

Brecha salarial y efectos de la maternidad en el mercado laboral: la dispar visión de mujeres y hombres

La Tercera|Pulso

Una encuesta de Descifra y ChileMujeres sobre inclusión y equidad laboral en el marco del 8M, revela cómo la ciudadanía evalúa los avances que ha habido para las mujeres en el ámbito del trabajo, pero también los problemas que persisten y las medidas que ayudarían a su mayor incorporación. El sondeo evidencia la distancia entre las miradas femenina y masculina sobre varios temas consultados, sobre todo en lo que se refiere a la brecha de salarios y al impacto de los hijos en el desarrollo profesional. Mientras que casi el 90% de las mujeres cree que tener hijos las afecta principalmente a ellas en su carrera laboral, un 71% de los hombres lo ve así y un 18% dice que no incide.

A menos de una semana de la conmemoración del Día Internacional de la Mujer (8M), el mercado laboral es uno de los escenarios donde se han manifestado los cambios clave que ha tenido la sociedad chilena durante las últimas décadas en materia de sus derechos y mejora de condiciones.

Una encuesta de opinión pública de Descifra -alianza estratégica entre Copesa y la empresa de investigación de mercado y comunicaciones estratégicas Artool- y ChileMujeres, realizada entre el 20 y 26 de febrero pasados, aborda cómo la ciudadanía evalúa los avances que ha habido para las mujeres en el ámbito del trabajo, pero también los problemas que persisten y las medidas que ayudarían a su mayor incorporación.

Si bien hay grandes tendencias que comparten la mayoría de los consultados, en varios aspectos el sondeo expone la distancia entre las miradas femenina y masculina, sobre todo en lo que se refiere a la brecha de salarios y al impacto de la maternidad en el desarrollo profesional.

'En muchas de las dimensiones del estudio, hombres y mujeres parecen estar viendo un mercado laboral diferente. Ellos ven mayores avances en políticas activas de inclusión en las empresas e igualdad salarial, por ejemplo, mientras que las mujeres perciben que estas materias aún están al debe', sostiene Camilo Feres, director ejecutivo de Descifra.

Lo que dicen los números

Ya en la primera pregunta sobre si el país ha avanzado en la inclusión laboral femenina durante la última década, se observa la distinta percepción entre mujeres y hombres. Mientras en la muestra total la suma de quienes ven mucho/ bastante avance es del 51%, en el caso de las mujeres ese porcentaje baja al 41%, y en el caso de los hombres sube al 61%. Es decir, hay una diferencia de 20 puntos porcentuales entre ambas miradas.

También se aprecia que esa respuesta es más alta en las personas de mayor edad, de 65 años hacia arriba (58%).

Al consultarse sobre cuál es la medida más efectiva para que las mujeres accedan al mercado laboral formal, a nivel general gana la igualdad de salarios entre hombres y mujeres (30%), seguida de la flexibilidad horaria (23%) y luego la sala cuna universal (18%). Sin embargo, en las respuestas femeninas ese orden cambia, ubicándose primero, por leve margen, la flexibilidad laboral. Lo mismo ocurre en el segmento de los más jóvenes, entre 18 y 34 años.

El sondeo revela también que el teletrabajo es la acción más implementada en el lugar de trabajo de los encuestados para la inclusión de las mujeres (24%), seguida por 'ninguna medida' (20%) y flexibilidad horaria (19%). 'A menor GSE (grupo socioeconómico) aumenta el porcentaje de encuestados que indica que no se ha implementado ninguna medida. Dicho porcentaje también aumenta en mujeres. Un mayor porcentaje de hombres declara que la igualdad de salario hombre-mujer ha sido implementada en su lugar de trabajo (24% versus 10%)', detalla el estudio de Descifra.

Frente a la pregunta de si se considera que las empresas en el país pagan igual a hombres y mujeres que realizan un mismo trabajo, ya la percepción general es mayoritariamente negativa, con un 73% que señala que no, y un 27%, que sí.

