

GUÍA
PRÁCTICA

Nº17 | OCTUBRE

2020

María José Bosch
Directora

María Paz Riumalló
Directora Ejecutiva

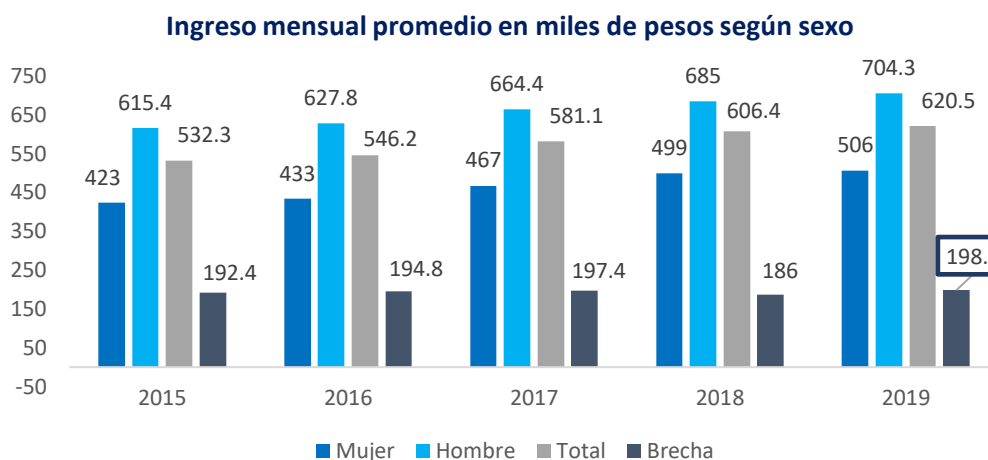
María José Urzúa
Investigadora

BRECHA SALARIAL DE GÉNERO Y COVID-19

El pasado lunes 26 de octubre, se dieron a conocer por parte del INE los resultados de la Encuesta Suplementaria de Ingresos, los cuales mostraron información negativa para las mujeres. Después de una importante disminución de la brecha salarial de género, en el año 2018, en diciembre de 2019 está volvió a crecer, convirtiéndose en la mayor de 4 años¹. Si bien, aun no existen claras luces sobre qué ocurrirá con la brecha salarial este 2020, el hecho de que haya existido un aumento de esta previo a la pandemia es una señal preocupante. Esta guía práctica tiene como objetivo dilucidar qué provocó el aumento de la brecha, entre el 2018 y 2019, así como entregar luces de lo que podría ocurrir con los datos 2020.

Encuesta Suplementaria de Ingresos 2018-2019

En la Síntesis de Resultados de la ESI, se encontró que para el año 2019, los hombres ganaban en promedio 198.300 pesos más que las mujeres, lo que implica el mayor aumento de la brecha salarial en cuatro años.



Fuente: Elaboración propia a partir de Síntesis de Resultados ESI (2019)

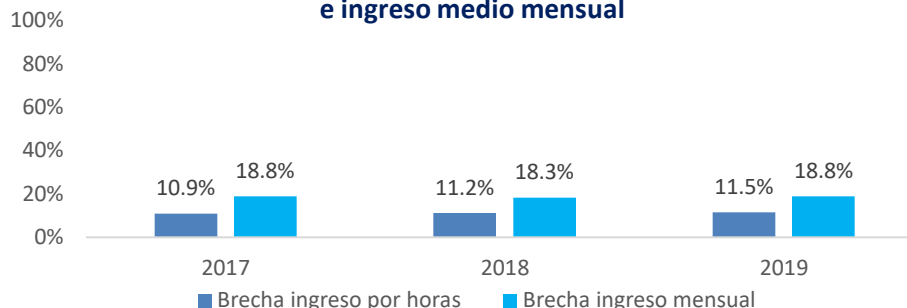
La pregunta que surge en base a estos resultados es ¿por qué la brecha volvió a abrirse? Existe una serie de explicaciones, para entender por qué existe esta brecha². A continuación analizaremos una a una, en base a la disponibilidad de datos y las últimas tendencias en el mercado laboral.

- Horas trabajadas** : según la OIT a nivel mundial, la brecha salarial se explica porque, en promedio, las mujeres trabajan menos horas efectivas que los hombres, o bien son quienes principalmente toman la decisión de trabajar jornadas parciales para cuidar de terceras personas. Sin embargo, la ESI 2019, muestra que la brecha salarial también es por hora trabajada. En el siguiente gráfico se observa que la brecha de ingreso promedio por hora fue de un 11,5% en 2019, en desmedro de las mujeres.

