

CONCURSO DE INNOVACIÓN EN GÉNERO
*VARIABLES RELEVANTES PARA EL CÁLCULO DE
LA BRECHA ENTRE HOMBRES Y MUJERES*

ÍNDICE

I. Sexo	4
II. Edad	4
III. Nivel de estudios	4
IV. Situación familiar	5
V. Número de hijos	5
VI. Fecha de contratación y fecha de antigüedad	6
VII. Clave del contrato	6
VIII. Horas del período	6
IX. Porcentaje de jornada	7
X. Horas trabajadas y horas del período	7
XI. Puesto	7
XII. Salario base anual	8
XIII. Complemento salarial total	8
XIV. Días con baja laboral	8
XV. Retribuciones especie-valoración	9
XVI. Planes de pensiones	9
XVII. Nacionalidad	9
XVIII. Motivo de reducción de jornada	10
XIX. Razones del trabajo a tiempo parcial	10
XX. Horas de formación	10
XXI. Aspiraciones salariales	11
XXII. Experiencia anterior	11
XXIII. Formación de entrada	11
XXIV. Etnia y raza	11
XXV. Área	12
XXVI. Nivel	12
XXVII. Carácter	12

BRECHA SALARIAL

Se define las brechas salariales como: “El concepto de desigualdad salarial entre mujeres y hombres, también llamado diferencia o brecha salarial, alude a la **distancia en la retribución media (salario más complementos) de mujeres y hombres**. Parte de esas diferencias salariales entre mujeres y hombres pueden estar fundamentadas en factores de tipo personal (nivel de formación, experiencia laboral, antigüedad, etc.), del puesto de trabajo (funciones realizadas, nivel de responsabilidad, tipo de contrato o jornada, etc.) y/o de la empresa para la que se trabaja (tamaño, tipo de actividad, etc.).”

Las diferencias salariales se calculan de la siguiente manera:

$$\text{Diferencia Salarial} = \frac{\text{Retribución hombres} - \text{Retribución mujeres}}{\text{Retribución hombres}}$$

El resultado se expresa como porcentaje, y tiene la siguiente interpretación:

- > 0% : Significa que las mujeres cobran menos que los hombres. Se expresaría como “las mujeres cobran un x% menos que los hombres”, donde la retribución de los hombres es tomada como referencia. A modo de ejemplo:

Retribución de los hombres = 100;

Retribución de las mujeres = 85;

$$\text{Diferencia salarial} = \frac{100-85}{100} = \mathbf{15\%}$$

Por lo tanto, las mujeres cobran un 15% menos que los hombres.

- = 0% : Significa que las mujeres cobran igual que los hombres.
- < 0% : Significa que las mujeres cobran más que los hombres.¹

¹ Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades. (enero 2015). Herramienta de Autodiagnóstico de Brecha Salarial de Género: Guía de Uso (1ª ed.). Subdirección General para la Igualdad en la Empresa y la Negociación Colectiva. Recuperado de <http://www.igualdadeneempresa.es>

VARIABLES

I. SEXO

Previo a la emergencia de la pandemia Chile alcanzó un máximo histórico de participación laboral femenina con un 53,3%, reduciendo la brecha de género a un mínimo de 20 puntos porcentuales. Sin embargo, un retroceso importante golpeó estos avances desechando el progreso logrado los últimos diez años. En esta línea McKinsey realizó en 2015 un estudio donde se encontró que la inserción laboral femenina podría agregar hasta USD 12 billones al crecimiento global para el año 2025. Actualmente, el país se encuentra en el puesto 57 de un ranking de 153 países realizado por el Reporte Global de Brechas del Foro Económico Mundial, en él, Chile muestra su peor calificación en el índice de oportunidad y participación laboral (Ministerio de la Mujer y Equidad de Género, 2020). La medición de esta brecha es central para poder identificar aquellos factores que la propician, avanzar en la equidad de género y potenciar la corresponsabilidad.