Pero de nuevo aquí se abre una importante brecha entre las miradas femenina y masculina, toda vez que un 85% de las mujeres considera que las empresas no pagan igual, porcentaje que desciende al 62% en el caso de los hombres. O al revés, solo un 15% de las mujeres estima que pagan igual, mientras que esa respuesta aumenta al 38% en los hombres.

A su vez, en los sectores socioeconómicos de menores recursos, D+E, crece la visión de que no se paga igual (81%).

No obstante, cuando se pregunta ya no a nivel general por las empresas, sino por aquella en la que los encuestados trabajan, esos porcentajes mejoran, si bien persisten las diferencias entre mujeres y hombres: para el 63% de los hombres, en su lugar de trabajo pagan igual a hombres que a mujeres, mientras que en el caso de las mujeres es para el 35%. Nuevamente en el segmento D+E se observa el mayor porcentaje de quienes indican que no se paga igual (73%).

'Un aspecto relevante es que, así como la percepción en brechas de género en el mundo del trabajo es mayor en mujeres, esta también aumenta en los segmentos de menores ingresos, lo que nos muestra que género y pobreza se retroalimentan

como carga en materia laboral', plantea Feres.

En tanto, casi 2 de cada 3 encuestados piensan que las empresas en Chile no promueven activamente la inclusión laboral femenina (64%), porcentaje que se eleva en mujeres (71%) y a mayor edad. Por contrapartida, al ser consultados por el caso de la empresa en que trabajan, la mayoría considera que su firma lo hace bien en esta materia (59%), percepción que se incrementa en hombres (67%), pero que es menor en mujeres (51%). También es más favorable esta evaluación en el caso de los segmentos de menor edad y de los sectores socioeconómicos de mayores recursos.

Factor hijos

Algunas de las conclusiones más relevantes del estudio están en la sección en que se consulta por el impacto de tener hijos en el desarrollo profesional.

Una amplia mayoría de los encuestados cree que en Chile tener hijos/as afecta principalmente la carrera laboral de las mujeres (80%). Pero otra vez, aunque la tendencia es la misma, hay una diferencia relevante entre lo que piensan mujeres y hombres. En el caso de las primeras, esa percepción sube al 89%, mientras que para los segundos, disminuye al 71%. También es mayor en los más jóvenes, en el grupo ABC1 y en la Región Metropolitana (RM), con un 84% en cada uno.

Existe consenso en todos los segmentos que el principal efecto en la carrera laboral de tener hijos/as es una mayor dificultad para llegar a cargos de primera línea (46%). Este porcentaje crece en mujeres (51%). A su vez, quienes piensan que el principal impacto es un menor desarrollo y promoción al interior de la empresa u organización, aumentan a menor edad.

Con todo, la mayoría de los hombres considera que la carrera laboral no se ve afectada en nada por tener hijos/as (61%), lo que disminuye drásticamente al 27% en el caso de las mujeres que, como contracara de eso, estiman en un 40% que se ve afectada mucho/bastante.

Respecto de si ha tomado la decisión de no tener hijos/as o de tener menos buscando promover su desarrollo profesional, el sondeo arroja que un 38% de los encuestados así lo ha hecho. Pero este guarismo aumenta al 48% en mujeres y cae al 29% en hombres. Por edades, la decisión de no tener hijos para privilegiar su trabajo es liderada por los jóvenes (18 a 34 años), con un 28%. En el caso de los mayores de 65 años, ese porcentaje baja al 8%.

De todos modos, un 53% de los consultados dice que no ha tomado la decisión de no tener hijos/as o de tener menos para fortalecer su carrera.

Entre quienes sí optaron por no tener hijos/as o tener menos, piensan que ha contribuido a promover su desarrollo profesional en un 78% de los casos, tendencia que se refleja en todos los segmentos encuestados. Dicho porcentaje se eleva en la Región Metropolitana, con un 81%, en comparación con los encuestados de regiones (71%).

