

Hace diez años, la distancia entre los ingresos percibidos era de un 34% en desmedro de las mujeres, hoy el dato es diez puntos inferior —de 23,3%—; sin embargo, expertos sostienen que es solo a nivel agregado, a la hora de abrir los números, el porcentaje se dispara. • MARÍA JOSÉ TAPIA

**E**n julio, el Gobierno presentó un proyecto que apunta a igualar las remuneraciones entre hombres y mujeres, de equidad salarial se le llamó, una iniciativa que si bien, dicen conocedores, está correctamente encausada, sería letra muerta si no se resuelven otras materias. Hoy, las brechas ceden, pero lentamente.

“En la medida en que no iguales los derechos laborales relacionados al cuidado para hombres y mujeres, siempre se va a generar una brecha de género”, subraya la presidenta de ChileMujeres, Francisca Jünemann. “La brecha sigue siendo preocupante, tanto por sus niveles como por su persistencia. Percibimos una mayor debilidad de la economía en general para crear empleos y eso afecta con mayor intensidad a los segmentos con menor acceso al trabajo, en este caso a las mujeres”, agrega la presidenta de la Cámara de Comercio de Santiago (CCS), María Teresa Vial.

El último especial de brechas de ingresos salariales, elaborado por OCEC UDP, la CCS y ChileMujeres en base a la Encuesta Suplementaria de Ingresos del INE, así lo reflejan. Hace diez años, la distancia en el sueldo de la ocupación principal entre hombres y mujeres era de un 34% en desmedro de estas últimas. Hoy, la tasa agregada es de un -23,3%, un descenso, pero muy paulatino, con una caída levemente más pronunciada en 2020 y 2021, pero no en base a una mejora real, sino que por la destrucción mayoritaria de empleos vinculados a las mujeres, dada la pandemia. Y que, además, solo habla de un promedio, porque a la hora de abrir ese dato, las distancias en la mayoría de los casos se incrementan, y profundizan... de la mano de la maternidad.

En las mujeres donde no hay presencia de menores de 18 años en el hogar la brecha en los ingresos es de 18,5%. En las casas con niños, bordea el 27%.

“El proyecto de equidad salarial es muy loable, pero la igualdad salarial ya está consagrada en el Código del Trabajo y no tiene efecto”, dice Jünemann. Y agrega: “Cuando tienes leyes que te encarecen la contratación, no hay principio constitucional ni legal que sirva”.

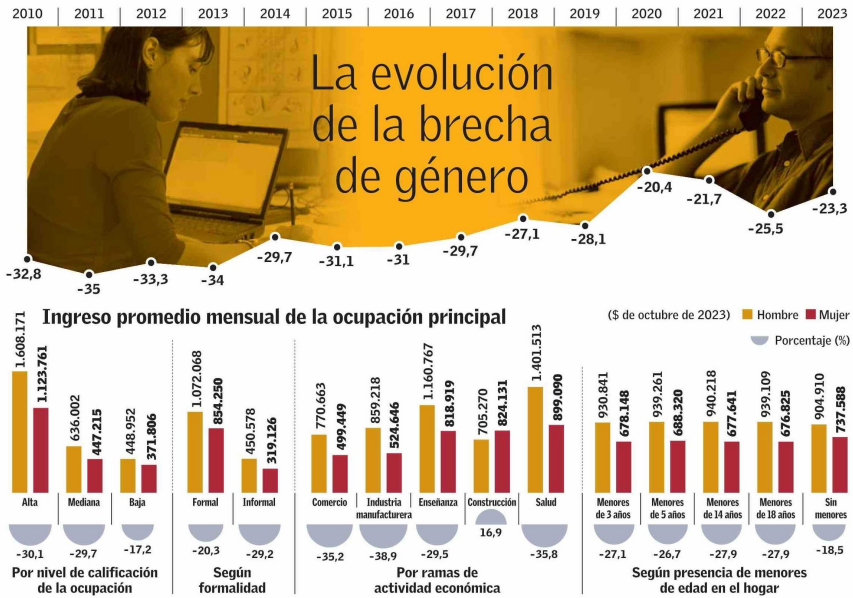
**Sectores en deuda**

El reporte analizó los datos en base a varias categorías. A modo de ejemplo, a mayor calificación, mayor brecha. Si un hombre gana en ese nivel \$1,6 millón, una mujer gana un 30% menos: \$1,1 millón. En las posiciones más bajas, la distancia cae a 17%. Si es el proveedor principal, la brecha es de un 26%, o si el empleo es informal, la diferencia alcanza un 29%; distancia de un 20% en el caso de los puestos formales.

“Las mujeres no solo 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”, dice el reporte.

Hoy hay cinco ramas de la actividad económica que lideran en el empleo total. Se trata del comercio, la industria manufacturera, enseñanza, salud y construcción. En todas esas áreas, con excepción de la construcción, existen brechas importantes. En la construcción, la distancia es positiva en 16,9% en pos de las mujeres, pero más por una escasez del género que por una igualdad real: “Las pocas mujeres que se insertan lo hacen en empleos de alta calificación, mejor remunerados”, subraya el informe.