II. EDAD

A primera vista se puede observar que a medida que aumenta la edad, también lo hace la brecha salarial y laboral de género. Sin embargo, debe considerarse que esto no afecta por igual a todas las mujeres donde a partir de los 35 años la curva pareciera estabilizarse, la brecha se muestra particularmente en los complementos salariales y aquellas mujeres con estudios universitarios lo experimentan en menor medida. Para el estudio “Las brechas de género en el mercado laboral español y su evolución a lo largo del ciclo histórico” se ha encontrado además que si bien las nuevas generaciones lo experimentan de forma más sutil que las anteriores el mayor aumento se produce a partir de la edad de treinta años cuando las mujeres entran en la etapa de maternidad (De la Rica, 2016) Por otro lado, al hablar del escenario chileno los resultados publicados en 2019 por el Ministerio del Trabajo y Previsión Social indican que la mayor brecha salarial se daría entre los 45 y 64 años con una diferencia entre ambos géneros de 31,0% seguida por la población de mayores de 65 años con un 28,9%. Algunas de las explicaciones entregadas para la diferencia en el primer segmento corresponden a las lagunas laborales generadas en el curso vital de las mujeres debido a la

maternidad o roles de cuidado que impactan negativamente en su salario (Jáuregui, J. H. A, 2019).

III. NIVEL DE ESTUDIOS

Para el nivel de estudios se ha observado que para todos los niveles educativos la brecha salarial se encuentra en torno al 30% en contra de las mujeres, donde la menor diferencia se da entre los ocupados sin educación formal y entre aquellos que cuentan con educación media completa con un 27,1% y un 28,5% respectivamente. Contrario a la intuición general, para los niveles educativos superiores la brecha salarial no disminuye donde la educación no actuaría como un factor protector ante este fenómeno. En este sentido, CEPAL ha encontrado que a pesar de que las mujeres componen un 44,9% de los trabajadores de postgrado, la brecha salarial se mantiene en un ingreso mensual de un 30,5% menor a sus pares masculinos. Para las mujeres con el menor nivel educativo correspondiente entre 0 y 5 años de instrucción, la brecha disminuye a 19,7% lo que la entidad explica por dos factores conjuntos. Por un lado, la regulación y por otro la formalización del trabajo doméstico remunerado donde se han establecido salarios mínimos por hora, tiempos máximos de jornada de trabajo y un esfuerzo por nivelar hacia arriba los ingresos de las personas ocupadas sin calificación. Por último, quienes presentan la brecha salarial más alta entre los grupos educativos corresponde a aquellos de mayor nivel educativo correspondiente a 13 años de instrucción o más, donde los hombres presentan un ingreso de un 25,6% más que las mujeres. De esta manera, el ingreso de las mujeres a las áreas de ciencia y tecnología, así como empresas de gran tamaño podría ayudar a disminuir la brecha mientras la formación no acercaría de forma lineal a mujeres y hombres con la misma formación (CEPAL, 2016).

IV. SITUACIÓN FAMILIAR

A lo largo del estudio realizado por Baptista se encontró que para el estado civil habría un deterioro mayor de las mujeres casadas en relación con las solteras. Sin embargo, el estado civil en su generalidad no demostró ser significativo en el modelo utilizado (Araújo, 2015). En el caso de los descubrimientos realizados por el Ministerio del Trabajo y Previsión Social se ha encontrado que aquellos hombres que son jefes de hogar presentan una tasa de participación laboral correspondiente al 77,0% mientras las mujeres en la misma categoría llegan al 55,4% de los casos. La mayor tasa de participación se encontró en hombres de estado civil correspondiente a conviviente con un 87,5% mientras las mujeres en

la misma categoría presentaron un 56,6%. La mayor brecha, a pesar de esto, vuelve a ser para la categoría de casados con una diferencia de 35.2 puntos porcentuales en contra de las mujeres que se explica principalmente debido a que corresponden a una fuerza de trabajo inactiva dedicada al cuidado y los quehaceres del hogar (Jáuregui I, J. H. A, 2019).

V. NÚMERO DE HIJOS

En un estudio realizado por la Universidad de Medellín se ha encontrado que las madres ganarían en promedio un 13% menos que aquellas que no son madres, lo que aumenta hasta un 21% cuando los hijos son menores de cinco años. Además, por cada hijo adicional el costo de oportunidad por maternidad aumenta en un 1,2% del salario que responde principalmente a razones de discriminación por parte de los empleadores, así como la informalidad laboral. En este sentido, la penalización por maternidad se explica debido a que el cuidado recae sobre la mujer de forma que se realiza una distribución del tiempo entre los cuidados del hogar y el trabajo remunerado, perdiendo oportunidades de educación y experiencia. De esta manera, si los empleadores creen que el cuidado de los niños afectaría el desempeño en la empresa se traduce en pensar subjetivamente a las madres como menos productivas, reflejado en un menor salario. Esto lleva a su vez a una menor inversión en capital humano por parte de las madres que contribuye a su vez en un crecimiento salarial más lento (Botello & López, 2014).