A su vez, tres de cada cuatro encuestados que tomaron la decisión de no tener hijos/as o tener menos para privilegiar su carrera profesional lo volverían a hacer. Eso aumenta en jóvenes (88%), en el grupo C2 (84%) y en la Región Metropolitana (80%).

En cuanto a las políticas públicas que se debieran promover para apoyar el trabajo formal femenino y la natalidad, 9 de cada 10 encuestados consideran que este gobierno debe priorizar la aprobación de la ley de sala cuna para las madres y padres con hijos/as menores de dos años.

En ese sentido, el 55% de los encuestados cree que el apoyo con salas cunas es una medida efectiva para compatibilizar la decisión de tener hijos y el trabajo formal. Esto, seguido de la flexibilidad horaria, con el 52%, y trabajo híbrido, con el 49%. En el caso de los hombres, prefieren apoyo con salas cunas (58%), mientras que en el de las mujeres hay tres medidas que obtienen un porcentaje similar: flexibilidad laboral (53%), sala cuna (52%) y trabajo híbrido (51%).

Pie de Página

Julio Nahuelhual-

02/03/2025

País: Chile

Fecha: 02/03/2025

Página(s) 6-7-8

Valorización: 12.018.195

Tipo: escrita

Sección:

Centimetrage 32x61

Lectoria 0

Tiraje 0

Pie de Imagen

Brecha salarial y efectos de la maternidad en el mercado laboral: la dispar visión de mujeres y hombres

Una encuesta de Descifra y ChileMujeres sobre inclusión y equidad laboral en el marco del 8M, revela cómo la ciudadanía evalúa los avances que ha habido para las mujeres en el ámbito del trabajo, pero también los problemas que persisten y las medidas que ayudarían a su mayor incorporación. El sondeo evidencia la distancia entre las miradas femenina y masculina sobre varios temas consultados, sobre todo en lo que se refiere a la brecha de salarios y al impacto de los hijos en el desarrollo profesional. Mientras que casi el 90% de las mujeres cree que tener hijos las afecta principalmente a ellas en su carrera laboral, un 71% de los hombres lo ve así y un 18% dice que no incide.

JULIO NAHUELHUAL

A menos de una semana de la conmemoración del Día Internacional de la Mujer (8M), el mercado laboral es uno de los escenarios donde se han manifestado los cambios clave que ha tenido la sociedad chilena durante las últimas décadas en materia de sus derechos y mejora de condiciones.

Una encuesta de opinión pública de Descifra -alianza estratégica entre Copesa y la empresa de investigación de mercado y comunicaciones estratégicas Artool- y ChileMujeres, realizada entre el 20 y 26 de febrero pasados, aborda cómo la ciudadanía evalúa los avances que ha habido para las mujeres en el ámbito del trabajo, pero también los problemas que persisten y las medidas que ayudarían a su mayor incorporación.

Si bien hay grandes tendencias que comparten la mayoría de los consultados, en varios aspectos el sondeo expone la distancia entre las miradas femenina y masculina, sobre todo en lo que se refiere a la brecha de

salarios y al impacto de la maternidad en el desarrollo profesional.

"En muchas de las dimensiones del estudio, hombres y mujeres parecen estar viendo un mercado laboral diferente. Ellos ven mayores avances en políticas activas de inclusión en las empresas e igualdad salarial, por ejemplo, mientras que las mujeres perciben que estas materias aún están al debe", sostiene Camilo Feres, director ejecutivo de Descifra.

Lo que dicen los números

Ya en la primera pregunta sobre si el país ha avanzado en la inclusión laboral femenina durante la última década, se observa la distinta percepción entre mujeres y hombres. Mientras en la muestra total la suma de quienes ven mucho/ bastante avance es del 51%, en el caso de las mujeres ese porcentaje baja al 41%, y en el caso de los hombres sube al 61%. Es decir, hay una diferencia de 20 puntos porcentuales entre ambas miradas.

