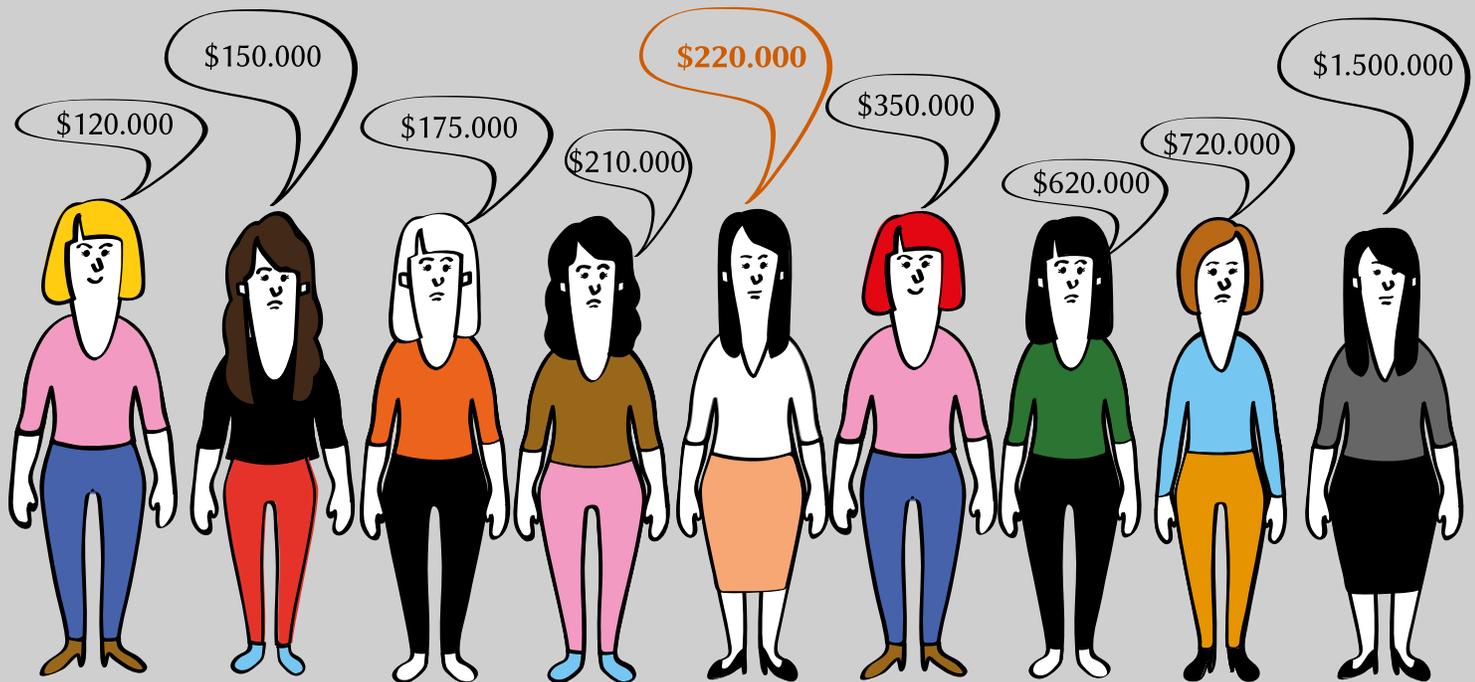


# Mujeres Trabajando

Una exploración al valor del trabajo y la calidad del empleo en Chile

Documentos de Trabajo del Área Salarios y Desigualdad



**Carla Brega - Gonzalo Durán - Benjamín Sáez**



---

# Mujeres Trabajando<sup>1</sup>

Una exploración al valor del trabajo y la calidad del empleo en Chile

---

Carla Brega B\*. Gonzalo Durán S\*\*. Benjamín Sáez R\*\*\*.

Marzo

de 2015

---

<sup>1</sup> Documento de trabajo Fundación SOL

\* Socióloga UCh, Investigadora Fundación SOL, correo electrónico: [carla.brega@fundacionsol.cl](mailto:carla.brega@fundacionsol.cl)

\*\* Economista PUC, Investigador Fundación SOL, correo electrónico: [gonzalo.duran@fundacionsol.cl](mailto:gonzalo.duran@fundacionsol.cl)

\*\*\* Sociólogo UCh, Investigador Fundación SOL, correo electrónico: [benjamin.saez@fundacionsol.cl](mailto:benjamin.saez@fundacionsol.cl)

## Índice

1. La mujer y su condición de actividad económica hoy	6
2. Ocupadas, desempleadas e inactivas. Desde 1990 a 2013	7
3. Trabajadoras, ¿de qué tipo? ¿en qué oficio? ¿en qué sector?	9
4. ¿Qué pasa con la calidad del empleo? (un panorama no salarial)	14
5. ¿Cuánto ganan las mujeres trabajadoras de Chile?	16
5.1. La distribución general de los salarios . . . . .	16
5.2. Panorama regional . . . . .	18
5.3. Panorama por sector económico . . . . .	19
5.4. Panorama por tamaño de empresa . . . . .	20
5.5. Panorama según jornada de trabajo . . . . .	20
5.6. La brecha de ingresos con los hombres ocupados . . . . .	21
5.7. En busca de la discriminación: brechas de ingreso con controles . . . . .	25
6. La Pobreza y las mujeres	28
7. Sindicalismo y las mujeres	29
8. Las Pensiones y las mujeres	30
9. Reflexiones Finales	31
10. Anexo	33

### ACRÓNIMOS Y ABREVIACIONES

**NENE** = Nueva Encuesta Nacional de Empleo  
**NESI** = Nueva Encuesta Suplementaria de Ingresos  
**CASEN** = Encuesta de Caracterización Socioeconómica  
**P50** = Percentil 50 de la distribución (Mediana)  
**P60** = Percentil 60 (“el 60% gana menos de ...”)  
**P70** = Percentil 70 (“el 70% gana menos de ...”)  
**CISE** = Clasificador Internacional de la Situación en el Empleo  
**CIUO** = Clasificador Internacional Uniforme de Ocupaciones  
**CIUI** = Clasificador Internacional Industrial Único

## Resumen Ejecutivo

De acuerdo a la información disponible por los organismos públicos, se puede concluir que en Chile, existe un brecha salarial de género en contra de las mujeres. El presente estudio da cuenta de ello, e incluye un análisis detallado del actual momento de las mujeres en el mundo del trabajo.

A continuación, se detallan los resultados más importantes:

- La participación de las mujeres en la fuerza de trabajo se ha incrementado desde los años 90, aunque siguiendo de lejos la tendencia latinoamericana. A principios de la década de los 90' la participación laboral femenina era cercana al 30%, y actualmente, tan sólo el 48,3% de las mujeres en edad de trabajar está económicamente activa (forma parte de la fuerza de trabajo). La principal razón por la que las mujeres permanecen inactivas es la dedicación a los quehaceres de su hogar (37%).
- El 46,5% de las mujeres se encuentra ocupada y la tasa de desempleo alcanza el 6,97%. El desempleo ha afectado levemente más a las mujeres que a los hombres en los últimos 20 años. La tasa de desempleo integral para las mujeres llegó a un 12,9% en el trimestre octubre-diciembre de 2014, mientras que para los hombres estuvo muy por debajo con un 9,3%. Esta diferencia se debe al mayor número de mujeres desalentadas y subempleadas.
- Existen diferencias en la ocupación entre hombres y mujeres. La mayoría de los empleadores (77%) y trabajadores por cuenta propia (59,3%) son hombres; mientras, el 97% de las trabajadoras de servicio doméstico son mujeres y el 70% de las ocupadas como familiares no remuneradas (trabajan, por ejemplo, ayudando en el almacén de un familiar sin recibir un pago) son mujeres.
- Los oficios de hombres y mujeres se diferencian por roles tradicionales de género que se reproducen en la estructura de empleo. El área de servicios es la más feminizada (casi el 70% son mujeres); por su parte, los oficios más masculinizados son las operaciones de instalaciones y máquinas (93,5% de hombres). En el poder Ejecutivo, Cuerpos Legislativos y Directivos, sólo un 31,5% son mujeres, reflejo de lo que se conoce como “*discriminación vertical*”, en tanto las mujeres suelen ocupar en mucha menor medida que los hombres puestos de poder.
- Si se observan los empleos creados en los últimos 5 años, se tiene que un 60,9% del total del empleo femenino presenta una inserción endeble (es decir, se crea en la economía informal). En el caso de los hombres, un 47,8% del total del empleo creado tiene estas características.
- La distribución de los ingresos de las mujeres se ve fuertemente condicionada por el valor del salario mínimo, de manera que un 74% de las mujeres trabajadoras gana menos de \$350.000 pesos líquidos.
- El 15% de las chilenas se encuentra bajo la línea de la pobreza. Esto se agrava si quitamos distintos aportes externos al trabajo (pensiones, subsidios, etc.). **Sin subsidios ni alquiler imputado (precio estimado que el propietario de la vivienda pagaría si fuese inquilino de la misma), el 31,3% de las mujeres estaría bajo la pobreza.**

- Además, al analizar la brecha salarial en el ingreso promedio de la ocupación principal se observa una activa presencia de discriminación en contra de las mujeres. Controlando los efectos del sector económico, oficio, categoría ocupacional, región y tamaño de empresa, las mujeres perciben un 17,2% menos que los hombres.
- Al aislar los componentes de la brecha salarial, se observa que la **subvaloración** (discriminación) que hace el mercado del trabajo respecto a las capacidades productivas de las mujeres es aún mayor que la brecha salarial. **Los datos muestran que esta discriminación anula la mayor dotación de capital humano de las mujeres, aumentando la brecha salarial a un 21,4%.**
- El nivel de sindicalización en Chile es muy bajo (14,2%) y más alto entre hombres que mujeres. Desde el año 2002, la diferencia de sindicalización entre ambos se ha ido reduciendo. En 2013, las mujeres sindicalizadas eran el 12,7% de las ocupadas.
- Las desigualdades existentes en el mundo del trabajo acaban impactando el nivel de vida post-laboral. De las pensiones pagadas por las AFP, un 93,1% de las mujeres recibe una pensión por vejez (retiro programado) de \$147.763 o menos. Para los hombres este porcentaje es de un 87,3%.

## Nota Metodológica Resumida

Para realizar la radiografía estadística a la situación de la mujer en el mundo del trabajo se han utilizados diversas fuentes de información. Todas ellas son oficiales y actualizadas de acuerdo al último dato disponible.

En particular, se utiliza la Encuesta de Caracterización Socio económica **CASEN** (incluida la versión 2013, recientemente publicada en enero de 2015). Esta encuesta permite caracterizar los ingresos del trabajo de acuerdo a la nueva metodología del Ministerio de Desarrollo Social.

Como complemento, se utilizó la Encuesta Suplementaria de Ingresos (NESI), que es reconocida como la fuente de información más regular para medir los ingresos de los trabajadores en Chile. Esta encuesta, depende del INE y al igual que la CASEN, en esta oportunidad se dio la coincidencia de radiografiar el mismo año de referencia (2013). La NESI, si bien es anual, tiene un rezago de casi un año en publicar la información. Los datos de la NESI 2013, fueron divulgados en noviembre de 2014. La NESI, permite indagar sobre dimensiones del trabajo más específicas sobre las cuales la CASEN no pregunta.

Adicionalmente, y pensando en tener la fotografía laboral (*y de precariedad*) más reciente posible, se ha utilizado la Nueva Encuesta Nacional de Empleo (la base utilizada para este estudio corresponde al trimestre móvil Noviembre 2014 - Enero 2015, cifras divulgadas el 27 de febrero de 2015).

Para realizar esta investigación se utilizaron las bases de microdatos, de la NENE, de la NESI y de la CASEN. A todos ellos se puede acceder mediante los protocolos usuales de Transparencia Activa.

En el caso de la **información sindical**, los datos provienen de los registros administrativos de actividad sindical, sistematizados por el Departamento de Estudios de la **Dirección del Trabajo**.