VI. FECHA DE CONTRATACIÓN Y FECHA DE ANTIGÜEDAD

Como se vio anteriormente el salario aumentaría con la edad, sin embargo, no se debería exclusivamente a este factor sino aquellos asociados con esta como mayor antigüedad y experiencia laboral. En este sentido, la entrada y salida de las mujeres al mercado laboral por maternidad y cuidados les impediría gozar de los beneficios de la estabilidad que experimentan sus pares masculinos. En este sentido los roles de cuidado tendrían como consecuencia un menor desempeño laboral debido a que reducen la jornada, aumentan las ausencias, desincentivan la contratación femenina e incluso genera un mayor nivel de desempleo para las mujeres. Esto a su vez se corresponde con que la probabilidad de estas de permanecer en el mercado del trabajo y acceder a ascensos, promociones y puestos de responsabilidad en igual condiciones es menor a las de los hombres en el mismo mercado (Andrade, 2015).

VII. CLAVE DEL CONTRATO

Según los datos obtenidos por el Ministerio del Trabajo y Previsión Social para 2019, al analizar la inserción laboral se observa una proporción similar de trabajadores masculinos y femeninos para trabajadores con contrato indefinido (71,4% y 72,7% respectivamente). Por otro lado, al estudiar el caso de los trabajadores con contrato a plazo fijo se encuentra un 28,3% correspondiente a las mujeres y un 26,9% para los hombres (Jáuregui, J. H. A, 2019). En este sentido, el peso de los contratos temporales es mayor para la población femenina, impactando negativamente en su salario medio (Andrade, 2015).

VIII. HORAS DEL PERÍODO

A partir de los datos recopilados por la Encuesta Nacional sobre el Uso del Tiempo (ENUT 2015), el tiempo destinado al trabajo remunerado es de un 8,74 horas en promedio para las mujeres y 9,84 para los hombres. Al mismo tiempo, al revisar las horas de trabajo no remunerado se ve una diferencia aún mayor, donde las mujeres presentan un promedio de 6,07 horas diarias mientras los hombres un promedio de 2,74. En este sentido, el uso del tiempo utilizado dentro de una comunidad es diferenciado dependiendo de factores como el género, la edad y la situación laboral, donde se encontró que al comparar por horas de trabajo a la semana la mayor proporción de ocupados que trabaja 45 horas semanales son los hombres con un 57,7% mientras las mujeres corresponden al 41,6%. En este sentido, el segundo tramo con la mayor concentración de mujeres es el de 31 a 44 horas con un 17,8% de la población femenina ocupada, mientras en el caso de los hombres corresponde al tramo de 46 horas o más con un 23,6% de ellos (Jáuregui, J. H. A, 2019). Algunas de las explicaciones tras estas diferencias es que las mujeres tienen mayores dificultades para acceder a puestos de mayor responsabilidad, particularmente por factores como la maternidad y el peso que implican las labores no remuneradas como el cuidado del hogar lo que implica tanto una menor flexibilidad horaria como una menor movilidad que afecta su oferta laboral a la vez que impacta negativamente en sus salarios.

IX. PORCENTAJE DE LA JORNADA

Al estudiar la distribución de la población según género y tipo de jornada, se ha encontrado que un 86,5% de los hombres tiene un trabajo de jornada completa y disminuye a un 80,3% para el caso de las mujeres. En el caso de la jornada

parcial, esta relación se invierte, donde un 14,6% de las mujeres tiene este tipo de jornada mientras solo un 5,7% de los hombres se encuentra en esta categoría. Por último, en cuanto a la jornada prolongada, un 6,0% de los hombres realiza sus actividades en este rango mientras un 3,1% de las mujeres se desempeñan en esta modalidad (Andrade, 2015). En esta línea, lo encontrado por ONU mujeres en su estudio para América Latina y el Caribe ha evidenciado que el porcentaje de mujeres que trabajan a tiempo parcial es mayor que los hombres, reduciendo su jornada en razón del cuidado de la familia y por lo tanto, perciben un menor salario. Además, es relevante tener en cuenta que por las mismas horas trabajadas las mujeres cobran menos que sus pares masculinos debido a que están en trabajos de peor retribución (ONU Mujeres).