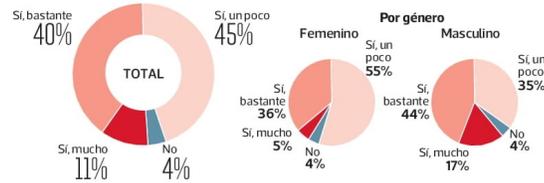
También se aprecia que esa respuesta es más alta en las personas de mayor edad, de 65 años hacia arriba (58%).

Al consultarse sobre cuál es la medida más

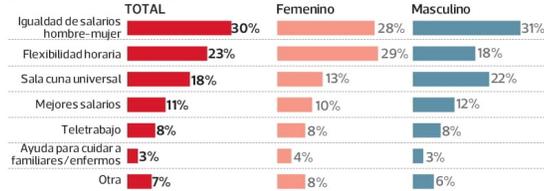
MUJERY MERCADO LABORAL

LT

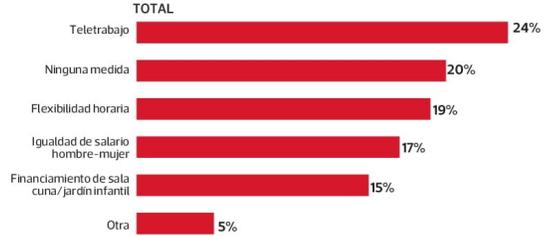
Pensando en la última década: ¿Considera que el país ha avanzado en la inclusión laboral de las mujeres?



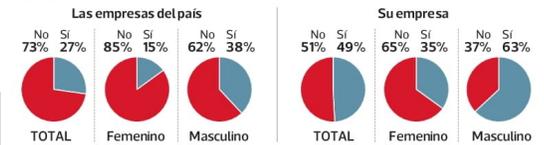
¿Cuál es la medida más efectiva para promover que más mujeres accedan al mercado laboral formal?



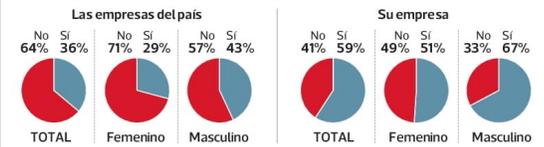
¿Cuáles de las siguientes medidas han sido implementadas en su lugar de trabajo?



¿Considera que se paga igual a hombres y mujeres que realizan un mismo trabajo? Evalúe a las empresas del país y a la empresa en donde trabaja



¿Usted piensa que las empresas en Chile promueven activamente la inclusión laboral femenina? Evalúe a las empresas del país y a la empresa en donde trabaja



FUENTE: Descifra

LA TERCERA

efectiva para que las mujeres accedan al mercado laboral formal, a nivel general gana la igualdad de salarios entre hombres y mujeres (30%), seguida de la flexibilidad horaria (23%) y luego la sala cuna universal (18%). Sin embargo, en las respuestas femeninas ese orden cambia, ubicándose primero, por leve margen, la flexibilidad laboral. Lo mismo ocurre en el segmento de los más jóvenes, entre 18 y 34 años.

El sondeo revela también que el teletrabajo es la acción más implementada en el lugar de trabajo de los encuestados para la inclusión de las mujeres (24%), seguida por "ninguna medida" (20%) y flexibilidad horaria (19%). "A menor GSE (grupo socioeconómico) aumenta el porcentaje de encuestados que indica que no se ha implementado ninguna medida. Dicho porcentaje también aumenta en mujeres. Un mayor



FICHA TÉCNICA ENCUESTA INCLUSIÓN Y EQUIDAD LABORAL

- **Grupo objetivo**
Hombres y mujeres mayores de 18 años, de los niveles socioeconómicos ABCD, residentes de todo el país y que cuentan con acceso a internet.
- **Instrumento**
18 preguntas cerradas.
- **Técnica de recolección de datos**
Encuestas online autoaplicadas.
- **Tiempo de aplicación**
8 minutos promedio.
- **Fecha de ejecución**
20 al 26 de febrero.
- **Diseño muestral**
Muestreo aleatorio y estratificado por cuotas. Datos ponderados por zona, género, edad y GSE según criterio AIM y Censo poblacional 2017.
- **Muestra total**
700 casos. En un ejercicio de simulación estadística, el margen de error a nivel total es de + / - 3,7%, considerando varianza máxima y un 95% de nivel de confianza.

porcentaje de hombres declara que la igualdad de salario hombre-mujer ha sido implementada en su lugar de trabajo (24% versus 10%)", detalla el estudio de Descifra.