Más allá de ello, en ninguna de las ramas, el ingreso promedio supera los \$900.000 en el caso de las mujeres. El que reporta el mayor salario es la salud, con \$899.090. Sin embargo, en igual sector, los hombres ganan \$1,4 millón, una brecha de 35,8%, la segunda distancia más pronunciada tras la industria manufacturera, donde la diferencia es de casi un 39% en desmedro de las mujeres, lo que se profundiza según nivel de calificación: en el nivel medio de la manufac-



Fuente: Zoom de Género, elaborado por OCEC UDP y ChileMujeres

Tras el ingreso del proyecto de equidad laboral

# Trabajos en manufactura o de alto nivel en salud, la peor combinación: MUJERES GANAN AHÍ HASTA 46% MENOS QUE HOMBRES



**La igualdad salarial ya está consagrada en el Código del Trabajo y no tiene efecto. Cuando tienes leyes que encarecen la contratación, no hay principio constitucional ni legal que sirva”.**

FRANCISCA JÜNEMANN, PRESIDENTA DE CHILEMUJERES



**Cuando sube el nivel de calificación, la brecha es mayor porque, para el empleador, sustituir a una mujer que ejerce un empleo de alta calificación es más costoso”.**

JUAN BRAVO, DIRECTOR OCEC UDP



**Percibimos una mayor debilidad de la economía en general para crear empleos y eso afecta con mayor intensidad a los segmentos con menor acceso al trabajo, en este caso, a las mujeres”.**

MARÍA TERESA VIAL, PRESIDENTA DE LA CCS

tura, la distancia supera el 45,8%, prácticamente el doble que el 23,3% que arroja el índice general, la brecha más amplia de todo el análisis; secundada por las labores de alta calificación en salud, donde el porcentaje llega al 38,1%.

Al revés, solo se ven distancias de un dígito en el trabajo de un nivel medio en enseñanza (-9,7%) y en construcción (2,3%). Y en calificación baja también en la construcción (-8,6%) y en el sector manufacturero (-3,5%). “En las ocupaciones de baja calificación, hay una mayor prevalencia de trabajadores que ganan el salario mínimo. Entonces tú no puedes pagar menos a una mujer”, explica el director del Observatorio del Contexto Económico (OCEC) de la UDP, Juan Bravo.

Y da un paso más en el sentido inverso: “Cuando sube el nivel de calificación, la

brecha es mayor, porque, para el empleador, sustituir —en caso de postnatal— a una mujer que ejerce un empleo de alta calificación es más costoso que a una trabajadora que ejerce una ocupación de baja calificación”. “Esto deja en manifiesto un retraso cultural en nuestro mercado del trabajo y en la economía en general”, subraya Vial.

Según el INE —explica Bravo—, lo que se entiende como alta calificación son quienes ejercen ocupaciones directivas, gerenciales, los profesionales, científicos y los técnicos de nivel superior. Luego, los de mediana calificación apuntan a personal administrativo, vendedores, trabajos agrícolas calificados, artesanos, operarios de máquinas, que es el grupo que concentra más de la mitad del empleo. Y luego, el de baja calificación, son ocupaciones elemen-

tales, como servicio doméstico, lavanderas, vendedores ambulantes, peones, etc.

**El “castigo” a la maternidad**

No hay ningún segmento que se escape. En las mujeres donde no hay presencia de menores de 18 años en el hogar la brecha en los ingresos es de 18,5%, porcentaje que se dispara en las casas con niños: bordeando el 27%. Una mujer con hijos gana en promedio \$670 mil, mientras que el hombre supera los \$900 mil. Y si la madre tiene un alto nivel de calificación, la distancia es de 10 puntos mayor, de 37%.

“Las brechas son un reflejo del mayor costo que significa contratar mujeres debido a las diferencias en la legislación laboral”, destaca Bravo. “Los empleadores van a evitar contratar mujeres, o si las contratan, van a pagar menos porque tiene más costos, dado esta potencial maternidad”, dice Jünemann.

Y el tema se complejiza. El informe destaca que en los empleos parciales, de media jornada —aquellos más cómodos para mujeres madres—, la brecha supera el 31%; a diferencia de las jornadas completas, donde ese porcentaje cae a un 13,9%.

“El gran problema es que en Chile las oportunidades de tener un empleo formal, pero a jornada parcial, son muy escasas. O sea, si alguien quiere trabajar a jornada parcial, lo va a terminar haciendo en la informalidad, porque no hay oportunidades”, dice Jünemann; la raíz de porque se dispara la brecha en la informalidad.

Y si a la jornada se le entremezcla el nivel de calificación, la relación es inversamente proporcional: no existe mayor brecha que aquella donde la mujer trabaja más de 45 horas y tiene alta calificación; gana un 37,5% menos que un hombre.

“La raíz detrás de las brechas de género es la empleabilidad y las leyes laborales que replican una lógica de ausencia de corresponsabilidad en los cuidados”, dice Bravo. Y agrega: “Cuando uno va a la experiencia de países líderes en materia de equidad de género como Islandia, ve que los derechos que tienen los padres son igualitarios; por ejemplo, están obligados a tomarse el postnatal, así que el costo es el mismo”.