X. HORAS TRABAJADAS Y HORAS DEL PERÍODO

A partir de los datos recopilados por el Ministerio del Trabajo y Previsión Social es posible observar que la mayor brecha salarial de género ocurre entre aquellos ocupados que se encuentran en el rango entre 1 y 15 horas de trabajo con un salario de \$211 mil pesos menos que el salario mínimo para los hombres y \$263 mil pesos menos para las mujeres. Por otro lado, la menor brecha encontrada fue para aquellos que trabajan entre 31 y 44 horas, seguida por el tramo de 45 horas (Andrade, 2015). Por otro lado, Chile es uno de los países donde más horas se trabaja en el mundo, afectando particularmente la salud de las mujeres y los trabajadores informados ya que son grupos caracterizados por tener un bajo poder de negociación tanto en el mundo público como privado. En esta línea, la encuesta ELSOC ha mostrado una mayor prevalencia de sintomatología depresiva severa en aquellas personas con jornadas laborales más extensas y que aumenta en para las mujeres tanto en la categoría de 35 a 40 horas como en la de 45 a 50 horas (Jiménez & Dahuabe, 2019).

XI. PUESTO

En las consideraciones realizadas por ONU Mujeres se ha encontrado que la diferencia salarial puede deberse muchas veces a que las mujeres se concentran en puestos que reciben menores salarios lo que se encuentra en línea con la idea de segregación vertical. Si bien esto no implica una discriminación salarial es algo de lo que la organización debe ser consciente a la hora de gestionar las brechas salariales. En esta línea, lo encontrado por el Instituto Nacional de Estadísticas ha sido que las mujeres tienen una escasa

participación en puestos de alta responsabilidad que repercute a su vez en sus salarios. En este sentido, debido al deseo de las mujeres por entrar al mundo laboral se produce un círculo virtuoso de estas condiciones ya que acceden a puestos muchas veces desprotegidos, con menores remuneraciones y jornadas de trabajo más inestables que explican condiciones por ejemplo, como la subcontratación (INE, 2015).

XII. SALARIO BASE ANUAL

El salario base se considera como el componente fundamental del salario, donde los complementos salariales corresponden a otra fuente de ingresos mensual donde la brecha sería superior a la del salario base explicando más de un tercio de las diferencias entre el salario bruto según género (CCOO, 2015). En este sentido, la diferencia salarial no se encuentra en el salario mismo, sino como indican Pérez, Sánchez y Benito (2019) en la retribución salarial que responde a la internalización del mercado laboral de la discriminación contra la mujer al momento de incorporarse en el trabajo remunerado. De esta manera, el salario base para los autores no debería representar una fuente de conflicto significativo en la explicación de la brecha salarial por género.

XIII. COMPLEMENTO SALARIAL TOTAL

Corresponden a complementos de cualquier tipo, en cuyo caso los más relevantes para el género son los complementos destinados a premiar el tiempo de dedicación y a compensar la toxicidad, penosidad o peligrosidad. Esto se debe fundamentalmente al tiempo que las mujeres cuentan para destinar al trabajo remunerado versus sus pares masculinos – cerca de un 30% más de tiempo- debido a la distribución de las tareas de cuidado y la masculinización de labores que suponen un riesgo adicional (Iberley, s.f). En esta línea, los complementos vienen a explicar casi el 50% de la brecha salarial de género, donde los hombres recibirán pagos extraordinarios en respuesta a una gran disponibilidad o dedicación a la empresa mientras las mujeres siguen sopesando una parte importante del trabajo no remunerado, siendo además no considerada de igual forma para puestos que implican una gran disponibilidad (CCOO, 2015). En este sentido, los complementos salariales se encuentran asociados a las personas en forma de la antigüedad o ayudas familiares, el puesto en función de la penosidad y la responsabilidad, el desempeño medido en la forma de pluses y gratificaciones, o mediante la realización de trabajo adicional en función de las horas extraordinarias trabajadas (ONU Mujeres). De esta manera, una forma de corregir la brecha

que generan los complementos salariales es mediante la promoción de la corresponsabilidad familiar en los convenios de forma que se realice “estableciendo cláusulas de promoción interna que impidan la discriminación por razón de disponibilidad o flexibilidad, potenciando la formación y la capacitación de la persona. Se podría resumir en plantear convenios desde la igualdad.” (CCOO, pg. 91, 2015).