Frente a la pregunta de si se considera que las empresas en el país pagan igual a hombres y mujeres que realizan un mismo trabajo, ya la percepción general es mayoritariamente negativa, con un 73% que señala que no, y un 27%, que sí.

Pero de nuevo aquí se abre una importante brecha entre las miradas femenina y masculina, toda vez que un 85% de las mujeres considera que las empresas no pagan igual, porcentaje que desciende al 62% en el caso de los hombres. O al revés, solo un 15% de las mujeres estima que pagan igual, mientras que esa respuesta aumenta al 38% en los hombres.

A su vez, en los sectores socioeconómicos de menores recursos, D+E, crece la visión de que no se paga igual (81%).

No obstante, cuando se pregunta ya no a nivel general por las empresas, sino por aquella en la que los encuestados trabajan, esos porcentajes mejoran, si bien persisten las diferencias entre mujeres y hombres: para el

63% de los hombres, en su lugar de trabajo pagan igual a hombres que a mujeres, mientras que en el caso de las mujeres es para el 35%. Nuevamente en el segmento D+E se observa el mayor porcentaje de quienes indican que no se paga igual (73%).

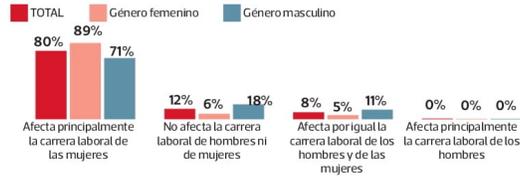
"Un aspecto relevante es que, así como la percepción en brechas de género en el mundo del trabajo es mayor en mujeres, esta también aumenta en los segmentos de menores ingresos, lo que nos muestra que género y pobreza se retroalimentan como carga en materia laboral", plantea Feres.

En tanto, casi 2 de cada 3 encuestados piensan que las empresas en Chile no promueven activamente la inclusión laboral femenina (64%), porcentaje que se eleva en mujeres (71%) y a mayor edad. Por contrapartida, al ser consultados por el caso de la empresa en que trabajan, la mayoría considera que su firma lo hace bien en esta materia (59%), percepción que se incrementa en hombres (67%), pero que es menor en mujeres (51%). También es más favorable esta evaluación en el caso de los segmentos de menor edad y de los sectores socioeconómicos de mayores recursos.

MUJER Y MERCADO LABORAL



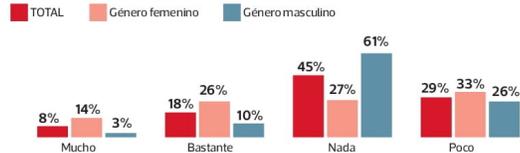
Usted cree que en Chile tener hijos/as:



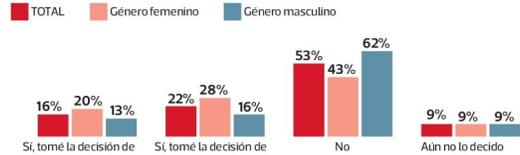
¿Cuál piensa que es el principal efecto en la carrera laboral de tener hijos/as?



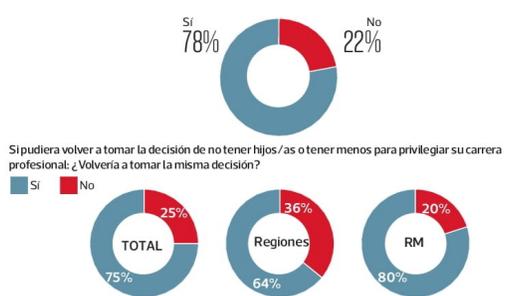
¿Considera que la carrera laboral se puede ver afectada por tener hijos/as?