¹ INE (2020) Síntesis de Resultados Encuesta Suplementaria de Ingresos (ESI) 2019

² ILO (2019). Understanding the gender wage gap. *Women in Business and Management*.

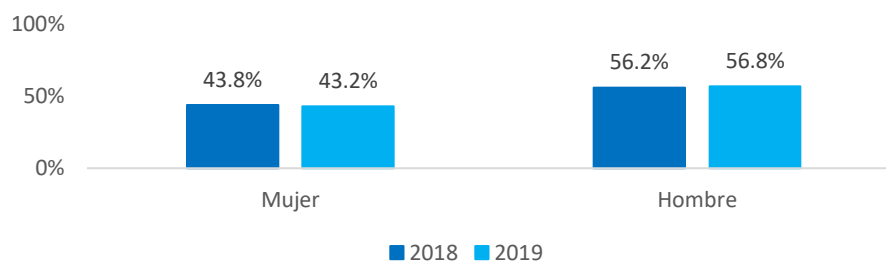
Brecha salarial de género según ingreso por horas trabajadas e ingreso medio mensual



Fuente: Elaboración propia a partir de Síntesis de Resultados ESI (2019)

2. **Informalidad laboral:** el trabajo por cuenta propia informal también es una razón para explicar la brecha salarial entre hombres y mujeres a nivel mundial. En varios países, la informalidad laboral es mucho mayor en las mujeres. Sin embargo, en el caso de Chile, la Encuesta Suplementaria de Ingresos arrojaba que, para el 2019, la informalidad laboral era levemente menor en mujeres, y que este nivel no había variado entre 2018 y 2019. Por esto, se descartaría que en el país, el aumento de la brecha salarial sea atribuible a diferencias de género en los niveles de informalidad.

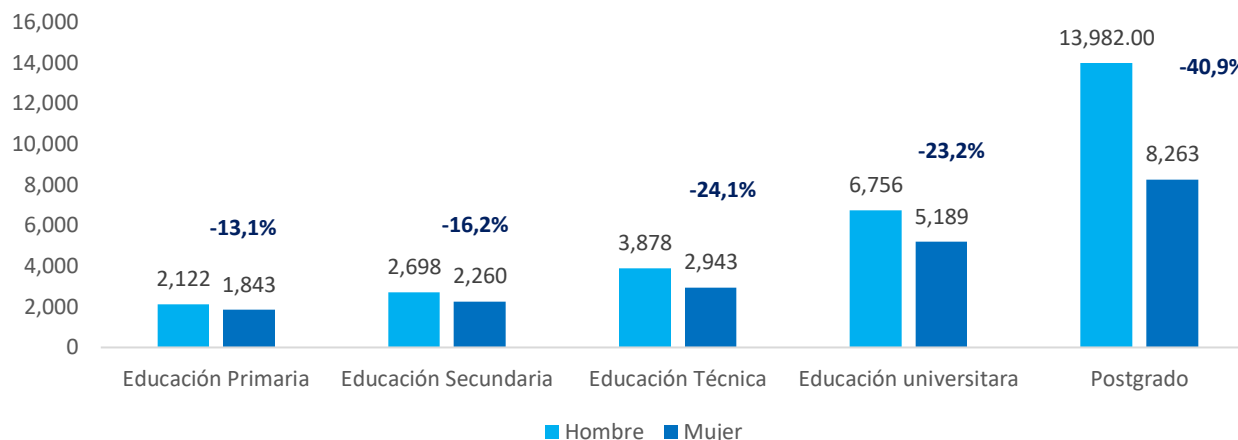
Trabajadores cuenta propia informales según sexo (2018-2019)



Fuente: Elaboración propia a partir de Síntesis de Resultados ESI (2018-2019)

3. **Educación:** otra razón que explicaría la brecha salarial, es el nivel educativo que alcanzan hombres y mujeres. Sin embargo, analizando el siguiente gráfico, se encuentra que la brecha de sueldo por hora aumenta, a medida que ambos alcanzan mayores niveles de estudios. Aún así, según la OIT, esto es perfectamente posible, porque, a medida que las naciones avanzan en su digitalización, son más demandadas las habilidades STEM. En este sentido, sería pertinente evaluar si los mayores grados educativos tienen un sesgo de género, donde las mujeres podrían tener en mayor proporción títulos o postgrados feminizados; relacionados con el sector servicios, mientras que los hombres adquieren habilidades STEM, las cuales son mejor pagadas.