XIV. DÍAS CON BAJA LABORAL

Los costos asociados a la contratación de mujeres versus los trabajadores masculinos ha sido frecuentemente una razón utilizada para no realizar su contratación. A pesar de ello, Lerda y Todaro (1996) han encontrado que existe poca evidencia que estos costos asumidos por las empresas sean significativos y en general harían referencia a los costos no salariales relacionadas con la maternidad y las interrupciones que conlleva al trabajo remunerado, así como las inasistencias que surgen del cuidado doméstico. En esta línea, los datos recopilados muestran que los costos laborales, tanto salariales como no salariales, de la mano de obra femenina serían menores a la masculina donde el costo laboral de las trabajadoras variaba entre un 40,4% y 86,5% de los trabajadores. En este sentido sin embargo, los días de ausencia laboral se encuentran relacionados con la esfera doméstica y el peso desigual que recae sobre las trabajadoras en detrimento de sus parejas masculinas, impidiendo una inserción laboral con la misma disponibilidad y flexibilidad de trabajo asociada a la maternidad, el cuidado de terceros y las tareas del hogar.

XV. RETRIBUCIONES EN ESPECIE - VALORACIÓN

El Ministerio de Trabajo y Previsión Social define el trabajo como la “ocupación es aquel que se hace a cambio de un pago, ya sea en dinero o en especies; incluye también el tiempo de los traslados asociados a este tipo de trabajo, ya que son indisociables en relación a la obligatoriedad del tiempo contemplado” (Jáuregui, pg. 12, 2019). De esta manera, en el ingreso autónomo se consideran los salarios monetarios y en especies, las ganancias que surgen del trabajo independiente, la auto-provisión de bienes producidos en el hogar, rentas, intereses, dividendos y retiros de utilidades, jubilaciones, pensiones, montepíos y transferencias corrientes.

XVI. PLANES DE PENSIONES

Dado que la incorporación de la mujer al trabajo difiere de la experiencia masculina, teniendo mayores lagunas y percibiendo menores sueldos, estas no

alcanzan el mismo nivel de protección que los hombres debido a los patrones de vida heterogéneos. En este sentido algunos de los factores que inciden directamente en el resultado de las pensiones son: las diferencias de salario, las modalidades de contrato, las jornadas a tiempo parcial, dificultades de promoción y presencia en sectores altamente feminizados, entre otras (CCOO, 2015). En esta línea, la estructura de las cotizaciones por género según rama económica muestra que las mujeres se concentran en sectores con bajas remuneraciones – principalmente asociado al sector de servicios- que denota la segregación ocupacional. En este sentido, considerando la totalidad de las personas pensionadas tanto del sistema AFP y Compañías de Seguro como del IPS y los beneficiarios del pilar solidario, el monto promedio de la pensión total correspondería a \$321.862 para los hombres y \$206.304 para mujeres. Esto implica una brecha de 35,9% en contra de la población femenina (Superintendencia de Pensiones, 2018).

XVII. NACIONALIDAD

Al analizar de forma agregada a la población migrante se encuentra que casi el 80% de ellos tiene una media de más de 10 años de educación, donde solo el 14% no habría terminado la educación media. Al desagregar esto por nacionalidad, se encuentra que sólo los inmigrantes de Bolivia y República Dominicana tienen una escolaridad similar a la de nuestro país, mientras peruanos, haitianos, uruguayos, argentinos, colombianos y ecuatorianos tienen más. En esta línea, se encuentra que la mayoría de ellos se encuentra en el país por trabajo y al analizar el género se encuentra que el 45,5% son hombres y un 54,6% mujeres, todos ellos en edades laboralmente activas. Al tener ambos datos en consideración se encuentra además que la mayoría de los inmigrantes no se desempeña en tareas que tenga algo que ver con la actividad que desarrollaban en su país de origen, siendo acá trabajos de menor calificación. Por último, se debe considerar que las chances de desempeñarse en trabajos no remunerados aumentan para los extranjeros en un 26% y si se es mujer en un 54% (Arriagada & Lopez, 2018).

