivos de los programas estatales y beneficios sociales actuales para incentivar la formalidad, como los puntos en el registro social de hogares. Entregar la información de manera sistematizada y simple. Ordenar y facilitar los procesos administrativos, especialmente los permisos municipales.

Fortalecer el Bono Trabajo Mujer y el subsidio permanente al empleo, tanto para el empleador o empleadora como para la mujer.

Políticas Empresariales

Adelantar algunos aspectos de la implementación de la Ley 21.561 que “Modifica el Código del Trabajo con el objeto de reducir la jornada laboral” de abril de 2023, que entra en vigencia en abril de este año 2024, conocida como “ley de 40 horas”. Aspectos que podrían adelantarse son la posibilidad de compensar horas extraordinarias con días de feriado adicionales, con un máximo de cinco días al año (siempre y cuando se haya adelantado la reducción de la jornada laboral). Además, las bandas horarias para madres, padres o cuidadores de niños y niñas de hasta doce años de dos horas para anticipar o retrasar hasta en una hora el comienzo de sus labores, incluidas en la ley de 40 horas, es un derecho que ayudará a alinear de mejor manera las jornadas laborales con los horarios de los sistemas educativos y de cuidado. Si bien la ley establece que, si ambos padres son trabajadores, cualquiera de ellos, a elección de la madre, podrá hacer uso de este derecho, necesitamos transitar a derechos para madres y padres, no sólo para uno. Por lo que la recomendación es que las empresas den esta posibilidad a ambos y no sólo a uno de ellos. También que lo extiendan a niñas y niños en edad escolar y no sólo hasta de 12 años.

Entregar post natal pagados a los padres, adicionales al postnatal paternal de 5 días y sala cuna para padres.

Cuando ambos padres sean trabajadores, apoyar e impulsar que el padre acuerde con la madre ejercer los derechos que pueden ser transferidos por la madre al padre: postnatal parental, licencia por enfermedad del hijo o hija menor de un año y derecho a una hora para alimentar a la hija e hijo menor de dos años.

Ofrecer posibilidades de adaptabilidad laboral a los/as trabajadores/as, en la medida que sean compatibles con sus funciones, con el objetivo de que puedan equilibrar de una mejor manera sus ámbitos laborales, personales y familiares. Ejemplos de estas alternativas son las jornadas parciales voluntarias y el teletrabajo en modalidad híbrida. La Ley 21.645 “Que modifica el título II del Libro II del Código del Trabajo “De la protección a la maternidad, paternidad y vida familiar” y regula un régimen de trabajo a distancia y teletrabajo” de diciembre de 2023, que entró en vigencia en enero de este año 2024, conocida como ley de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, establece el deber de la empresa de ofrecer teletrabajo a madres y padres de niñas y niños menores de 14 años o que tengan el cuidado de personas con discapacidad o dependencia severa o moderada. Recomendamos no limitar esta posibilidad sólo a estos grupos, sino continuar aplicando las posibilidades de acuerdo de teletrabajo para todas las personas de la Ley 21.220 de marzo de 2020, de manera de acoger las distintas necesidades y realidades, generando una cultura de teletrabajo inclusiva y no exclusiva.

Revisar y fortalecer los procesos de selección de personas, incorporando políticas que permitan evitar sesgos y discriminaciones en la evaluación. Algunos ejemplos de este tipo de políticas son los CV ciegos (sin datos de género ni fotos), las capacitaciones específicas para el equipo de selección, el uso de lenguaje inclusivo en las publicaciones de los avisos laborales, los paneles diversos de personas a cargo del proceso de entrevistas, entre otros.

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.

Fuente: INE

REFERENCIAS

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.

Fuentes, J., Palma A. y Montero R. (2005) "Discriminación salarial por género en Chile: Una mirada global". Estudios de Economía. Vol. 32 No.2.

INE (2023). Documento Metodológico Encuesta Suplementaria de Ingresos (ESI) 2022.

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/discrimisalarial-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.

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 2023

ZOOM DE GÉNERO

Fecha de Publicación: Marzo 2024