Ingreso por hora según sexo y nivel educacional 2019



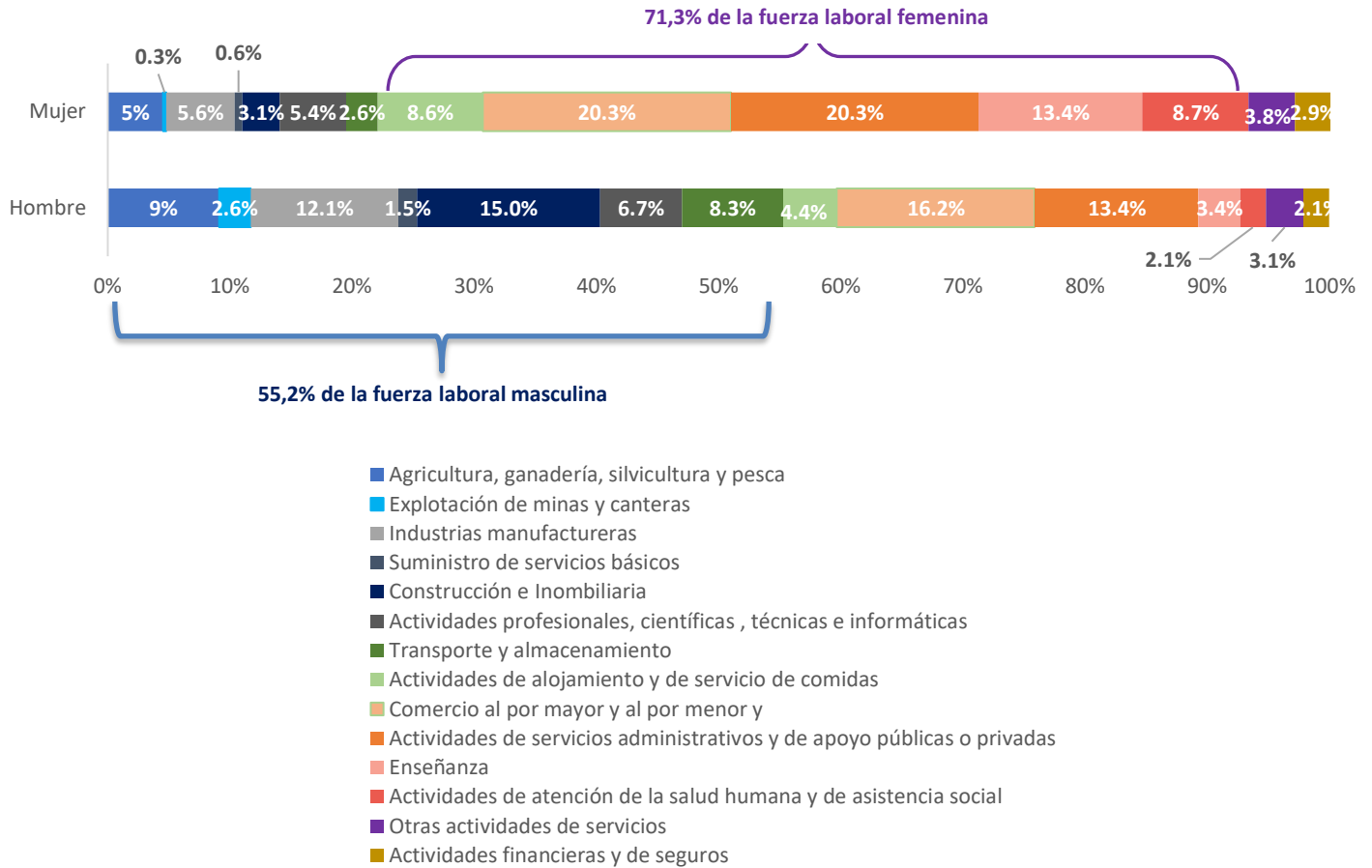
Fuente: Elaboración propia a partir de Síntesis de Resultados ESI (2021)

4.Sectores de trabajo femenino: ha sido documentado que existe en general una segregación ocupacional en base a estereotipos de género. Estos mismos estereotipos producen que la concentración de mujeres en ciertos sectores disminuyan los salarios, ya que se asume que ellas no son el principal proveedor del hogar y que priorizaran su vida familiar sobre la laboral.

En el siguiente gráfico, se observa que en Chile para el 2019, efectivamente la fuerza laboral femenina formal se concentraba y prevelece en ciertos sectores, en relación a la fuerza laboral masculina. Estas ramas de actividad económica serían servicios de comidas y alojamientos (8,6%), comercio (20,3%), actividades administrativas públicas o privadas (20,3%), enseñanza (13,4%) y salud (8,7%). De esta manera el 71,3% de la fuerza laboral femenina se distribuye en este tipo de trabajos. En contraparte, más del 55,2% de la fuerza laboral masculina está en los sectores agrícola, minero, construcción, transporte, suministro de servicios básicos e industria manufacturera.