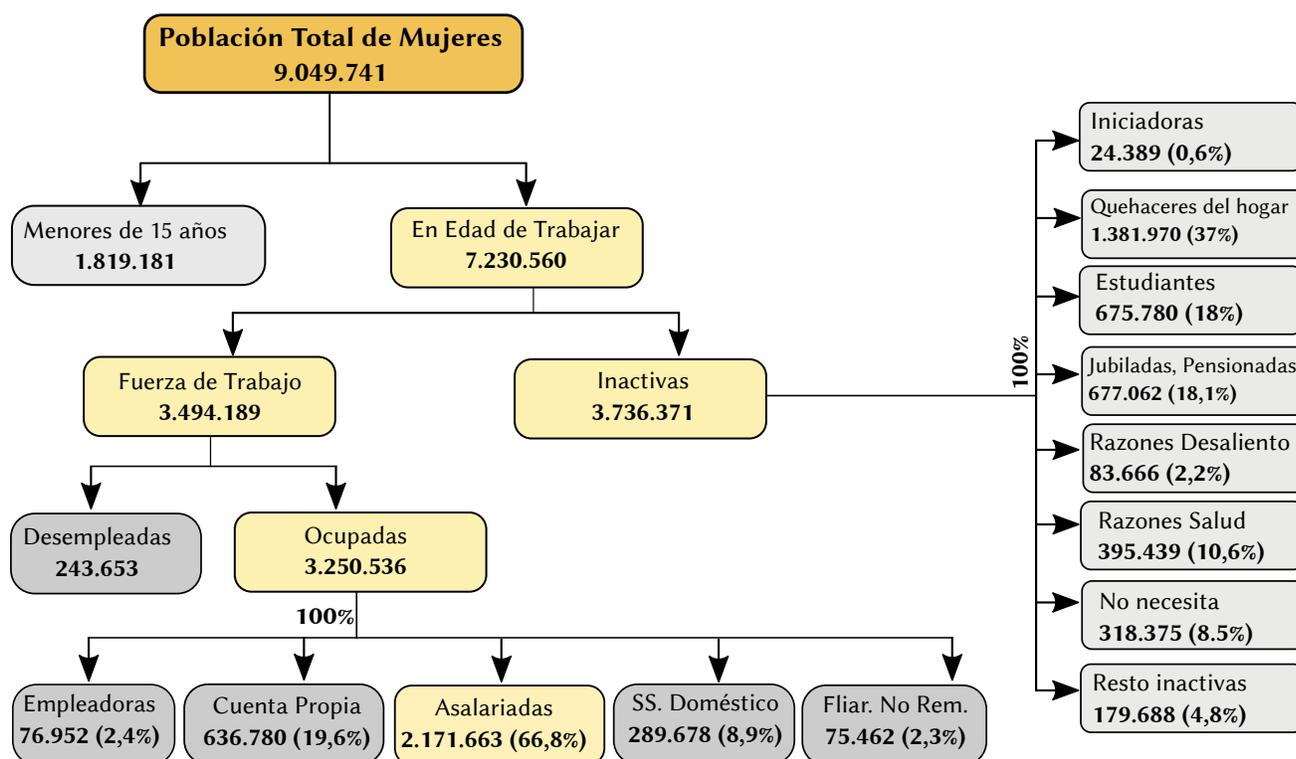
En materia de **pensiones**, la información proviene de la registros administrativos sobre pensiones pagadas por las AFP en la modalidad pensión de vejez - retiro programado (modalidad más popular para pensionarse y única opción usada por las AFP para pagar pensiones). Los datos fueron procesados a partir de la información de disponible en la **Superintendencia de Pensiones (diciembre de 2014)**.

### Algunas consideraciones metodológicas sobre las encuestas NESI y CASEN

- a. Los ingresos que se reportan en la encuesta suplementaria de ingresos así como en la CASEN, consideran el monto total de ingresos mensuales líquidos (No son sólo sueldos bases (incluye bonos y otros componentes variables), y se trata de sumas *líquidas*, es decir luego de descontar el pago de cotizaciones legales (en caso de corresponder)).
- b. Tanto en CASEN como en la NESI, para este estudio, se ha utilizado la variable **ingresos de la ocupación principal**. Se consideran todas las categorías ocupacionales (Empleadores, Trabajadores por Cuenta Propia, Asalariados del Sector Público, Asalariados de Empresas Públicas, Asalariados de Empresas Privadas, Trabajadores de Servicio Doméstico y Familiares No Remunerados).
- c. Todos los datos han sido procesados usando el programa **Stata 11**, y han sido analizados mediante el uso de factores de expansión como es usual en el trabajo con microdatos y encuestas de hogares.
- d. El siguiente estudio utiliza el método de “investigación replicable”. Todos los resultados publicados oficialmente por el INE fueron replicados (vueltos a calcular) utilizando la base de datos original. Sobre esa línea base se construyen nuevas exploraciones y se controla la calidad de las estimaciones.

## 1. La mujer y su condición de actividad económica hoy

En Chile, el 79,9% de las mujeres tiene 15 o más años, por lo que se las considera en edad de trabajar de acuerdo a la legislación chilena. Ahora bien, de todas esas mujeres sólo el 48,3% forma parte de la población económicamente activa (fuerza de trabajo), pues el resto se encuentra inactiva por varios motivos, la razón principal es porque se dedican a los quehaceres de su hogar (37%), esto es parte del llamado “*trabajo reproductivo*”, que es un trabajo **sin prestigio y sin remuneración**. Es importante también que el 2,2% de las mujeres no está activa por razones de desaliento, esto quiere decir que estando disponibles para trabajar, han decidido detener la búsqueda de empleo porque no lo han encontrado.

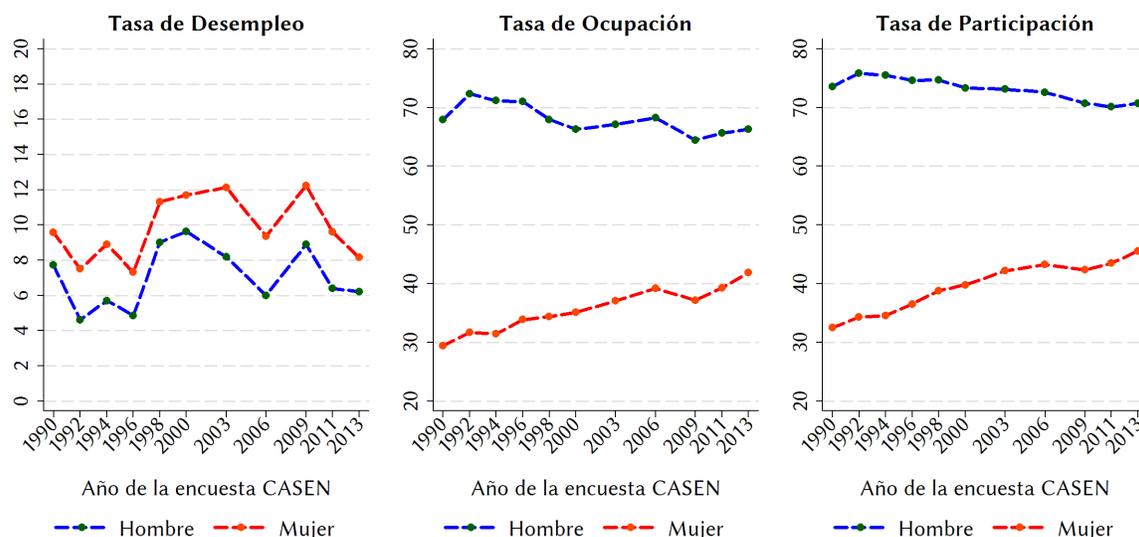


Microdatos NENE  
Noviembre 2014 - Enero 2015

De las mujeres que forman parte de la fuerza de trabajo, hay más de 240 mil desempleadas. Entre las ocupadas (46,5% de las mujeres económicamente activas) predomina el empleo asalariado, pues el 66,8% de ellas trabaja bajo una relación de dependencia con empleador (cumple horarios y recibe órdenes) y un régimen salarial. Sin embargo, las mujeres que trabajan por cuenta propia son el 19,6% de las ocupadas. Casi el 9% de las ocupadas está en el área del servicio doméstico.

## 2. Ocupadas, desempleadas e inactivas. Desde 1990 a 2013

**Gráfico 1: Importancia de las mujeres en el total de la ocupación, desocupación e inactividad. Por cada 100 personas ocupadas, desempleadas e inactivas, ¿qué porcentaje es mujer?**

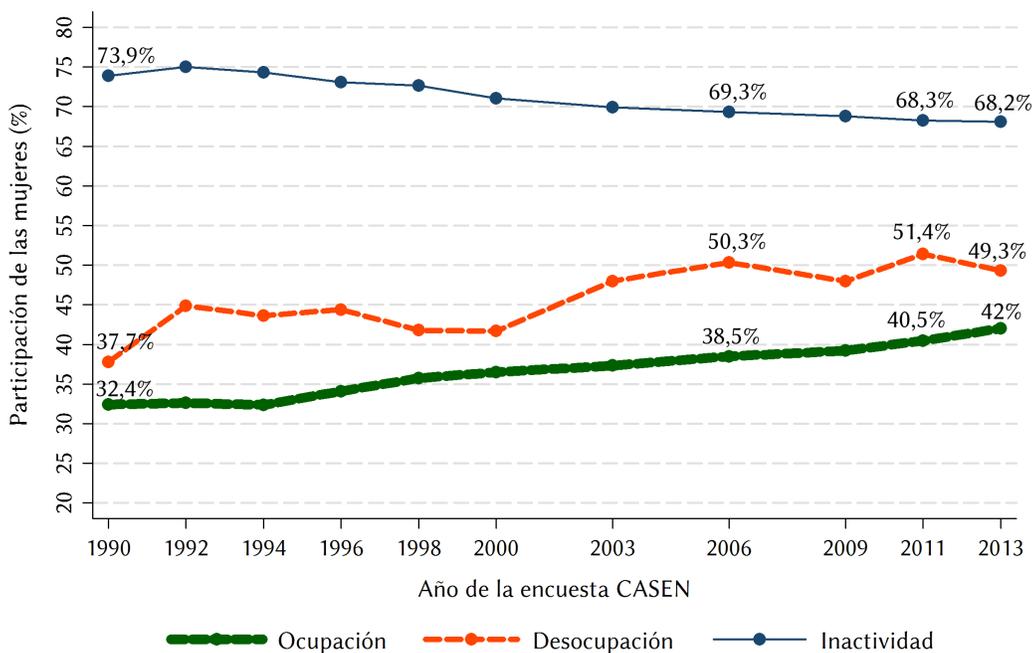


La participación de las mujeres en la fuerza de trabajo se ha incrementado desde la década de 1990, esto quiere decir que las mujeres se han ido incorporando progresivamente al mercado del trabajo remunerado, siguiendo la tendencia latinoamericana. A principios de la década de 1990 la participación laboral femenina era cercana al 30%, esto quiere decir que de cada 10 mujeres en edad de trabajar, poco más de 3 formaba parte de la fuerza de trabajo del país. En 2013, de cada 10 mujeres en edad de trabajar, casi 5 forman parte de la fuerza de trabajo (48,3%). De cada 10 hombres en edad de trabajar, son aproximadamente 7 los que forman parte de la fuerza laboral.

Al formar parte de la fuerza de trabajo, se puede examinar la ocupación y el desempleo de hombres y mujeres. El desempleo ha tenido sus *peak* más altos, como es de esperar, en momentos de crisis económicas (que siguen una tendencia mundial). En el año 2009, la tasa de desempleo femenino alcanzó el 12% y la tasa masculina se mantuvo bajo el 10%. De todas maneras, en las últimas dos décadas la tasa de desempleo ha mantenido una brecha similar entre hombres y mujeres, excepto en el año 2003, donde queda en evidencia que fue el empleo femenino el más golpeado por la crisis (la brecha entre ambos se acrecienta).

Por su parte, la tasa de ocupación ha aumentado entre las mujeres y disminuido (muy levemente) entre los hombres. Aquí se ve reflejado que entre las mujeres en edad de trabajar, hay cada vez más ocupadas

**Gráfico 2: Importancia de las mujeres en el total de la ocupación, desocupación e inactividad. Por cada 100 personas ocupadas, desempleadas e inactivas, ¿qué porcentaje es mujer?**



Como las mujeres se han incorporado paulatinamente a la fuerza laboral del país, la proporción de mujeres entre las personas inactivas en edad de trabajar es cada vez menor. En el año 2013, el 68,2% del total de inactivos eran mujeres, mientras que en 1990 ellas eran el 73,9%. La entrada de las mujeres al mercado laboral ha sido bastante paulatina, pero de todos modos es posible observar una diferencia en estos 20 años.

En este escenario, las mujeres se incorporan cada vez más rápido al mercado del trabajo (como se observa a partir de los años 2000), pero vale la pena preguntarse si el hombre se ha ido o no incorporando al espacio de lo privado (crianza, cuidado y tareas domésticas). Cada vez son más las mujeres que tienen un trabajo remunerado en el mercado laboral (porque necesitan un sueldo), pero también se hacen cargo del trabajo doméstico, llamado trabajo reproductivo.