XVIII. MOTIVO DE REDUCCIÓN DE JORNADA

Uno de los motivos que se repite a lo largo de la literatura es la búsqueda del mercado por la selección en términos de rendimiento y maximización del beneficio, donde, dadas las expectativas futuras de disponibilidad entre los trabajadores y trabajadoras, los roles sociales asociados a cada uno de ellos impactan en esta percepción. Así, la noción de que la mujer tiene un menor

nivel de productividad como el resultado del “gap por maternidad” (OIT), y la salida del mundo laboral por tareas no remuneradas, la tasa de inactividad en mujeres por razones de cuidado de los niños y enfermos es significativamente mayor que en la población masculina (Pérez, Sánchez & Benito, 2019).

XIX. RAZONES DEL TRABAJO A TIEMPO PARCIAL

Algunas de las razones estudiadas por el Instituto Nacional de Estadísticas de España, ha encontrado que los principales motivos aluden a: continuar con cursos de formación, una enfermedad o discapacidad propia, el cuidado de niños o adultos mayores, otras obligaciones familiares o personales y no haber podido encontrar un trabajo de jornada completa. En esta línea, los motivos principalmente encontrados entre las mujeres se reducen a tres, donde no haber podido encontrar un trabajo a jornada completa corresponde al 49,5% de las respondentes, otros motivos no especificados a un 20,7% y el cuidado de los niños o adultos mayores a un 14,3% (INE, 2020).

XX. HORAS DE FORMACIÓN

La formación continua es entendida como la educación permanente de personas adultas o el desarrollo de esta a lo largo del ciclo de vida, donde las empresas han actuado como responsables de dotar a sus trabajadores de la formación necesaria para desempeñarse. Para ello considera estrategias didácticas adecuadas para adultos, paradigmas y metodologías de estudio, un análisis de la propia organización, la competencia del profesional docente, el grado de motivación de los alumnos y las condiciones ambientales de la acción formativa. Por otro lado, la presencia de mujeres en cargos con menor cualificación deviene en la participación de aquellos sectores con una mayor brecha laboral, donde las responsabilidades familiares a menudo dificultan la inserción completa de la mujer al mundo del trabajo remunerado (Pérez, Sánchez & Benito, 2019).

XXI. ASPIRACIONES SALARIALES

A partir de un estudio realizado por el Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales, se ha encontrado por un lado que mientras mayor sea el grado de calificación de una profesión mayor será el salario de reserva de los individuos. De esta manera, al encontrarse las mujeres en puestos de trabajo de menor nivel, sus salarios de reserva podrían verse afectados y esto a su vez, impactaría en las expectativas salariales que estas tienen en el mercado. En este sentido, Duran ha encontrado que “Al permanecer desempleado y en un

proceso de búsqueda se agotan todos los recursos financieros del hogar, como también se afectan ciertos aspectos psicológicos relacionados con el ánimo y la motivación. Lo anterior, lleva al individuo a disminuir su aspiración salarial. Por el lado del género, el ser hombre aumenta el salario de reserva frente a ser mujer, lo que hace evidente el hecho de que las mujeres pueden sentirse discriminadas en el mercado laboral y tener menores aspiraciones salariales” (Duran, pg. 8, 2004).

XXII. EXPERIENCIA ANTERIOR

Los trabajos en torno a la inserción laboral de las mujeres encuentran de forma frecuente que las pautas sociales y culturales han llevado a las mujeres a presentar más abandonos e interrupciones en el trabajo remunerado. En esta línea, se encuentra directamente ligada la correlación entre la experiencia laboral y la promoción a puestos de mayor responsabilidad en conjunto con mayores salarios. Así estudios como los de Lazear y Rosen han encontrado que para niveles con igual habilidad se daría una promoción previa a los trabajadores masculinos bajo la justificación de que la mujer tiene mayor intermitencia en su participación laboral (Salagre, Oretga & Muñoz, 2002).