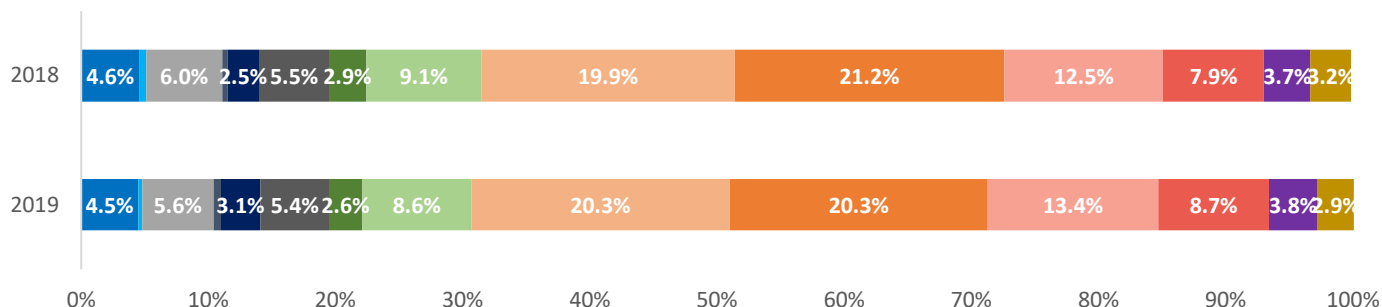
BRECHA SALARIAL DE GÉNERO Y COVID-19

Trabajadores formales según rama de actividad económica y sexo



Ahora bien, para que un alza de la brecha salarial sea posible, se presume que entre el año 2018 y 2019, debería haber habido un aumento de la concentración de mujeres en estos sectores. Sin embargo, la concentración de la fuerza laboral femenina en estos sectores se mantuvo entre 2018 (70,6%) y 2019 (71,3%).

Variación de la presencia de mujeres en principales industrias 2018-2019



5. Variables familiares-laborales: un importante factor que explica la brecha salarial entre hombres y mujeres es la existencia de trayectorias laborales divergentes según género, las cuales están estrechamente relacionadas con el ciclo vital. Uno de los principales hitos que trunca los caminos laborales de hombres y mujeres es el nacimiento de hijos. De esta manera, muchas mujeres abandonan por un tiempo la fuerza laboral u optan por “mommy tracks”, carreras laborales que sean más compatibles con la crianza, mientras que los hombres, a pesar de ser padres, continúan con trayectorias laborales ascendentes³. Ahora bien, a partir de la ESI 2018-2019, no es posible analizar variables familiares que se relacionen con el aumento de la brecha salarial de género.

6. Factores inexplicables de la brecha salarial de género: Según la OIT⁴, varios estudios dan cuenta que existen puntos ciegos a nivel estadístico para explicar la brecha de género. Entre estos, se encuentran sesgos no medibles, tales como la discriminación hacia la maternidad. Ciertos estudios experimentales, han tenido hallazgos en esta materia. De hecho, estos explican que no son solo las decisiones familiares, las causales de la premiación a la paternidad y la penalización a la maternidad en términos salariales. Lo que ocurre más bien, es que hay estereotipos de género que provocan sesgos organizacionales a la hora de reclutar y negociar salarios. Los hombres se ven beneficiados en sus trabajos por un estereotipo que los asume como proveedores del hogar, así como también por la creencia de que ser padre es un proxy de responsabilidad y compromiso⁵. Por su parte, existe una creencia anticipada, de que las mujeres eventualmente realizarán sacrificios laborales en pos de su familia, tales como renunciar o evitar ascensos. Adicionalmente, se ha

³ (Kahn, García-Maglano, J., & Bianchi, S. (2014). The Motherhood Penalty at Midlife: Long-Term Effects of Children on Women’s Careers. *Journal of Marriage and Family*, 76(1), 56-72.

⁴ ILO (2019). Understanding the gender wage gap. *Women in Business and Management*.

⁵ Wang-Cendejas, R., & Bai, L. (2018). The Fatherhood Premium: Mirage or Reality? How Do Occupational Characteristics Matter. *Sociology Study*, 8(4), 157-170.

estudiado que hay una discriminación directa hacia la maternidad, existiendo brechas salariales entre mujeres madres y no madres, con similares estudios y experiencia, dentro de una misma empresa⁶.