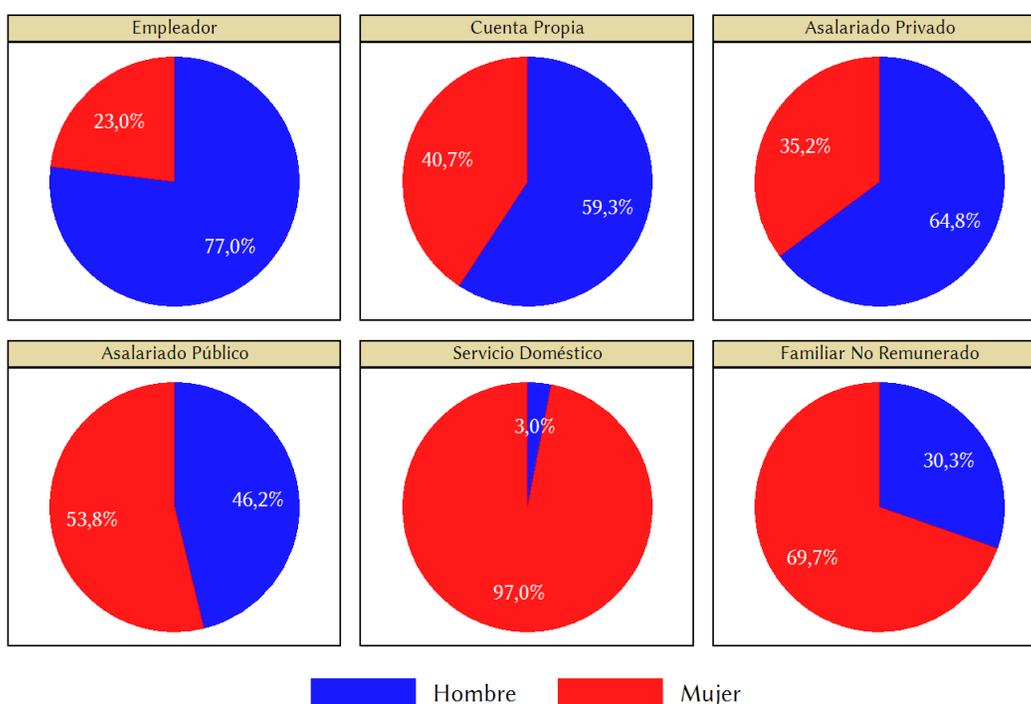
De todos los ocupados a nivel nacional, el porcentaje de mujeres ha crecido en casi 10 puntos porcentuales entre 1990 y 2013, llegando al 42%. Si en 1990 de cada 10 ocupados, aproximadamente 3 eran mujeres y 7 hombres, actualmente alrededor de 4 son mujeres y 6 son hombres.

En términos de las personas que estaban desocupadas a principios de 1990, la proporción de mujeres era menor que la de los hombres, a partir del año 2006 las proporciones comienzan a equipararse. De cada 10 desocupados en 2013, prácticamente 5 son hombres y 5 mujeres.

### 3. Trabajadoras, ¿de qué tipo? ¿en qué oficio? ¿en qué sector?

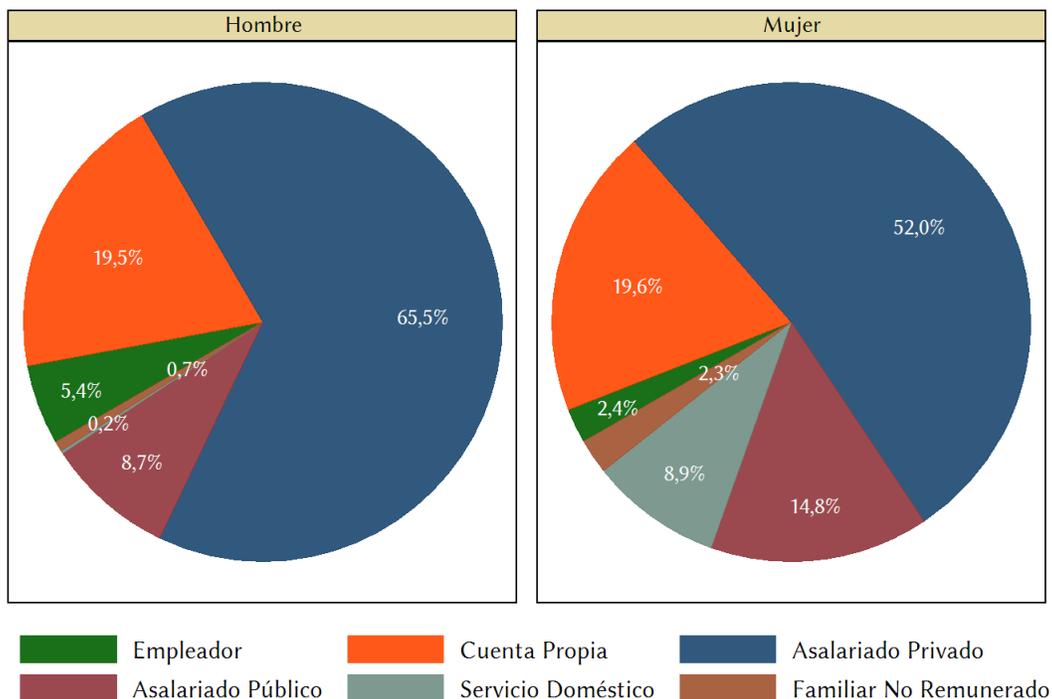
Existen ocupaciones más comunes entre hombres y otras entre mujeres; ejemplo de esto es que entre todos los empleadores a nivel nacional, el 77% son hombres, y entre los trabajadores por cuenta propia los hombres también son mayoría (un 59,3%), así como los asalariados privados. Es notable que el 97% de los ocupados del servicio doméstico son mujeres, y que el trabajo familiar no remunerado también es muy feminizado; de los ocupados que trabajan, por ejemplo, ayudando en el almacén de un familiar sin recibir pago a cambio, casi el 70% son mujeres.

**Gráfico 3: Empleo según categoría ocupacional y sexo. Categorías más feminizadas y masculinizadas. Fuente: Microdatos NENE, Noviembre 2014 - Enero 2015**



Entre las mujeres, el empleo asalariado privado es el más común (al igual que entre los hombres), pero casi un 15% de las ocupadas es asalariada del sector público. Entre las mujeres es muy común el empleo por cuenta propia (llega al 19,6%) y si sumamos el empleo familiar no remunerado, vemos que casi el 22% de las ocupadas posee empleos con alta probabilidad de ser precarios y desprotegidos.

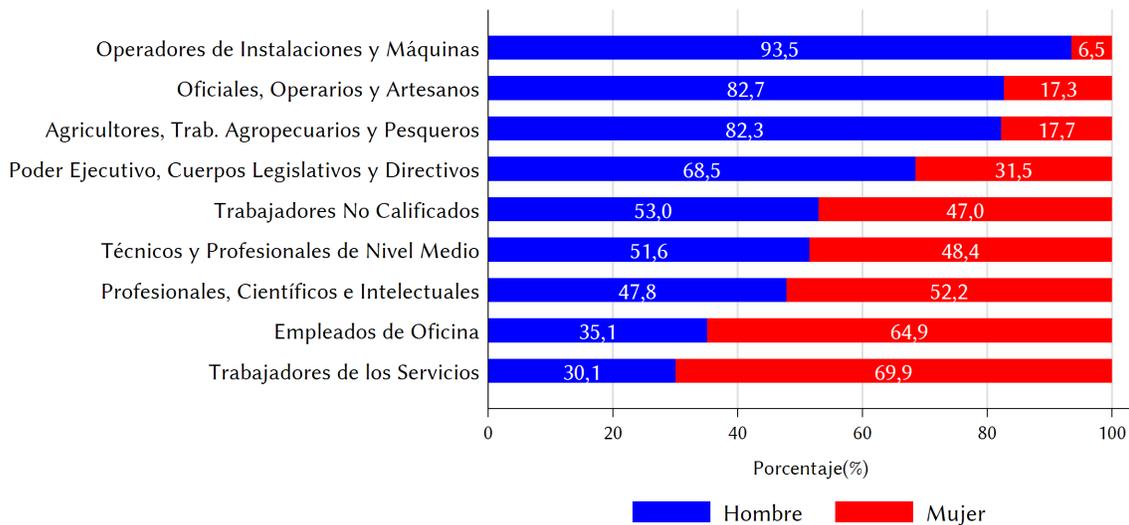
**Gráfico 4: Empleo según sexo y categoría ocupacional. ¿Cuánto pesa el empleo de cada categoría en el total del empleo masculino y femenino?. Microdatos NENE, Noviembre 2014 - Enero 2015**



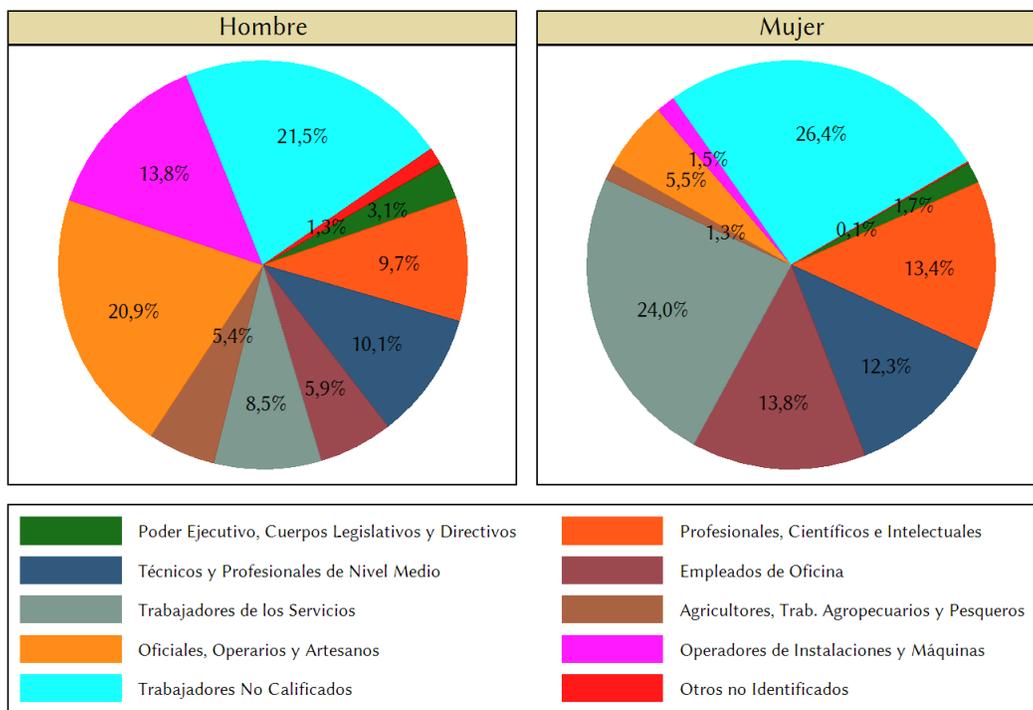
A pesar de la creciente incorporación de las mujeres al mercado del trabajo, los oficios en que se desempeñan varones y mujeres siguen siendo diferenciados, pues los roles tradicionales de género (de la vida privada) se reproducen también en la estructura de empleo. El área de servicios es la más notablemente feminizada (casi el 70% de los ocupados del sector son mujeres); por su parte, los oficios más masculinizados son las operaciones de instalaciones y máquinas (93,5% de hombres) y el trabajo de operarios, obreros y agricultores. En el poder Ejecutivo, Cuerpos Legislativos y Directivos, sólo un 31,5% de los ocupados son mujeres, esto es reflejo de lo que se conoce como **“discriminación vertical”**, en tanto que las mujeres suelen ocupar en mucha menor medida que los hombres puestos de poder o de mando, tanto en los lugares de trabajo como en la estructura laboral en general, además, les cuesta más acceder a tales puestos.

Las mujeres son en su mayoría trabajadoras no calificadas (26,4%), incluso en mayor proporción que los hombres, pero también hay un gran porcentaje de mujeres en el área de los servicios (24%) y le siguen las empleadas de oficina (13,8%). Mientras que los hombres se desempeñan mucho más en tareas manuales, las mujeres lo hacen en las áreas de servicios, atención y cuidados.

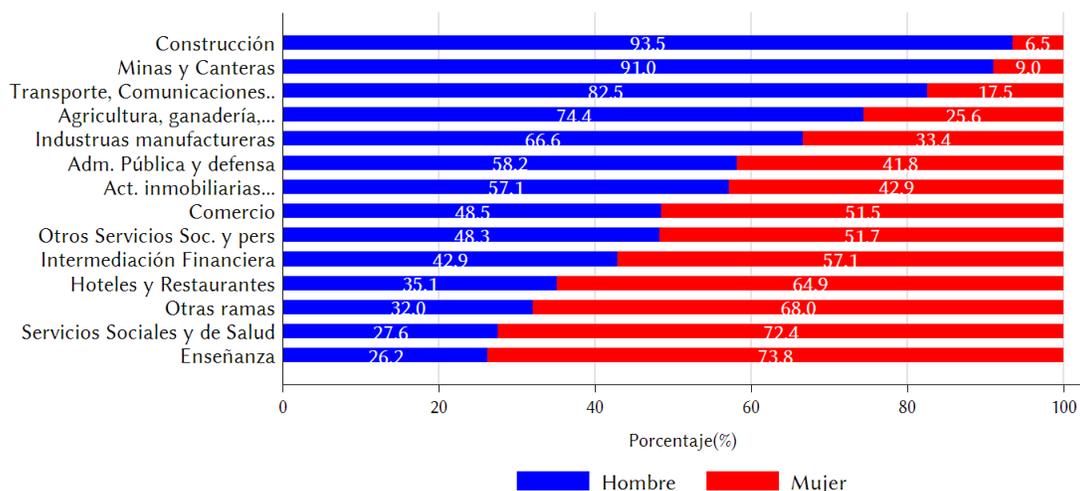
**Gráfico 5: Empleo según grupo ocupacional y sexo. Oficios más feminizados y masculinizados.**  
**Fuente: Microdatos NENE, Noviembre 2014 - Enero 2015**



**Gráfico 6: Empleo según sexo y grupo ocupacional. ¿Cuánto pesa el empleo de cada grupo en el total del empleo masculino y femenino?.** Microdatos NENE, Noviembre 2014 - Enero 2015