XXIII. FORMACIÓN DE ENTRADA

La segmentación ocupacional de la mujer ha sido frecuentemente atribuida a elección educativa previa al ingreso al mercado laboral que dificulta su inserción en ocupaciones para las que no dispone del nivel de formación requerido. En este sentido, algunos autores argumentan que las mujeres no se prepararon educativamente para ciertos roles dado que consideran de forma previa que no estos no son complementarios al trabajo no remunerado que encabeza el trabajo (Salagre, Oretga & Muñoz, 2002).

XXIV. ETNIA Y RAZA

En el estudio de Lanari sobre políticas de empleo para la igualdad de género, raza y etnia en los países del Mercosur y Chile se ha encontrado que la población perteneciente o descendiente de pueblos originarios son en su mayoría un grupo marginado y en situación de pobreza. En este sentido, al considerar una perspectiva interseccional del problema las cuestiones de género han tenido un mayor desarrollo que aquellos asociados a la raza/etnia en la agenda pública de inserción laboral. En este sentido, es necesario considerar que se requiere de un enfoque integral a esta problemática donde no se abarque sólo en cuanto a problemáticas relativas a la exclusión como es

la pobreza, salud y educación sino también respecto a la estructura productiva, estrategias de desarrollo e integración (OIT). De forma práctica, los aymaras son el segundo grupo étnico más grande de Chile donde por un lado su incorporación al mercado del trabajo es reciente siendo la incorporación de estas mujeres aún más, donde se considera la posición de clase y la condición de género. En este sentido, la incorporación de la mujer implica difíciles procesos de adaptación, donde se debe considerar sobre todo el cambio de espacios rurales a urbanos, donde el cambio geográfico puede resultar culturalmente desventajoso si se encuentra en un ambiente que estigmatiza el ser indígena (Carrasco, 1998).

XXV. ÁREA

A partir del informe sobre el Panorama de Género en el Sector Forestal (2019) realizada por la Rede Mulher Forestal, se encontró que de las veinticuatro organizaciones participantes un 48% de ellas corresponden al trabajo de papel y celulosa, un 25% a tablas y troncos, un 13% a los paneles de madera, un 8% a asociados de base, un 4% corresponden a productores independientes y un 4% a consultorías. Del total de ellas, un 87% de los trabajadores corresponden al género masculino, mientras un 13% al femenino, donde la mayor proporción de estas últimas se encuentra en los sectores de viveros (50%), medio ambiente, calidad y certificación social (38%), investigación y desarrollo (36%) y áreas administrativas (35%). Por otro lado, las áreas con menor presencia femenina corresponden a las de cosecha y carga (2%), caminos forestales (3%), protección forestal/ patrimonial (4%) y silvicultura (5%).

XXVI. NIVEL

La segregación vertical es comprendida como la concentración de las mujeres en posiciones de poder relativamente inferiores. En este sentido, el imaginario social que se ha construido en torno a la responsabilidad de la mujer sobre las tareas no remuneradas y la distribución de la carga con sus parejas ha determinado no sólo las posibilidades de participación en el mundo del trabajo remunerado sino también las condiciones en que esta se realiza. En este sentido factores como los ausentismos producto de las responsabilidades del hogar, las instalaciones sanitarias diferenciadas por sexo, y las leyes laborales de protección impulsadas por el Estado para proteger a las trabajadoras han contribuido a posicionar a estas en puestos de menor responsabilidad. En el estudio realizado por Cárdenas, Correa y Prado (2014) se encontró a partir de

los resultados obtenidos en su muestra, que, a nivel nacional, un 21,7% de las mujeres y un 78,8% de los hombres se encuentran en niveles de alta dirección.

XXVII. CARÁCTER

El carácter de los trabajos masculinizados y feminizados es conocido en la literatura como segregación horizontal, donde las mujeres se concentraron en el estudio de profesiones con menores salarios ligadas a las áreas de cuidado y educación. En este sentido, se define a los trabajos masculinizados como aquellos donde existe un 20% mayor de hombres que en el total de mano de obra nacional (Ryntia, 1981 en Molina, 2018). Según la adecuación realizada por Molina (2018) por otro lado, en torno a la realidad chilena se considera el trabajo masculinizado como aquel con más de un 80% de hombres en su dotación. Con esto en mente las actividades con mayor proporción masculina corresponden a la agricultura, ganadería, caza y silvicultura, la pesca, la explotación en minas y canteras, los suministros de electricidad, gas y agua, y la construcción.