En base a lo expuesto anteriormente no fue posible encontrar una clara razón para entender el aumento de la brecha salarial de género en los últimos 4 años a partir de los datos disponibles. A nivel deductivo, se concluye que debe prestarse a atención a la futura medición de factores como, la proporción de mujeres en carreras STEM a medida que se digitaliza la economía, así como la inclusión de variables familiares que den cuenta de recesos de la mujer en la fuerza laboral. Este último punto es importante, para analizar los datos 2020, que podrían reflejar el efecto del COVID-19 sobre el salario femenino de aquellas mujeres que permanecieron activas.

Respecto a los posibles efectos del COVID-19, a continuación exponemos una serie de razones por las que se presume que esta pandemia podría aumentar la brecha salarial de género.

COVID-19 y Brecha Salarial

A nivel mundial, se ha observado un impacto diferenciado de la crisis sanitaria sobre el empleo femenino. Si bien la tasa de desocupación en Chile era mayor en los hombres hasta septiembre 2020, la pandemia ha borrado diez años de avance en la participación laboral femenina en nuestro país⁷.

Bloomberg⁸ predice que en Estados Unidos, la pandemia del coronavirus aumentará la brecha salarial de género en 5 puntos en desmedro de las mujeres. Esto, por trabajar en industrias que requieren de mayor contacto social y el cierre de los establecimientos educacionales y guarderías. Dichos sucesos, han forzado a muchas mujeres a trabajar menos horas o simplemente ha dejado la fuerza laboral, lo que tendría efectos en una baja salarial en el minuto de volver al mercado laboral.

Esto ocurre porque durante los períodos de inactividad las mujeres se ven expuestas a dos riesgos que inciden en un salario. Por un lado, estos son períodos donde las mujeres dejan de acumular y actualizar habilidades y competencias en sus carreras. Por otro lado, volver a la fuerza laboral después de un largo tiempo, significa menos capacidad de negociación inicial del salario de entrada.

⁶ Kricheli Katz, T. (2012). Choice, Discrimination, and the Motherhood Penalty. *Law and Society Review*, 46.

⁷ INE (2020). Boletín Estadístico: Empleo Trimestral. Edición N°263.

⁸ Bloomberg (2020) Virus Worsens the U.S. Gender Pay Gap, With Women Losing Out. Recuperado el 26 de octubre de 2020 en: <https://www.bloomberg.com/news/articles/2020-08-11/virus-worsens-the-u-s-gender-pay-gap-with-women-losing-out>

En este sentido, el reporte indica que el retorno a las escuelas, es uno de los factores principales para evitar el aumento de la brecha salarial de género. Esta medida, no solo disuadiría a las mujeres de tomar la decisión de dejar la fuerza laboral, sino que también disminuiría el tiempo fuera del mercado del trabajo, aumentando su poder de negociación y disminuyendo su pérdida de habilidades.

Bibliografía

Bloomberg (2020) Virus Worsens the U.S. Gender Pay Gap, With Women Losing Out. **Recuperado el 26 de octubre de 2020 en:** <https://www.bloomberg.com/news/articles/2020-08-11/virus-worsens-the-u-s-gender-pay-gap-with-women-losing-out>

ILO (2019). Understanding the gender wage gap. *Women in Business and Management*.

INE (2020). Boletín Estadístico: Empleo Trimestral. Edición N°263.

INE (2020) Síntesis de Resultados Encuesta Suplementaria de Ingresos (ESI) 2019

Kahn, García-Maglano, J., & Bianchi, S. (2014). The Motherhood Penalty at Midlife: Long-Term Effects of Children on Women's Careers. *Journal of Marriage and Family*, 76(1), 56-72.

Kricheli Katz, T. (2012). Choice, Discrimination, and the Motherhood Penalty. *Law and Society Review*, 46.

Wang-Cendejas, R., & Bai, L. (2018). The Fatherhood Premium: Mirage or Reality? How Do Occupational Characteristics Matter. *Sociology Study*, 8(4), 157-170.

Autores

María José Bosch K.

Directora Centro Trabajo y Familia
Profesora Titular Dirección de Personas

María Paz Riumalló H.

Directora Ejecutiva Centro Trabajo y Familia
Directora Club Empresas Trabajo y Familia

María José Urzúa P.

Asistente de Investigación Centro Trabajo y Familia

Información Corporativa

ESE Business School Chile

Universidad de los Andes

Dirección: Avenida La Plaza 1905, San Carlos de
Apoquindo
Las Condes - Santiago de Chile

Sitio web: www.ese.cl/ctf

Teléfonos:

226181565 - 226181148

Correo:

clubetf.ese@uandes.cl