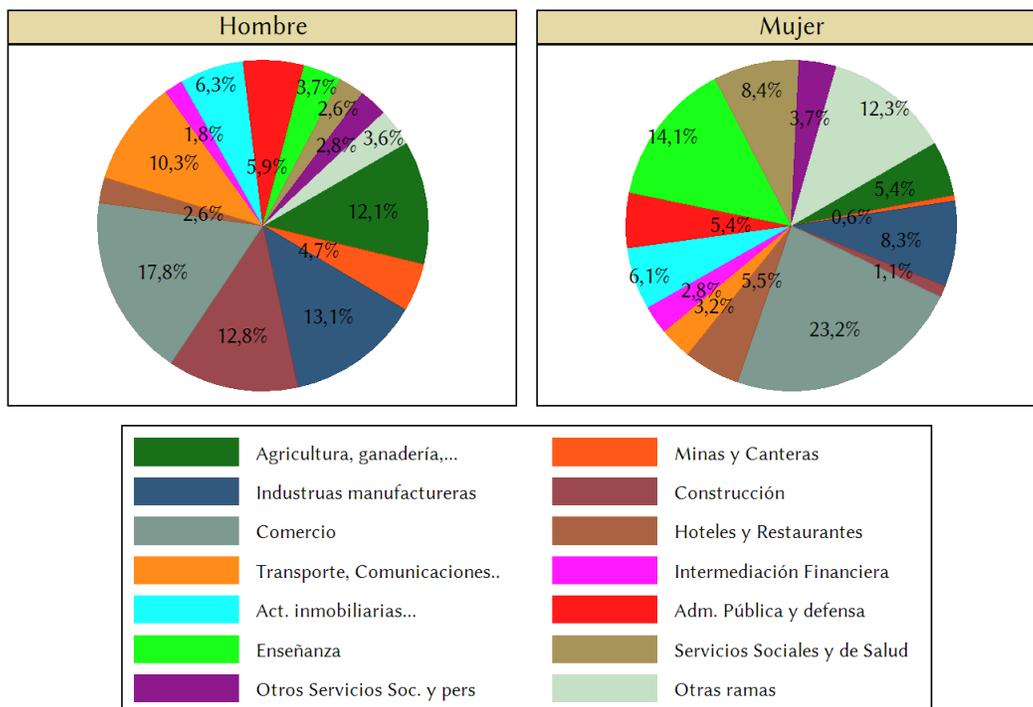
**Gráfico 7: Empleo según rama y sexo. Sectores más feminizados y masculinizados. Microdatos NENE, Noviembre 2014 - Enero 2015**



En el detalle de las ramas de la economía del país, se observa muy patentemente que las mujeres se desempeñan más en servicios, atención y cuidados, como por ejemplo en el área del comercio, servicios sociales, de la salud y la enseñanza. Esto es lo que se conoce como **“discriminación horizontal”**, en tanto se asume que hombres y mujeres se desempeñarían “naturalmente” mejor en ciertos trabajos que en otros, y los sectores económicos se segmentan de tal manera.

Las ramas de la construcción, minería, transporte, agricultura y las industrias manufactureras, están muy masculinizadas, pues más del 65% de los ocupados son hombres. En las áreas de administración pública y defensa, además de las actividades inmobiliarias, también la mayoría de los ocupados son hombres. Por otra parte, las ramas de comercio, servicios, intermediación financiera, hoteles y restaurantes, servicios sociales y de salud y, sobre todo, la enseñanza, están colonizadas por el empleo femenino (son ramas feminizadas).

**Gráfico 8: Empleo según sexo y rama. ¿Cuánto pesa el empleo de cada rama en el total del empleo masculino y femenino?. Microdatos NENE, Noviembre 2014 - Enero 2015**



El 23,2% de las mujeres está empleada en el sector comercio, el 14,1% lo está en el área de enseñanza, el 8,4% en servicios sociales y de salud, el 5,5% en hoteles y restaurantes y el 3,7% en otros servicios sociales y personales; es decir, **al menos el 55% de las mujeres ocupadas se encuentra en sectores de servicio**, que suelen tener sueldos más bajos que otros sectores masculinizados, como la minería.

La gran mayoría de los hombres se encuentra ocupado en comercio (17,8%), industrias (13,1%), construcción (12,8%), agricultura y ganadería (12,1%), y la minería (10,3%). Como vimos más arriba, en estas ramas son sobre todo hombres los ocupados.

Aquí es posible observar cómo **la mantención de roles tradicionales de género afecta tanto a hombres como a mujeres**: mientras que ellas se dedican a labores de cuidado, ellos deben ser los “proveedores”.

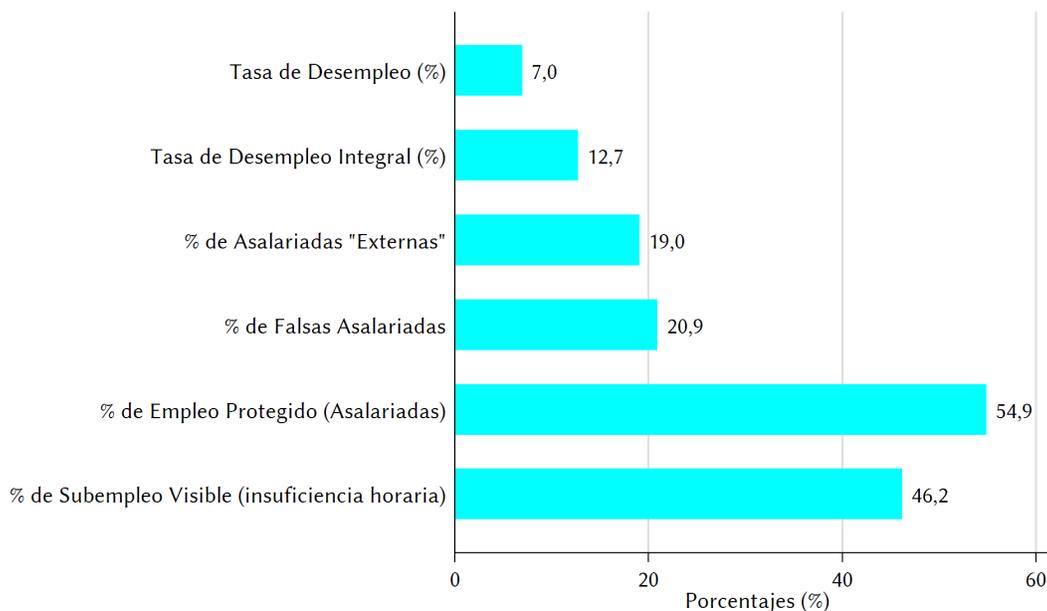
#### 4. ¿Qué pasa con la calidad del empleo? (un panorama no salarial)

Si se analiza la situación laboral de las mujeres desde el punto de vista de la calidad del empleo se observa la persistencia de desigualdades causadas por una división sexual del trabajo basada en lo que el sociólogo francés Pierre Bourdieu ha llamado “*dominación masculina*”.

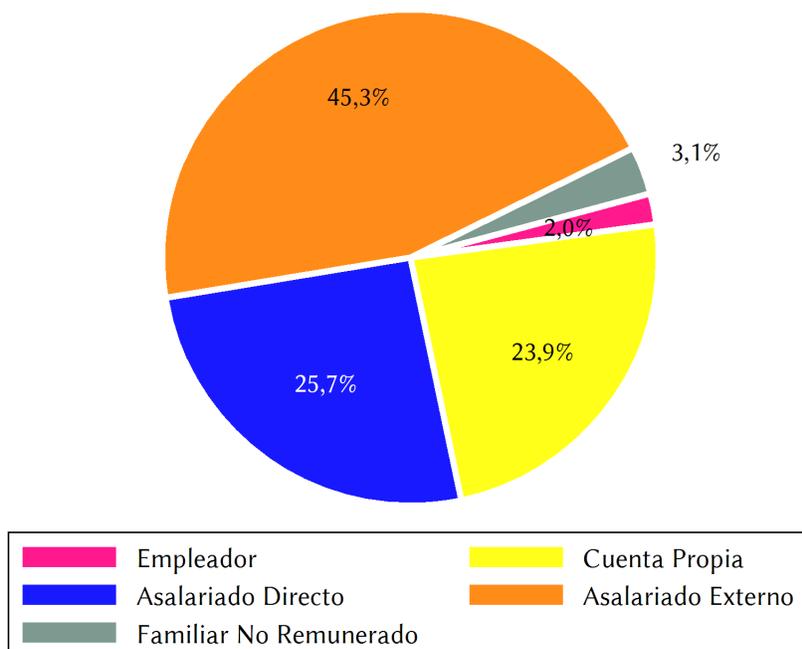
La tasa de desempleo femenina (7%) es generalmente más elevada que la masculina (5,6%). No obstante la principal diferencia entre hombres y mujeres en cuanto al desempleo se observa en la tasa de desempleo integral (indicador que incluye el desempleo abierto, desempleo oculto y desempleo equivalente por subempleo). La TDI femenina llegó a un 12,7% en el trimestre noviembre 2014-enero 2015, mientras que para los hombres estuvo muy por debajo con un 9%.

Esta diferencia se debe fundamentalmente al mayor número de mujeres desalentadas y subempleadas, a pesar de que en términos proporcionales las mujeres experimentan niveles más bajos de subempleo por insuficiencia de horas, pues con mayor frecuencia asumen jornadas parciales de manera voluntaria. En cualquier caso, casi la mitad de las trabajadoras a tiempo parcial están dispuestas a trabajar más horas (46,2%), viendo su jornada restringida involuntariamente por las imperfecciones del mercado del trabajo.

**Gráfico 9: Indicadores de Empleo/Desempleo (%) y Mujeres, Noviembre 2014 - Enero 2015**



**Gráfico 10: Composición del Empleo Femenino creado en los últimos 58 meses**



**Fuente:** Fundación SOL en base a micro-datos Nueva Encuesta Nacional de Empleo  
**Nota:** variación registrada entre período Ene-Mar 2010 y Nov 2014 -Ene 2015 (NDE2014). (NDE2014) corresponden a la últimas cifras INE liberadas el 27/02/2015

Aunque se trata de un problema generalizado a nivel nacional, las mujeres también experimentan con mayor frecuencia que los hombres una inserción endeble en el mundo del trabajo. Si se analizan los empleos creados desde el trimestre enero-marzo de 2010, se tiene que un 60,9% del total del empleo femenino presenta una inserción endeble (gráfico no exhibido<sup>2</sup>) (es decir, se crea en la economía informal). En el caso de los hombres, un 47,8% del total del empleo creado tiene estas características.

En la inserción endeble se incluyen categorías como las trabajadoras externas (19% del total de ocupadas) y falsas asalariadas (20,9% del total de ocupadas). En estas categorías también persisten diferencias entre hombres y mujeres. Los puestos de trabajos externos son los que más han crecido durante el último quinquenio.

Como se puede ver en el gráfico superior, la inserción laboral de los últimos 58 meses, está fuertemente representada por categorías endebles. Prácticamente 3 de cada 4 nuevos empleos son: subcontrato, suministro, cuenta propia no calificado y familiar no remunerado. Apenas un 25,7% de los empleos creados corresponden a asalariadas directas.

<sup>2</sup>Ver Informe Mensual de Calidad del Empleo (IMCE) publicado el 03 de marzo de 2015, [www.fundacionsol.cl](http://www.fundacionsol.cl)

## 5. ¿Cuánto ganan las mujeres trabajadoras de Chile?

### 5.1. La distribución general de los salarios

Las diferencias salariales constituyen una de las manifestaciones más flagrantes de discriminación contra las mujeres en el mundo del trabajo. La imposibilidad de generar ingresos o su insuficiencia para la autonomía económica de las mujeres constituye una causa relevante de discriminación y violencia. De ahí la relevancia de observar las diferencias de ingresos entre hombres y mujeres.

Desde 1952 la **Organización Internacional del Trabajo** (mediante el Convenio N°100) estipula la obligación de los estados en la promoción y garantía de igualdad en la remuneración de la mano de obra masculina y femenina.

A pesar del amplio reconocimiento público de esta situación no se ha logrado avanzar significativamente, manteniendo arraigada en el sentido común la idea de que las mujeres “merecen” menores salarios que los hombres.

En este apartado se analizan las diferencias salariales entre hombres y mujeres, a partir de las cifras disponibles.