¿Ha tomado la decisión de no tener hijos/as o de tener menos buscando promover su desarrollo profesional?



¿Su decisión ha contribuido a promover su desarrollo profesional?



FUENTE: Descifra

LA TERCERA

Factor hijos

Algunas de las conclusiones más relevantes del estudio están en la sección en que se consulta por el impacto de tener hijos en el desarrollo profesional.

Una amplia mayoría de los encuestados cree que en Chile tener hijos/as afecta principalmente la carrera laboral de las mujeres (80%). Pero otra vez, aunque la tendencia es

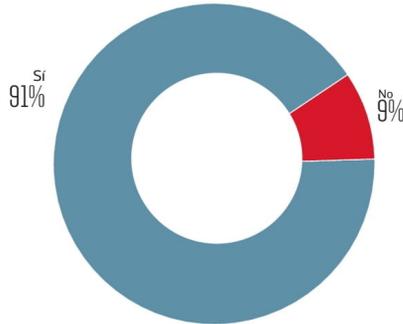
la misma, hay una diferencia relevante entre lo que piensan mujeres y hombres. En el caso de las primeras, esa percepción sube al 89%, mientras que para los segundos, disminuye al 71%. También es mayor en los más jóvenes, en el grupo ABCI y en la Región Metropolitana (RM), con un 84% en cada uno.

CONTINÚA EN PÁGINA 8

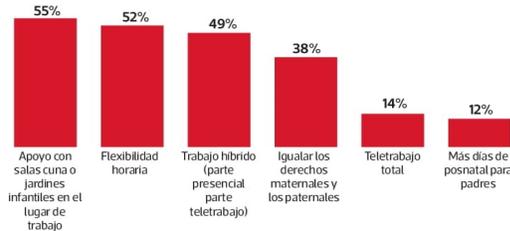
MUJER Y MERCADO LABORAL



¿Considera que este Gobierno debe priorizar la aprobación de la ley de sala cuna para las madres y padres con hijos/as menores de dos años para apoyar el trabajo formal femenino y la natalidad?



¿Cuáles de las siguientes medidas laborales serían más efectivas para compatibilizar la decisión de tener hijos/as y a la vez un trabajo formal? Seleccione un máximo de tres.



FUENTE: Descifra

LA TERCERA

VIENE DE PÁGINA 7

Existe consenso en todos los segmentos que el principal efecto en la carrera laboral de tener hijos/as es una mayor dificultad para llegar a cargos de primera línea (46%). Este porcentaje crece en mujeres (51%). A su vez, quienes piensan que el principal impacto es un menor desarrollo y promoción al interior de la empresa u organización, aumentan a menor edad.

Con todo, la mayoría de los hombres considera que la carrera laboral no se ve afectada en nada por tener hijos/as (61%), lo que disminuye drásticamente al 27% en el caso de las mujeres que, como contracara de eso, estiman en un 40% que se ve afectada mucho/bastante.

Respecto de si ha tomado la decisión de no tener hijos/as o de tener menos buscando promover su desarrollo profesional, el sondeo arroja que un 38% de los encuestados así lo ha hecho. Pero este guarismo aumenta al 48% en mujeres y cae al 29% en hombres. Por edades, la decisión de no tener hijos para privilegiar su trabajo es liderada por los jóvenes (18 a 34 años), con un 28%. En el caso de los mayores de 65 años, ese porcentaje baja al 8%.

De todos modos, un 53% de los consultados dice que no ha tomado la decisión de no tener hijos/as o de tener menos para fortalecer su carrera.