BIBLIOGRAFÍA

- Andrade, E. D. (2015). *La desigualdad salarial entre hombres y mujeres: alcances y limitaciones de la Ley no. 20.348 para avanzar en justicia de género*. Gobierno de Chile.
- Araújo Freitas, A. (2015). La desigualdad salarial de género medida por regresión cuantílica: el impacto del capital humano, cultural y social. *Revista mexicana de ciencias políticas y sociales*, 60(223), 287-315.
- Arriagada, C., Lopez, E. (2018) *Vivienda, Trabajo y Emprendimiento centrales: aproximaciones a la realidad migrante en grandes urbes de Chile*. Universidad de Chile.
- Botello, H. A., & López Alba, A. (2014). El efecto de la maternidad sobre los salarios femeninos en Latinoamérica. *Semestre económico*, 17(36), 13-37.
- Cárdenas, A., Correa, N., & Prado, X. (2014). Segregación laboral y género: tendencias y desafíos relativos al mercado laboral de la salud y la educación en Chile. *Polis. Revista Latinoamericana*, (38).

Carrasco, A. M. (1998). Mujeres aymaras e inserción laboral. *Revista de Ciencias Sociales* ISSN: 0718-3631, 7(8), 14-14.

Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL). (2016). Pese a avances en el nivel educacional de las mujeres, persiste brecha salarial de género en la región.

Confederación Sindical de Comisiones Obreras (2015). Informe sobre la Brecha Salarial de Género: Impacto, Negociación colectiva y Actuación Sindical.

Duran Peralta, J. (2005). *Determinantes del salario de reserva en el mercado laboral de Cali en el año 2004 (2005)* (No. 004112). Universidad Del Valle-CIDSE.

GÉNEROS Y RAZA/ETNIA EN LOS PAÍSES DEL MERCOSUR Y CHILE.

Iberley. (s.f.). Brecha retributiva. Recuperado de <https://www.iberley.es/temas/brecha-retributiva-6731>

INE. (2020). Mujeres y Hombres en España 2020. Recuperado de https://www.ine.es/ss/Satellite?L=es_ES&c=INESeccion_C&cid=1259925461773&p=1254735110672&pagename=ProductosYServicios/PYSLayout

Instituto Nacional de Estadísticas. (2015). Mujeres en Chile y mercado del trabajo: Participación laboral femenina y brechas salariales.

JÁUREGUI, J. H. A. (2019). BOLETÍN MERCADO LABORAL Y BRECHA SALARIAL EN CHILE.

Jiménez, A., Dahuabe, A. (2019). Reducción de la jornada laboral y salud mental en Chile. Ciper Académico. Recuperado de <https://www.ciperchile.cl/2019/08/29/reduccion-de-la-jornada-laboral-y-salud-mental-en-chile/>

Lerda, S., & Todaro, R. (1996). ¿ Cuánto cuestan las mujeres? Un análisis de los costos laborales por sexo. *Centro de Estudios de la Mujer. Santiago de Chile*. Ministerio del Trabajo y Previsión Social, Dirección del Trabajo.

MOLINA CERDA, A. K. (2018). TRABAJOS MASCULINIZADOS COMO FACTOR DE BAJA PARTICIPACIÓN LABORAL FEMENINA EN CHILE: CASO PRÁCTICO.

OIT Del, O. S., & Sur, C. POLÍTICAS DE EMPLEO PARA LA IGUALDAD DE PENSIONES, S. (2018). Informe de género sobre el sistema de pensiones y seguro de cesantía. *Recuperado de*

https://www.spensiones.cl/portal/institucional/594/articles-13562_recurso_3.pdf

ONU Mujeres (Consultado el 25 de Noviembre de 2021). Conoce más sobre brechas salariales: causas, cifras y por qué hay que combatirla. Rescatado de <https://lac.unwomen.org/es/que-hacemos/empoderamiento-economico/epic/que-es-la-brecha-salarial>

Pérez, J. B., Sánchez, T. V. G., & Benito, S. M. R. (2019). Reflexionando sobre la brecha salarial de género. *Revista de Derecho de la Seguridad Social, Laborum*, (19), 265-274.

Salagre, D. J., Ortega, N. B., & Muñoz, I. T. (2002). Formación y experiencia laboral: diferencias según género. *Economistas*, 20(92), 119-126.