**Cuadro 1:** Distribución General de los Ingresos de la Ocupación Principal en la Mujeres<sup>3</sup>

<b>Tramos de Ingresos</b>	<b>No.</b>	<b>% Total</b>	<b>% Acumulado</b>
Menor o igual a \$168.000	721.843	24,6%	24,6%
\$168.001 - \$250.000	1.001.490	34,1%	58,6%
\$250.001 - \$380.000	492.895	16,8%	75,4%
\$380.001 - \$500.000	279.778	9,5%	84,9%
\$500.001 - \$700.000	175.666	6,0%	90,9%
\$700.001 - \$1.000.000	152.247	5,2%	96,1%
\$1.000.001 o más	116.045	3,9%	100,0%
<b>Total</b>	<b>2.939.964</b>	<b>100,0%</b>	<b>-</b>

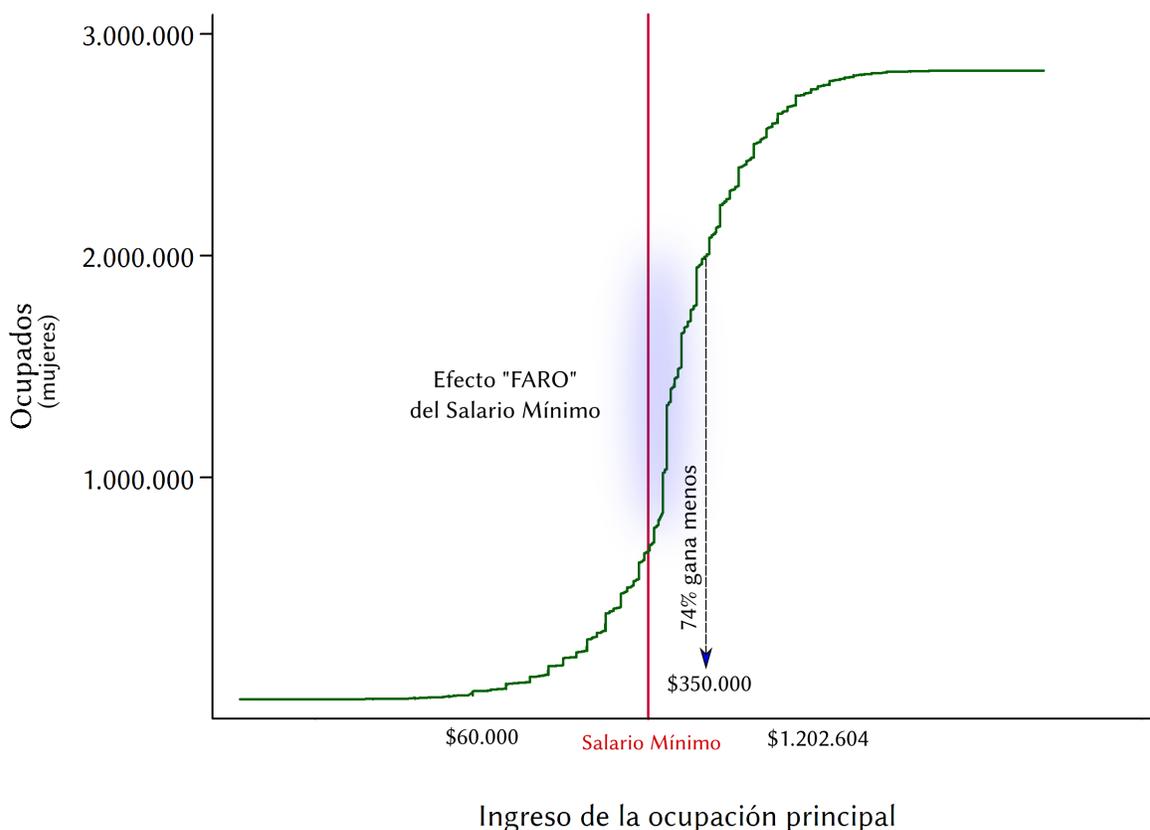
Lo primero que se debe tener en cuenta es que tanto las mujeres como los hombres deben lidiar con el bajo valor que tiene el trabajo en el Chile actual. De acuerdo a los datos de la recientemente publicada Encuesta CASEN 2013, el 50% de los trabajadores (hombres y mujeres) en Chile percibe menos de \$260.000 líquidos.

Si se observa la distribución de los ingresos de la ocupación principal en el caso de las mujeres, se tiene que:

- un 50% gana menos de \$221.000 líquidos.
- un 58,6% del total gana \$250.000 líquidos o menos.
- apenas un 15% de las trabajadoras supera los \$500.000 como ingreso líquido mensual.

<sup>3</sup>Fuente: microdatos Encuesta CASEN 2013, se han excluido las personas con ingreso = \$0.

**Gráfico 11: Bajo Valor del Trabajo y Efecto Faro del Salario Mínimo**



Lejos de una situación excepcional, los datos muestran que los bajos salarios constituyen una realidad ampliamente extendida en nuestro país. Esto se relaciona directamente con el **Efecto Faro** del salario mínimo, es decir, con su importancia como valor referencial a partir del cual se ordenan los salarios en la economía. Como se puede ver en el gráfico anterior, la distribución de los ingresos de las mujeres se ve fuertemente condicionada por el valor del salario mínimo, de manera que un 74% de las mujeres trabajadoras gana menos de \$350.000 líquidos.

## 5.2. Panorama regional

A nivel regional se manifiestan también diferencias significativas. Como se puede apreciar en el cuadro a continuación, la región con un menor ingreso promedio para las mujeres es la del Maule con un ingreso promedio cercano a los \$259.000 y un 70% de las trabajadoras ganando menos de \$250.000. La región Metropolitana es la que presenta los salarios más elevados con un promedio cercano a los \$402.000 y un 70% de las trabajadoras ganando menos de \$370.000 líquidos al mes.

**Cuadro 2:** Distribución de los Ingresos de la Ocupación Principal en la Mujeres según Región<sup>4</sup>

<b>Región</b>	<b>P50</b>	<b>P60</b>	<b>P70</b>	<b>Promedio</b>
Tarapacá	\$ 260.000	\$ 300.000	\$ 400.000	\$ 394.485
Antofagasta	\$ 280.000	\$ 300.000	\$ 390.000	\$ 379.884
Atacama	\$ 240.000	\$ 300.000	\$ 340.000	\$ 325.465
Coquimbo	\$ 210.000	\$ 240.000	\$ 280.000	\$ 267.751
Valparaíso	\$ 210.000	\$ 230.000	\$ 290.000	\$ 286.514
Libertador	\$ 210.000	\$ 230.000	\$ 280.000	\$ 275.144
Maule	\$ 210.000	\$ 210.000	\$ 250.000	\$ 259.072
Biobío	\$ 210.000	\$ 230.000	\$ 290.000	\$ 278.287
Araucanía	\$ 210.000	\$ 210.000	\$ 290.000	\$ 287.432
Los Lagos	\$ 210.000	\$ 250.000	\$ 300.000	\$ 288.657
Aysén	\$ 220.000	\$ 280.000	\$ 350.000	\$ 357.982
Magallanes	\$ 250.000	\$ 300.000	\$ 380.000	\$ 373.956
Metropolitana	\$ 250.000	\$ 300.000	\$ 370.000	\$ 402.052
Los Ríos	\$ 210.000	\$ 220.000	\$ 280.000	\$ 275.007
Arica y Parinacota	\$ 210.000	\$ 250.000	\$ 300.000	\$ 276.049
<b>Total</b>	<b>\$ 221.000</b>	<b>\$ 270.000</b>	<b>\$ 320.000</b>	<b>\$ 343.986</b>

Las medianas regionales (que representan el nivel de ingresos del 50% de las mujeres trabajadoras) muestran que más allá de los promedios, las condiciones salariales son bastante homogéneas en las distintas regiones. La diferencia entre la región con la mediana más elevada y la más baja es de \$70.000; y en 9 de las 15 regiones del país, la mitad de las trabajadoras no supera los \$210.000 de ingreso mensual.

<sup>4</sup>Fuente: microdatos Encuesta CASEN 2013, se han excluido las personas con ingreso = \$0.

### 5.3. Panorama por sector económico

Si se analiza la distribución de los ingresos de las trabajadoras en los diversos sectores económicos aparecen diferencias significativas. De las 9 ramas que superan el promedio nacional de ingresos, la Minería (\$715.933), Intermediación Financiera (\$716.817) y Administración pública y defensa (\$570.380), constituyen las tres ramas con ingresos promedio más altos. Si se observa la distribución de salarios al interior de cada rama, la Intermediación Financiera presenta la mediana más alta, con un 50% de sus trabajadoras ganando \$500.000 o menos.

**Cuadro 3:** Distribución de los Ingresos de la Ocupación Principal en la Mujeres según Rama<sup>5</sup>

Rama	P50	P60	P70	Promedio
Agricultura, ganadería, caza y silvicultura	\$ 205.000	\$ 210.000	\$ 210.000	\$ 214.692
Pesca	\$ 210.000	\$ 210.000	\$ 250.000	\$ 227.169
Minería	\$ 408.000	\$ 520.000	\$ 750.000	\$ 715.933
Industrias manufactureras	\$ 210.000	\$ 220.000	\$ 250.000	\$ 259.539
Electricidad, Gas y Agua	\$ 220.000	\$ 250.000	\$ 287.000	\$ 394.486
Construcción	\$ 300.000	\$ 350.000	\$ 480.000	\$ 426.063
Comercio al por mayor y al por menor	\$ 200.000	\$ 210.000	\$ 250.000	\$ 239.907
Hoteles y Restaurantes	\$ 210.000	\$ 210.000	\$ 250.000	\$ 247.907
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	\$ 300.000	\$ 350.000	\$ 400.000	\$ 407.662
Intermediación financiera	\$ 500.000	\$ 580.000	\$ 700.000	\$ 716.817
Actividades inmobiliarias, empresariales y de alquiler	\$ 300.000	\$ 350.000	\$ 500.000	\$ 517.773
Administración pública y defensa	\$ 430.000	\$ 500.000	\$ 600.000	\$ 570.380
Enseñanza	\$ 341.000	\$ 400.000	\$ 500.000	\$ 441.738
Servicios sociales y de salud	\$ 331.000	\$ 400.000	\$ 500.000	\$ 496.735
Otras act. de servicios comunitarios, sociales y pers.	\$ 235.000	\$ 280.000	\$ 300.000	\$ 313.959
Hogares privados con servicio doméstico	\$ 180.000	\$ 200.000	\$ 210.000	\$ 175.644
<b>Total</b>	<b>\$ 221.000</b>	<b>\$ 270.000</b>	<b>\$ 320.000</b>	<b>\$ 343.986</b>

Los sectores asociados a las actividades primarias (agricultura, ganadería, pesca, etc.), el comercio y el trabajo doméstico son los que presentan ingresos más bajos. En particular esta última rama presenta el promedio de ingresos más bajo, con \$175.644. El 70% de las trabajadoras domésticas gana menos de \$210.000 pesos. Esto es particularmente relevante pues se trata de un sector económico que ocupa en su gran mayoría a mujeres. Como se mencionó anteriormente, un 97% de las trabajadoras domésticas son mujeres.

#### 5.4. Panorama por tamaño de empresa

Como se puede ver en el siguiente cuadro, existen diferencias salariales significativas dependiendo del tamaño de la empresa. Las trabajadoras de empresas de 200 y más trabajadores/as ganan en promedio más de \$230.000 más que las trabajadoras de empresas de 5 y menos trabajadores/as.

**Cuadro 4:** Distribución de los Ingresos de la Ocupación Principal en la Mujeres según Tamaño de Empresa<sup>6</sup>

Tamaño de Empresa	P50	P60	P70	Promedio
Menos de 5	\$ 180.000	\$ 200.000	\$ 215.000	\$ 214.257
5 a 10 personas	\$ 215.000	\$ 250.000	\$ 290.000	\$ 329.039
Entre 11 y 49 personas	\$ 250.000	\$ 300.000	\$ 370.000	\$ 389.313
Entre 50 y 199 personas	\$ 280.000	\$ 350.000	\$ 400.000	\$ 405.263
200 y más personas	\$ 300.000	\$ 350.000	\$ 450.000	\$ 452.938
<b>Total</b>	<b>\$ 221.000</b>	<b>\$ 270.000</b>	<b>\$ 320.000</b>	<b>\$ 343.986</b>

#### 5.5. Panorama según jornada de trabajo

**Cuadro 5:** Distribución de los Ingresos de la Ocupación Principal en la Mujeres según Jornada de Trabajo (sólo trabajadoras dependientes)<sup>7</sup>

Jornada de Trabajo Asalariado	P50	P60	P70	Promedio
Completa	\$ 250.000	\$ 300.000	\$ 376.000	\$ 389.734
Parcial	\$ 150.000	\$ 180.000	\$ 200.000	\$ 209.048
<b>Total</b>	<b>\$ 250.000</b>	<b>\$ 295.000</b>	<b>\$ 350.000</b>	<b>\$ 364.805</b>

El cuadro anterior muestra que la diferencia entre los ingresos de las trabajadoras a tiempo parcial y con jornada completa no son tan significativas como cabría esperar. En efecto, la diferencia entre las medianas de ambas categorías no es superior a los 100 mil pesos. En relación al promedio es posible encontrar una mayor diferencia, aunque esta no es demasiado grande. Mientras las trabajadoras con jornada completa ganan en promedio \$389.734, las mujeres con jornada parcial ganan en promedio \$209.048 mensualmente.