Entre quienes sí optaron por no tener hijos/as o tener menos, piensan que ha contribuido a promover su desarrollo profesional en un 78% de los casos, tendencia que se refleja en todos los segmentos encuestados. Dicho porcentaje se eleva en la Región Metropolitana, con un 81%, en comparación con los encuestados de regiones (71%).

A su vez, tres de cada cuatro encuestados que tomaron la decisión de no tener hijos/as o tener menos para privilegiar su carrera profesional lo volverían a hacer. Eso aumenta en jóvenes (88%), en el grupo C2 (84%) y en la Región Metropolitana (80%).

En cuanto a las políticas públicas que se debieran promover para apoyar el trabajo formal femenino y la natalidad, 9 de cada 10 encuestados consideran que este gobierno debe priorizar la aprobación de la ley de sala cuna para las madres y padres con hijos/as menores de dos años.

En ese sentido, el 55% de los encuestados cree que el apoyo con salas cunas es una medida efectiva para compatibilizar la decisión de tener hijos y el trabajo formal. Esto, seguido de la flexibilidad horaria, con el 52%, y trabajo híbrido, con el 49%. En el caso de los hombres, prefieren apoyo con salas cunas (58%), mientras que en el de las mujeres hay tres medidas que obtienen un porcentaje similar: flexibilidad laboral (53%), sala cuna (52%) y trabajo híbrido (51%). ●

PUNTO DE VISTA

—POR Francisca Jünemann
Presidenta ejecutiva ChileMujeres



8M: prioridades para el gobierno y las empresas

El estudio de opinión "Inclusión y equidad laboral" de Descifra y ChileMujeres por este 8M, muestra tendencias claras que marcan el desafío gubernamental y empresarial para este 2025, con diferencias y con semejanzas en las percepciones entre hombres y mujeres.

En cuanto a las divergencias, destacan los avances en inclusión laboral de las mujeres, donde los hombres tienen una percepción bastante más positiva: mientras que el 41% de las mujeres considera que ha habido avances en esta materia, en ellos la cifra se eleva al 61%.

Además de ver con mejores ojos la inclusión laboral femenina, los hombres también advierten una menor brecha de género salarial, con un 63% que considera que su empresa les paga igual que a las mujeres, percepción que desciende al 35% en ellas; tema de gran relevancia, ya que la igualdad en los sueldos es correctamente percibida como una de las medidas más efectivas para que más mujeres accedan al mercado laboral formal, junto con la flexibilidad horaria y sala cuna universal.

El principio de igualdad salarial entre hombres y mujeres consagrado en el artículo 62 bis del Código del Trabajo es entonces el gran desafío empresarial para este año y la única forma para alcanzarlo es midiendo y gestionando las brechas de ingresos.

De lo contrario, se terminará aprobando por malas prácticas el proyecto de ley de equidad salarial que, a nuestro entender, no incentiva el empleo formal de mujeres al sobrerregular y sobrejudicializar, en un preocupante escenario de alto desempleo femenino de largo plazo.

El cumplimiento adecuado de la ley vigente por parte de las empresas es la única manera de evitar nuevas normas que aumenten aún más los costos directos e indirectos de contratación asociados a las mujeres.

Respecto a las coincidencias de respuestas del estudio, la más significativa se encuentra en la pregunta sobre si el gobierno debe priorizar la aprobación de la ley de sala cuna para madres y padres de niñas y niños menores de dos años, para apoyar el trabajo formal femenino y la natalidad. Nueve de cada diez personas encuestadas consideran que sí debe ser prioridad.

Un nivel de respuesta así de contundente es un estímulo para las organizaciones que tanto hemos trabajado por sacar adelante un buen proyecto de ley de sala cuna que extienda el derecho a todas las madres y a los padres, en un país donde la tasa de fecundidad no deja de caer. Esperamos que el gobierno del Presidente Gabriel Boric dé un buen estímulo este 8M a esta iniciativa legislativa, con las reformas necesarias para que sea una buena ley.

Igualdad salarial para las empresas y sala cuna para el gobierno. Empecemos bien este Día de la Mujer escuchando a las personas.