<sup>6</sup> *ibid.*

<sup>7</sup> *ibid.*

## 5.6. La brecha de ingresos con los hombres ocupados

**Cuadro 6:** Brecha salarial en el ingreso promedio de la ocupación principal (En asterístico exploraciones con muestra pequeña, más detalles ver Anexo)

Categoría Ocupacional - CISE	Mujeres	Hombres	Brechas	
			en \$	en %
Patrón o Empleador	\$ 879.903	\$ 1.150.876	\$ 270.973	30,8%
Trabajador por cuenta propia	\$ 221.735	\$ 371.168	\$ 149.433	67,4%
Empleado u obrero del sector público	\$ 498.647	\$ 625.865	\$ 127.218	25,5%
Empleado u obrero de empresas públicas	\$ 556.077	\$ 699.748	\$ 143.671	25,8%
Empleado u obrero del sector privado	\$ 352.526	\$ 448.268	\$ 95.742	27,2%
Servicio doméstico puertas adentro	\$288.225*	\$ 392.693	\$ 104.468	36,2%
Servicio doméstico puertas afuera	\$ 176.234	\$ 306.426	\$ 130.192	73,9%
FF.AA. y del orden	\$599.821*	\$ 691.609	\$ 91.788	15,3%
<b>Total</b>	<b>\$ 343.986</b>	<b>\$ 469.040</b>	<b>\$ 125.054</b>	<b>36,4%</b>

Oficio - CIUO	Mujeres	Hombres	Brechas	
			en \$	en %
Miembros del poder ejecutivo, cuerpos legislativos y directivos	\$ 512.257	\$ 1.103.218	\$ 590.961	115,4%
Profesionales, Científicos e Intelectuales	\$ 790.983	\$ 1.219.175	\$ 428.192	54,1%
Técnicos y Profesionales de Nivel Medio	\$ 471.254	\$ 642.384	\$ 171.130	36,3%
Empleados de Oficina	\$ 314.970	\$ 382.975	\$ 68.005	21,6%
Trabajadores de los Servicios	\$ 227.861	\$ 321.469	\$ 93.608	41,1%
Agricultores y Trab. Agropecuarios y Pesqueros Calificados	\$ 183.199	\$ 230.886	\$ 47.687	26,0%
Oficiales, Operarios y Artesanos	\$ 166.888	\$ 336.529	\$ 169.641	101,6%
Operadores de Instalaciones y Máquinas	\$ 263.599	\$ 385.816	\$ 122.217	46,4%
Trabajadores No Calificados	\$ 178.857	\$ 238.588	\$ 59.731	33,4%

Rama - CIU	Mujeres	Hombres	Brechas	
			en \$	en %
Agricultura, ganadería, caza y silvicultura	\$ 214.692	\$ 256.305	\$ 41.613	19,4%
Pesca	\$227.169*	\$ 307.756	\$ 80.587	35,5%
Minas y Canteras	\$715.933*	\$ 747.991	\$ 32.058	4,5%
Industrias manufactureras	\$ 259.539	\$ 409.143	\$ 149.604	57,6%
Electricidad, Gas y Agua	\$394.486*	\$530.011*	\$ 135.525	34,4%
Construcción	\$426.063*	\$ 403.960	-\$ 22.103	-5,2%
Comercio al por mayor y al por menor	\$ 239.907	\$ 372.904	\$ 132.997	55,4%
Hoteles y Restaurantes	\$ 247.907	\$ 347.290	\$ 99.383	40,1%
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	\$ 407.662	\$ 440.086	\$ 32.424	8,0%
Intermediación financiera	\$ 716.817	\$ 1.093.191	\$ 376.374	52,5%
Actividades inmobiliarias, empresariales y de alquiler	\$ 517.773	\$ 905.363	\$ 387.590	74,9%
Administración pública y defensa	\$ 570.380	\$ 638.794	\$ 68.414	12,0%
Enseñanza	\$ 441.738	\$ 601.692	\$ 159.954	36,2%
Servicios sociales y de salud	\$ 496.735	\$ 784.051	\$ 287.316	57,8%
Otras act. de servicios comunitarios, sociales y pers.	\$ 313.959	\$ 401.678	\$ 87.719	27,9%
Hogares privados con servicio doméstico	\$ 175.644	\$ 242.430	\$ 66.786	38,0%

Como se puede apreciar del cuadro anterior, las brechas salariales entre hombres y mujeres persisten en todas las categorías ocupacionales. La ocupación de trabajadores/as domésticos/as es quizás una de las más expresivas. A pesar de tratarse de un rubro fuertemente feminizado, los trabajadores domésticos (puertas afuera) ganan en promedio un 73,9% más que las trabajadoras domésticas (lo que equivale a más de \$130.000 adicionales).

En las ocupaciones de las Fuerzas Armadas y de Orden se presenta la menor brecha, con un 15,3% equivalente a un promedio cercano a los \$92.000.

Las actividades por cuenta propia muestran una brecha de 67,4%, equivalente a \$149.433 mil pesos. Si se comparan las brechas en pesos, la diferencia más significativa se encuentra entre empleadores y empleadoras, con una brecha aproximada de \$270.000. Esta diferencia se expresa además (como se vio anteriormente) en que la gran mayoría de los empleadores son hombres (77%).

El cuadro también muestra como oficios asociados a mayores calificaciones presentan importantes brechas. Es el caso de los miembros del poder ejecutivo y directivos, que ganan en promedio \$590.000 más que las mujeres que trabajan en funciones directivas o del poder ejecutivo; y los profesionales que ganan en promedio \$428.000 más que las profesionales, científicas e intelectuales.

Finalmente, puede observarse la mantención de las brechas en las distintas ramas productivas, con excepción de la construcción en que el promedio de ingreso de las mujeres es levemente más alto que el de los hombres (situación asociada a los tipos de cargos en que se desempeñan hombres y mujeres en el rubro).

**El siguiente cuadro muestra la persistencia de las brechas mencionadas al comparar sólo a trabajadores y trabajadoras que se desempeñan a tiempo completo.**

**Cuadro 7:** Brecha salarial en el ingreso promedio de la ocupación principal (sólo los hombres y mujeres ocupados dependientes que trabajan a tiempo completo)

Categoría Ocupacional - CISE	Mujeres	Hombres	Brechas	
			en \$	en%
Empleado u obrero del sector público	\$ 516.498	\$ 623.447	\$ 106.949	20,7%
Empleado u obrero de empresas públicas	\$ 572.586	\$ 711.177	\$ 138.591	24,2%
Empleado u obrero del sector privado	\$ 373.247	\$ 455.601	\$ 82.354	22,1%
Servicio doméstico puertas adentro	\$286.921*	-	-	-
Servicio doméstico puertas afuera	\$ 204.768	-	-	-
FF.AA. y del orden	\$594.834*	\$ 701.995	\$ 107.161	18,0%
<b>Total</b>	<b>\$ 389.734</b>	<b>\$ 477.716</b>	<b>\$ 87.982</b>	<b>22,6%</b>

Oficio - CIUO	Mujeres	Hombres	Brechas	
			en \$	en%
Miembros del poder ejecutivo, cuerpos legislativos y directivos	\$ 1.108.919	\$ 1.631.112	\$ 522.193	47,1%
Profesionales, Científicos e Intelectuales	\$ 824.502	\$ 1.247.074	\$ 422.572	51,3%
Técnicos y Profesionales de Nivel Medio	\$ 488.596	\$ 627.681	\$ 139.085	28,5%
Empleados de Oficina	\$ 329.970	\$ 388.366	\$ 58.396	17,7%
Trabajadores de los Servicios	\$ 252.390	\$ 345.135	\$ 92.745	36,7%
Agricultores y Trab. Agropecuarios y Pesqueros Calificados	\$ 208.363	\$ 250.924	\$ 42.561	20,4%
Oficiales, Operarios y Artesanos	\$ 241.325	\$ 356.819	\$ 115.494	47,9%
Operadores de Instalaciones y Máquinas	\$ 245.912	\$ 384.274	\$ 138.362	56,3%
Trabajadores No Calificados	\$ 210.390	\$ 250.965	\$ 40.575	19,3%

Rama - CIU	Mujeres	Hombres	Brechas	
			en \$	en%
Agricultura, ganadería, caza y silvicultura	\$ 232.722	\$ 247.584	\$ 14.862	6,4%
Pesca	-	\$ 402.684	-	-
Minas y Canteras	\$727.803*	\$ 723.439	-\$ 4.364	-0,6%
Industrias manufactureras	\$ 327.427	\$ 413.128	\$ 85.701	26,2%
Electricidad, Gas y Agua	-	\$ 528.833	-	-
Construcción	\$415.595*	\$ 408.904	-\$ 6.691	-1,6%
Comercio al por mayor y al por menor	\$ 308.195	\$ 398.517	\$ 90.322	29,3%
Hoteles y Restaurantes	\$ 254.358	\$ 339.617	\$ 85.259	33,5%
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	\$ 417.881	\$ 454.703	\$ 36.822	8,8%
Intermediación financiera	\$ 738.400	\$ 1.058.810	\$ 320.410	43,4%
Actividades inmobiliarias, empresariales y de alquiler	\$ 475.078	\$ 802.026	\$ 326.948	68,8%
Administración pública y defensa	\$ 592.540	\$ 644.200	\$ 51.660	8,7%
Enseñanza	\$ 449.242	\$ 626.169	\$ 176.927	39,4%
Servicios sociales y de salud	\$ 504.550	\$ 735.244	\$ 230.694	45,7%
Otras act. de servicios comunitarios, sociales y pers.	\$ 345.687	\$ 426.192	\$ 80.505	23,3%
Hogares privados con servicio doméstico	\$ 202.855	\$ 260.799	\$ 57.944	28,6%

**Cuadro 8:** Brecha salarial en el ingreso promedio de la ocupación principal según años de escolaridad. Todos los ocupados/as, y, Ocupados/as con Jornada Completa (sólo los hombres y mujeres ocupados dependientes que trabajan a **tiempo completo**)

Años	Todos/as		Brechas		Jornada Completa		Brechas	
	Mujeres	Hombres	en \$	en%	Mujeres	Hombres	en \$	en%
0	\$ 154.917	\$ 212.146	\$ 57.229	36,9%	\$ 210.262	\$ 241.827	\$ 31.565	15,0%
1	\$ 128.807	\$ 209.095	\$ 80.288	62,3%	-	-	-	-
2	\$ 160.329	\$ 213.954	\$ 53.625	33,4%	-	-	-	-
3	\$ 163.945	\$ 212.438	\$ 48.493	29,6%	\$ 207.499	\$ 245.671	\$ 38.172	18,4%
4	\$ 163.368	\$ 223.254	\$ 59.886	36,7%	\$ 199.168	\$ 249.794	\$ 50.626	25,4%
5	\$ 169.236	\$ 251.982	\$ 82.746	48,9%	\$ 199.349	\$ 251.750	\$ 52.401	26,3%
6	\$ 154.795	\$ 244.512	\$ 89.717	58,0%	\$ 192.307	\$ 270.822	\$ 78.515	40,8%
7	\$ 168.510	\$ 227.964	\$ 59.454	35,3%	\$ 201.553	\$ 244.947	\$ 43.394	21,5%
8	\$ 182.490	\$ 266.272	\$ 83.782	45,9%	\$ 205.149	\$ 270.756	\$ 65.607	32,0%
9	\$ 191.609	\$ 278.478	\$ 86.869	45,3%	\$ 214.028	\$ 281.833	\$ 67.805	31,7%
10	\$ 188.177	\$ 290.099	\$ 101.922	54,2%	\$ 218.664	\$ 292.604	\$ 73.940	33,8%
11	\$ 206.570	\$ 310.921	\$ 104.351	50,5%	\$ 237.653	\$ 321.545	\$ 83.892	35,3%
12	\$ 249.570	\$ 370.294	\$ 120.724	48,4%	\$ 265.875	\$ 367.470	\$ 101.595	38,2%
13	\$ 280.910	\$ 444.053	\$ 163.143	58,1%	\$ 309.808	\$ 454.055	\$ 144.247	46,6%
14	\$ 349.710	\$ 498.471	\$ 148.761	42,5%	\$ 363.954	\$ 507.787	\$ 143.833	39,5%
15	\$ 362.847	\$ 543.900	\$ 181.053	49,9%	\$ 388.905	\$ 535.420	\$ 146.515	37,7%
16	\$ 556.674	\$ 752.866	\$ 196.192	35,2%	\$ 614.209	\$ 785.321	\$ 171.112	27,9%
17	\$ 719.947	\$ 1.080.601	\$ 360.654	50,1%	\$ 764.659	\$ 1.090.924	\$ 326.265	42,7%
>=18	\$ 1.053.399	\$ 1.589.887	\$ 536.488	50,9%	\$ 1.119.780	\$ 1.643.495	\$ 523.715	46,8%

El cuadro previo, sobre años de escolaridad y brechas salariales entre hombres y mujeres, da cuenta de una tendencia a incrementar las brechas en la medida que aumentan los años de escolaridad. Las mayores brechas se presentan al comparar trabajadores/as con 13 (46,6%) y 18 o más años (46,8%). En este último caso, la brecha equivale a más de \$500.000.

## 5.7. En busca de la discriminación: brechas de ingreso con controles

Para estimar la brecha de ingresos por género “controlando” por factores observables (idea de igual sector, igual oficio, etc.) se realizaron una serie de estimaciones econométricas siguiendo la metodología tradicional basada en Heckman<sup>8</sup>. Las estimaciones fueron realizadas en función al ingreso por hora.

### *Ecuación para la regresión*

$$\text{salario}_j = \alpha + \beta_1 \text{sexo}_j + \beta_2 \text{esc}_j + \beta_3 \text{exp}_j + \beta_4 \text{exp}_j^2 + \beta \text{CONTROLES}_j + \mu_{1j} \quad (1)$$

De acuerdo a la ecuación (1), el salario (o ingreso del trabajo), se puede explicar por la condición de género (**sexo**), por los años de escolaridad (**esc**), por la experiencia (**exp**), por la experiencia al cuadrado ( $\text{exp}^2$ ) (variable que recoge el crecimiento a tasas decrecientes del rendimiento de la experiencia a través del tiempo), y por diversos controles.

### *Controles (en la versión más extendida)*

$$\beta \text{CONTROLES}_j = \beta_5 \text{CIU}_j + \beta_6 \text{CIUO}_j + \beta_7 \text{CISE}_j + \beta_8 \text{TE}_j + \beta_9 \text{REGION}_j \quad (2)$$

Los controles, permiten extender la precisión en el análisis. Esto se logra a través de la incorporación en las variables explicativas de otras condiciones que son observables, como por ejemplo la rama de actividad, el oficio y otros. Ciertamente, un trabajador con 15 años de educación, probablemente tenga una retribución distinta por su trabajo si pertenece a la minería versus si es parte de agricultura. Al incorporar el sector como variable explicativa, nos resguardamos de cometer ese sesgo. Lo mismo corre para el resto de los controles. La idea es agotar todos los atributos observables que podrían ayudar a explicar una mayor o menor remuneración. Al término, ya agotadas las diferencias salariales por atributos observables, el resto constituiría una explicación importante del **efecto discriminación**. En la ecuación (2), aparecen los controles: rama de actividad (**CIU**), grupo ocupacional u oficio (**CIUO**), categoría ocupacional (**CISE**), tamaño de empresa (**TE**) y Región (**REGION**).

Finalmente, y siguiendo a Heckman, se debe especificar una ecuación de selección. Lo anterior se debe a que, en la práctica, la decisión de la mujer de participar en el mercado laboral no es completamente una decisión aleatoria. Depende de ciertas características que determinan la probabilidad de participación. De pasar por alto esta situación, los resultados serán sesgados y poco precisos.

---

<sup>8</sup>Heckman, James (1979). “Sample Selection Bias as a Specification Error”, *Econometrica*, Vol. 47, No.1 (January, 1979). Se trabaja con una ecuación de Mincer incluyendo una serie de controles y se corrige por el sesgo de selección (Heckman). En Stata se utiliza el comando `heckman`. En la variable dependiente se utiliza el logaritmo del ingreso por hora, mientras que en las independientes, la escolaridad, la experiencia, la experiencia al cuadrado, las ramas de actividad económica, los oficios, las categorías de ocupación, el tamaño de la empresa y la región. En la ecuación de selección de Heckman se han utilizado las variables: jefatura de hogar, número de personas en el hogar, nivel de educación logrado, hijos entre 0 y 3 años, entre 4 y 6 y así sucesivamente.

### ***Ecuación de selección***

$$sexo_j + JF_j + sexo_j + child0a3_j + child4a6_j + number_j + EDUC_j + edad_j + \mu_{2j} > 0 \quad (3)$$

Las variables incluidas en la ecuación de selección, atienden a controlar la no aleatoriedad de las mujeres para insertarse en el mercado del trabajo. La ecuación (3) da cuenta de ellas: sexo (aquí se controla el grupo objetivo: mujeres), condición de jefatura de hogar (JF), presencia de niños entre 0 a 3 años en el hogar (**child0a3**), presencia de niños 4 a 6 años en el hogar (**child4a6**), número de personas en el hogar (NUMPER), nivel de educación (EDUC) y edad.

### **RESULTADOS USANDO LA DESCOMPOSICIÓN DE OAXACA EN CASEN 2013**

Luego de corregir la brecha de salarios entre mujeres y hombres controlando por factores observables, se recurre a la metodología de **Oaxaca-Blinder** para distinguir la parte de la brecha que se explica por diferencias en la dotación de capital humano y la parte que se explica por el efecto de la discriminación hacia las mujeres. Para poder diferenciar estos efectos se aíslan tres componentes: “endowments” que corresponde al componente de la brecha salarial explicado por la desigualdad en dotación de capital humano (medido como años de escolaridad) entre hombres y mujeres; “coefficients” que corresponde al componente de la brecha salarial que se explica por variables que no guardan relación con características asociadas a la productividad, y que por lo tanto se identifica con el efecto de la discriminación contra las mujeres en la brecha salarial; y finalmente “interaction” que consiste en el componente de la brecha explicado por la acción conjunta de la dotación de capital humano y el efecto discriminación<sup>9</sup>.

*(Continúa en la siguiente página)*

---

<sup>9</sup>Para mayores antecedentes sobre esta metodología se recomienda revisar [Ben, Jann \(2008\)](#). “*The Blinder-Oaxaca decomposition for linear regression models*”, The Stata Journal 8, Number 4, pp.453-479. También el estudio del INE: “*Mujeres en Chile y mercado del trabajo: Participación laboral femenina y brechas salariales*”, Departamento de Estudios Laborales y Departamento de Estudios Sociales (2014).

**Cuadro 9:** Brecha salarial en el ingreso promedio **por hora** con controles por variables observables

*Blinder-Oaxaca decomposition* *Number of obs = 83.613*

1: hombre = 0  
2: mujer = 1

	lnHW	Coef.	Std. Err.	z	P>z	[95 % Conf.	Interval]
<b>Differential</b>							
Prediction1		740.775	.0074267	997.44	0.000	7.393.194	7.422.306
Prediction2		7.235.821	.0044066	1642.06	0.000	7.227.185	7.244.458
Difference		.1719286	.0086356	19.91	0.000	.1550031	.1888542
<b>Decomposition</b>							
Endowments		-.0987848	.0087042	-11.35	0.000	-.1158447	-.0817249
Coefficients		.2141581	.0108768	19.69	0.000	.19284	.2354761
Interaction		.0565553	.0109525	5.16	0.000	.0350888	.0780218

La brecha salarial entre hombres y mujeres es de 17,2%. Esto quiere decir que incluso controlando los efectos del sector económico, oficio, categoría ocupacional, región y tamaño de empresa, **las mujeres reciben un salario 17,2% menor que el de los hombres sólo por el hecho de ser mujer.**

En términos generales, la diferencia salarial entre hombres y mujeres es explicada tanto por la diferencia de factores productivos que poseen los miembros de cada grupo, así como por la valoración que da el mercado a esos factores dependiendo de si se trata de hombres o mujeres<sup>10</sup>. En el caso chileno, no se observa una diferencia positiva en los factores productivos a favor del género masculino. Por el contrario, si comparamos el nivel educativo entre grupos, que es el principal de dichos factores, las mujeres trabajadoras tiene en promedio casi un año más de escolaridad que los hombres trabajadores para el año 2013. Por lo tanto, **la subvaloración que hace el mercado del trabajo respecto a las capacidades productivas de la mujer es aún mayor que la brecha salarial, alcanzando un 21,4%**<sup>11</sup>.

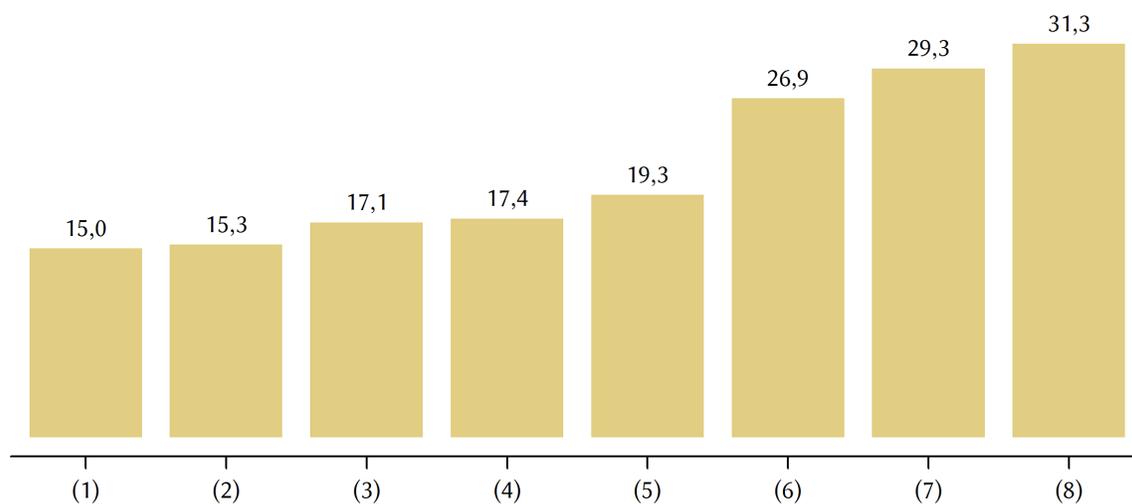
<sup>10</sup>También la interacción entre ambos factores está jugando un papel, pero la interpretación de este término no es de interés acá.

<sup>11</sup>El método para llegar a este valor se conoce como descomposición de Oaxaca. Para la implementación en Stata e interpretación de los resultados, agradecemos el apoyo de Alejandro Corvalán, Ph.D. en Economía de New York University. Con todo, cualquier error es de responsabilidad sólo de los autores del estudio.

## 6. La Pobreza y las mujeres

Al calcular la Tasa de Pobreza Femenina, nos encontramos con que el 15% de las chilenas se encuentra bajo la línea de la pobreza<sup>12</sup>. Pero esto se agrava si a los ingresos totales le restamos distintos aportes externos al trabajo, como ciertas pensiones o subsidios. De hecho, con pensiones (pensión básica solidaria y aporte previsional solidario) pero sin subsidio alguno, **las mujeres bajo la pobreza llegarían a ser el 19,3%**.

**Gráfico 12: Bajo Valor del Trabajo y Efecto “Real” sobre la Pobreza Femenina: ¿Qué sucede si se retiran los subsidios y el alquiler imputado? Tasas de Pobreza Femenina en distintos escenarios (CASEN 2013)**



- (1) Oficial Nueva Metodología
- (2) Sin Asignación Familiar
- (3) Sin Pensión Básica Solidaria (PBS)
- (4) Sin Pensión Básica Solidaria (PBS) ni Aporte Previsional Solidario (APS)
- (5) Sin Subsidios (retirando los 20 subsidios que se cuentan en CASEN 2013)
- (6) Sin Alquiler Imputado (precio que el propietario de la vivienda pagaría en caso de ser inquilino de la misma)
- (7) Sin Alquiler Imputado ni PBS ni APS
- (8) Sin Subsidios ni Alquiler Imputado

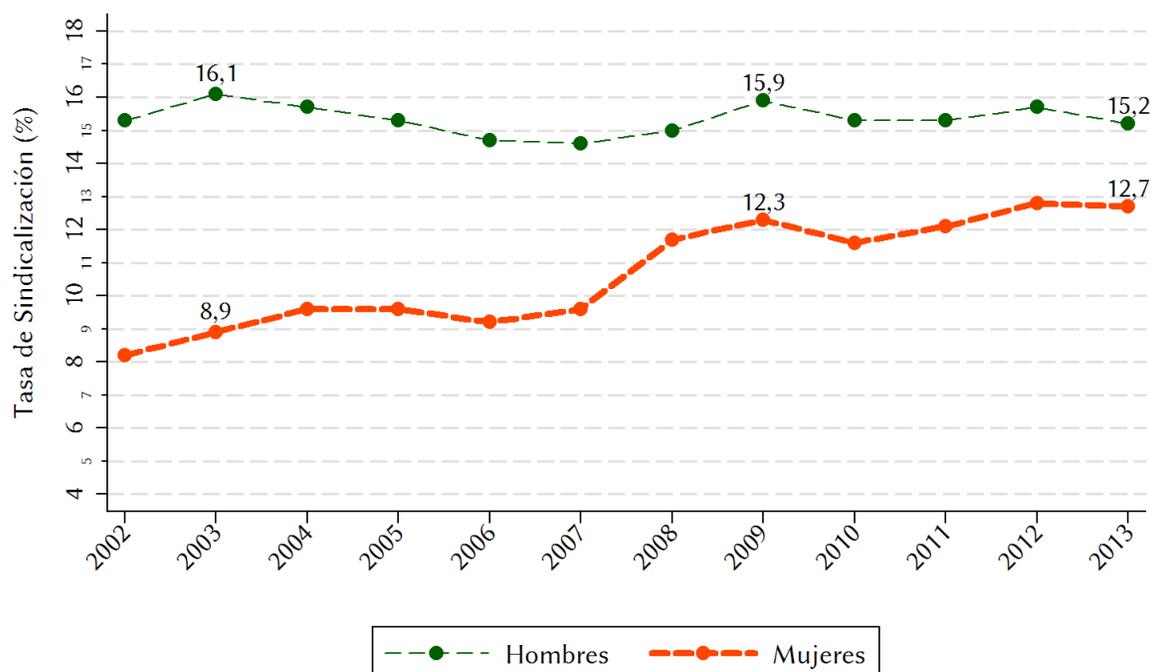
Si al cálculo de pobreza femenina le quitamos el alquiler imputado (precio estimado que el propietario de la vivienda pagaría si fuese inquilino de la misma) que se suma como ingreso, la tasa llegaría al 26,9%. **Sin subsidios ni alquiler imputado, el 31,3% de las mujeres estaría bajo la pobreza.**

<sup>12</sup>Para calcular la línea de pobreza, se toman todos los ingresos autónomos que recibe un hogar y se dividen por la cantidad de miembros del mismo (de esa división se obtiene el ingreso per cápita.)

La línea de la pobreza en un hogar de una persona es de \$136.911, pero a medida que aumentan los integrantes del hogar, el ingreso per cápita necesario para estar por sobre la línea de pobreza es menor. En un hogar de dos personas, se necesita un ingreso per cápita de \$111.207, si el hogar es de cuatro personas \$90.328, etcétera. Esto es progresivo y si un hogar tiene 10 o más miembros, \$68.618 es el ingreso per cápita para estar sobre la línea de pobreza). Los ingresos autónomos corresponden a los ingresos mensuales líquidos (sumando sueldos base y todas las asignaciones y bonos. También se incluyen jubilaciones, montepíos y rentas del capital e ingresos derivados de actividades rentistas) generados de forma “autónoma” por las personas.

## 7. Sindicalismo y las mujeres

**Gráfico 13: Porcentaje de hombres y mujeres sindicalizados (Población afiliada a sindicatos activos sobre fuerza de trabajo ocupada con potencial de sindicalización\*)**



**Fuente:** Fundación SOL, en base a datos del Compendio de Series Estadísticas, Dirección del Trabajo  
\*Incluye asalariados del sector privado y trabajadores por cuenta propia

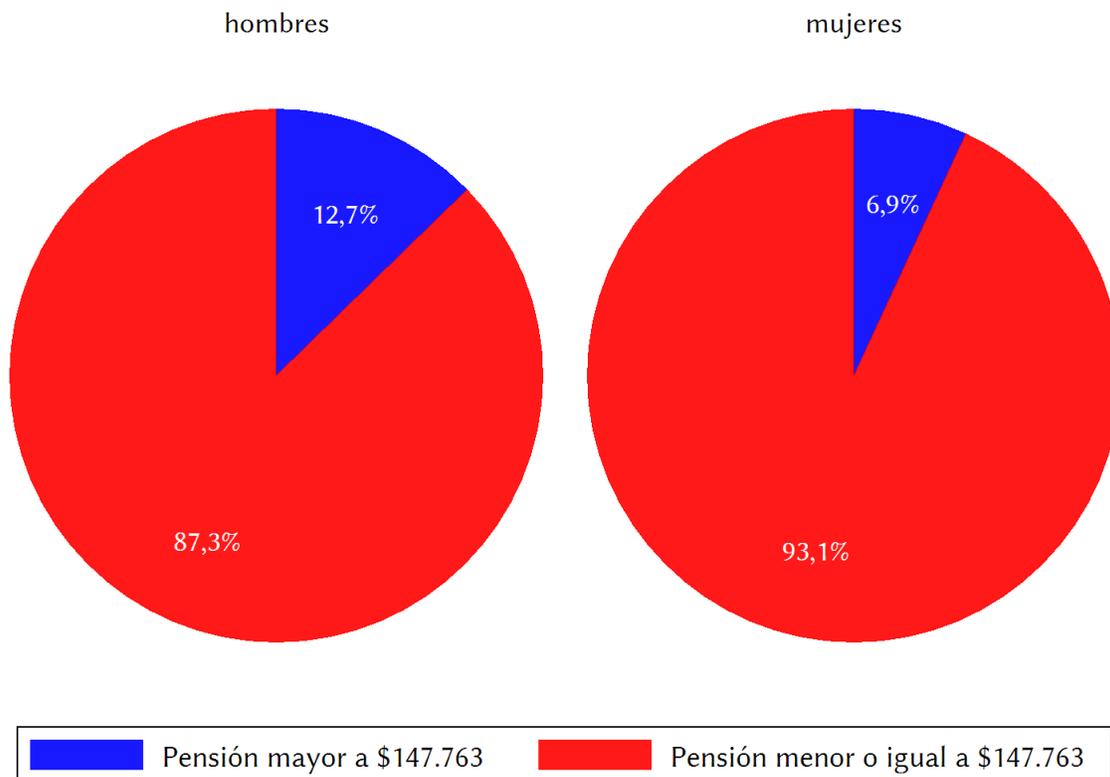
El nivel de sindicalización en Chile es bajo en general, pues sólo un 14,2% de los ocupados con potencial de sindicalización se encuentra afiliado a un sindicato activo. De todas formas, desde el año 2002, la diferencia de sindicalización entre hombres y mujeres se ha ido reduciendo: la tasa de sindicalización masculina era prácticamente el doble que la femenina en el año 2003, pero en el último año esa diferencia se redujo a cerca de 2,5 puntos porcentuales. Lo que sucede es que la proporción de mujeres sindicalizadas cada vez es mayor, llegando al 12,7% de las ocupadas en 2013.

## 8. Las Pensiones y las mujeres

Las desigualdades del mundo del trabajo acaban impactando sobre el nivel general de las pensiones. A estas desigualdades cabría agregar el uso de tablas diferenciadas por mortalidad entre hombres y mujeres, situación que contraviene el principio de igualdad de género que debiesen mantener los sistemas de seguridad social (Ver presentación Fundación SOL ante Comisión Bravo).

Como resultado, las pensiones pagadas por las AFP a las mujeres son menores. El gráfico a continuación muestra que un 93,1% de las mujeres que reciben una pensión por vejez (retiro programado) ganan \$147.763 o menos. Para los hombres este porcentaje es de un 87,3%.

**Gráfico 14: Porcentaje de hombres y mujeres con pensiones de vejez modalidad retiro programado (las pagadas por las AFP) menor a \$148.000, Diciembre de 2014**



Fuente: Fundación SOL, datos SAFP, Diciembre de 2014, publicados el 04/02/2014

## 9. Reflexiones Finales

Desde la **Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer** celebrada en Beijing en 1995, se ha reconocido ampliamente la importancia de eliminar todas las formas de discriminación contra las mujeres, pues constituyen un atentado contra los derechos humanos, disminuyendo seriamente el bienestar de la población y la consolidación de la democracia. Sin embargo, los cambios en la cultura y relaciones de dominación han avanzado modestamente, persistiendo importantes desigualdades entre hombres y mujeres en diversos ámbitos de la vida nacional.

La independencia económica de las mujeres es un aspecto fundamental en el combate de la discriminación y la desigualdad. La incorporación al mundo del trabajo juega un papel central en la consecución de una mayor independencia económica. En Chile la incorporación de la mujer al mundo del trabajo ha ido por detrás de las experiencias en otros países de la región, no obstante, la ocupación femenina ha sido el principal dinamizador del empleo en los últimos años. De ahí la importancia de analizar la inserción laboral de la mujer.

Si bien la incorporación de la mujer al trabajo asalariado le ha dado más autonomía económica respecto de los hombres, al mantenerse los roles tradicionales de género, las mujeres se ven sometidas a una *“doble jornada”* o *“doble carga laboral”* (productiva y reproductiva) que en muchos casos puede quitar mayor autonomía, o más bien recrudescer la dominación. Los datos presentados en este estudio permiten observar varias manifestaciones de discriminación contra las mujeres en el mundo del trabajo, incluyendo brechas salariales, participación en la actividad económica, características de la ocupación, pensiones, pobreza, sindicalismo, etc.

El escenario laboral chileno es adverso tanto para hombres como para mujeres, es decir, para los trabajadores en general. Sin embargo, las mujeres se ven más afectadas, pues no sólo cargan con discriminaciones en el ámbito del mercado del trabajo, sino que además son las que suelen hacerse cargo de las tareas domésticas, el cuidado y la crianza de los niños en mucho mayor medida que los hombres. Es un doble problema de asimetría de poder: en el plano estricto de las relaciones de producción y en el plano de las relaciones sociales de género (trabajo doméstico no remunerado).

Desde el punto de vista de la calidad del empleo esto se traduce en peores condiciones de trabajo para las mujeres. Como se mencionó anteriormente, durante los últimos 58 meses la mayoría de los empleos creados han sido de inserción endeble tanto para los hombres como para las mujeres. No obstante, este problema afecta con mayor frecuencia a las mujeres que los hombres. Además como consecuencia de una división sexual del trabajo que circunscribe el ámbito de acción de las mujeres a la esfera doméstica, se tienden a feminizar ocupaciones que se mantienen en la frontera de lo que se entiende como un empleo típico, como por ejemplo, la ocupación como familiar no remunerado, el trabajo doméstico puertas adentro, etc.

En cuanto a la actividad sindical, los bajos niveles de sindicalización en Chile son aún más agudos para las mujeres (sólo el 12,7% de las ocupadas se encuentra sindicalizada). Una de las razones más importantes se debe a la *“doble carga laboral”* que las mujeres enfrentan, lo que reduce tanto sus tiempos de recreación y sociabilidad, como de organización. Esto representa una dificultad significativa para la mejoría de las condiciones laborales de las mujeres. La negociación individual de las condiciones salariales y de empleo fomenta la proliferación de arreglos particulares, condicionados por el poder de negociación de cada trabajador o trabajadora. **Como la discriminación contra las**

**mujeres es un fenómeno estructural, la vía individual de fijación de salarios y condiciones tiende a reproducir esta discriminación, por esto la negociación colectiva más allá de la empresa, la fijación de salarios por rama u oficio y otros mecanismos en esta línea aparecen como alternativas.**

La discriminación salarial contra las mujeres, por el sólo hecho de ser mujeres, es quizás el dato más ilustrativo en cuanto a la existencia de una asimetría de poder fuertemente arraigada en la cultura nacional. A tal punto se ha naturalizado esta cultura de discriminación que además de enfrentar peores condiciones salariales, de trabajo y una segunda jornada (destinada al trabajo reproductivo del hogar), la cobertura de los derechos sociales de las mujeres se ve fuertemente condicionada por el hecho de ser mujer. En cuanto al acceso a la salud, el sistema privado castiga abiertamente a las chilenas en todos los grupos etarios; a su vez, el sistema previsional condiciona las pensiones a tablas de mortalidad diferenciada y no resuelve las múltiples lagunas previsionales que han de enfrentar las mujeres por la obligación de resolver la carga doméstica de trabajo y el cuidado de personas.

## 10. Anexo

En el siguiente cuadro se muestran aquellas exploraciones que tienen un reducido tamaño en la muestra. Se informa sobre la estimación puntual, la desviación estándar, el intervalo de confianza, el coeficiente de variación y el número de observaciones comprendidas.

**Cuadro 10:** Desviación Estándar, Intervalos de Confianza, Coeficientes de Variación, y tamaño de la muestra<sup>13</sup>

<b>Cruce</b>	<b>Estimado</b>	<b>Std. Err.</b>	<b>[95 % Conf. Interval]</b>		<b>CV</b>	<b>n</b>
Mujer, FF.AA	\$ 599.822	\$ 26.579	\$ 546.320	\$ 653.323	4,43	114
Mujer, SSD-PAD	\$ 288.225	\$ 11.508	\$ 264.929	\$ 311.522	3,99	121
Mujer, Pesca	\$ 227.169	\$ 14.561	\$ 197.921	\$ 256.417	6,4	152
Mujer, Minería	\$ 715.933	\$ 46.550	\$ 623.960	\$ 807.906	6,5	311
Mujer, EGA	\$ 394.486	\$ 10.494	\$ 373.083	\$ 415.889	2,66	116
Hombres, EGA	\$ 530.011	\$ 25.304	\$ 480.133	\$ 579.889	4,77	451
Mujeres, Construcción	\$ 426.063	\$ 19.716	\$ 387.200	\$ 464.926	4,6	387
Mujeres, SSD-PAD, JC	\$ 286.921	\$ 12.396	\$ 261.781	\$ 312.061	4,32	111
Mujer, FF.AA, JC	\$ 594.834	\$ 26.131	\$ 542.135	\$ 647.532	4,39	104
Mujer, Minería, JC	\$ 727.803	\$ 46.646	\$ 635.581	\$ 820.024	6,4	286
Mujeres, Construcción, JC	\$ 415.595	\$ 19.199	\$ 377.694	\$ 453.497	4,6	309

*Siglas y notas explicativas:*

FF.AA = Fuerzas Armadas; SSD-PAD = Servicio Doméstico Puertas Adentro; EGA = Electricidad, Gas y Agua; JC = Jornada Completa; Std. Err. = Desviación Estándar; [95 % Conf. Interval] = Intervalo de Confianza; CV = Coeficiente de Variación; n = número de observaciones incluidas en el cruce.

Para calcular el Coeficiente de Variación se utilizó la fórmula tradicional:

$$CV = \frac{\sigma}{\mu} \quad (4)$$

*Donde:*

CV = Coeficiente de Variación

$\sigma$  = Desviación Estándar

$\mu$  = Estimación puntual (media)

Para estimar los Coeficientes de Variación en **Stata**, se declaró el siguiente diseño de muestra:

```
svyset varunit [w=expr], strata(varstrat) singleunit(certainty)
```



**fundaciónsol**  
transformando el trabajo

Dirección: Miraflores 113, oficina 48, Santiago

Teléfono: (+562) 2632 81 41

Correo de Contacto: [contacto@fundacionsol.cl](mailto:contacto@fundacionsol.cl)

[WWW.FUNDACIONSOL.CL](http://WWW.FUNDACIONSOL.CL)