

Estudio PwC | Chile

Women in Work Index 2024

Desenmascarando las desigualdades: las brechas salariales entre hombres y mujeres.

Marzo 2024



Resumen ejecutivo

El Día Internacional de la Mujer 2024 es un momento para hacer una pausa y reflexionar sobre nuestro camino hacia la igualdad de género. Es el momento de reconocer los avances, pero también de considerar si el ritmo de progreso es lo suficientemente rápido. Este es especialmente el caso en tiempos de incertidumbre económica, ya que es probable que este tipo de crisis afecten con mayor dureza a las mujeres, dada su sobrerrepresentación en empleos precarios y en sectores con salarios bajos.

Las mujeres se enfrentan a un doble golpe durante las recesiones económicas, ya que en esos momentos el riesgo de inacción hacia la consecución de la igualdad de género en el lugar de trabajo es mayor. Por consiguiente, sin una acción inmediata, corremos el riesgo de enfrentarnos a un lugar de trabajo aún más desigual en el futuro. Además de lograr lugares de trabajo igualitarios e inclusivos, la mejora de los resultados de las mujeres en el mercado laboral puede ser especialmente poderosa en tiempos de turbulencias económicas. Una mejora en el empleo femenino tiene el potencial de generar importantes ingresos y repercusiones en el producto interno bruto (PIB).

En este escenario cada vez más complejo, nuestro **Women in Work Index de PwC** busca medir los progresos realizados hacia la igualdad de género en el trabajo en 33 países de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE). El índice se compone de cinco indicadores que enmarcan nuestro análisis y miden varios indicadores clave de la igualdad de género en el lugar de trabajo. **A pesar de algunos avances en la última década, nuestro análisis muestra que aún queda un largo camino por recorrer.**

Este año, encontramos que la brecha salarial media de género en toda la OCDE aumentó del 13,2% en 2021 al 13,5% en 2022. Aunque la participación de las mujeres en los mercados laborales de la OCDE está aumentando, siguen enfrentándose a disparidades salariales en comparación con los hombres. En el caso de 20 de los 33 países de la OCDE incluidos en nuestro Índice, la brecha salarial de género fue mayor de media en 2022 que en el año anterior. Para los lectores familiarizados con nuestros informes de años anteriores, esto no será una sorpresa.

Lo mismo se observa en el escenario local, ya que Chile se posicionó nuevamente entre los países con peores resultados del índice, reflejando un retroceso importante en lo que refiere a la brecha salarial de género.

De este modo, los últimos datos incluidos en este reporte muestran que el progreso hacia la igualdad de género en el lugar de trabajo es demasiado lento. A este ritmo de progreso, se necesitará más de medio siglo para cerrar la brecha salarial de género en toda la OCDE.

Este año, encontramos que la brecha salarial promedio de género en toda la OCDE aumentó del 13,2% en 2021 al 13,5% en 2022.



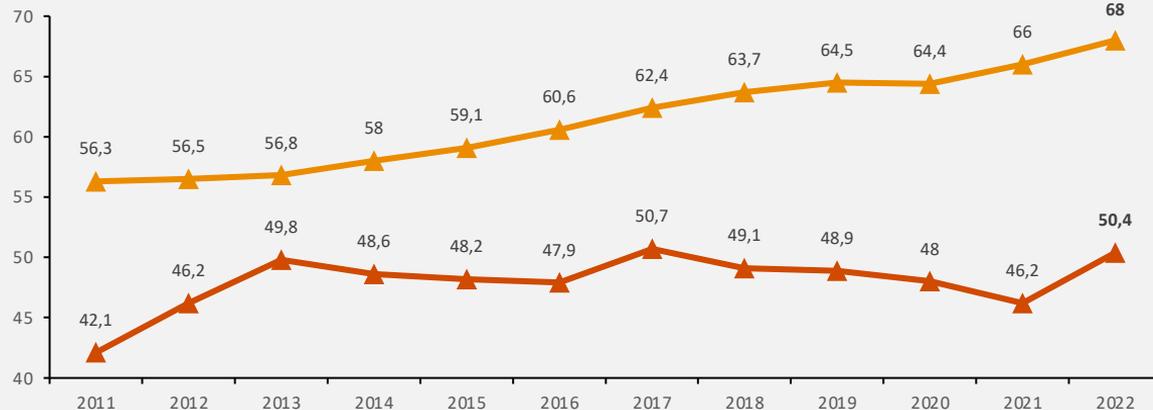
Ruta hacia la igualdad de género en el trabajo

Durante la última década, los países de la OCDE han hecho numerosos esfuerzos para alcanzar la igualdad de género en los espacios de trabajo. En este periodo, la puntuación promedio del índice aumentó de 53,6 en 2011 a 68 en 2022. En tanto, desde la última medición en 2021, la mejora ha sido de dos puntos porcentuales, siendo un proceso más rápido que el aumento promedio de un punto por año desde el inicio del índice.

Por otro lado, la puntuación promedio de Chile ha registrado un aumento de 8,3 puntos desde 2011 a la fecha, situándose en 50,4 y estando cerca de alcanzar su máximo de 50,7 registrado en 2017. Además, sólo en el último año, el desempeño del país ha crecido 4,2 puntos, superando el escenario global y siendo la mejora más importante desde que la creación de nuestro índice en 2011.

Si bien gran parte de esta mejora se explica por una disminución tanto de la brecha en la tasa de participación laboral entre hombres y mujeres como de los niveles de desempleo de estas últimas, nuestro país aún tiene un largo camino por recorrer. De 33 países analizados en este reporte, Chile se posicionó nuevamente en el puesto 31 del *ránking*, siendo uno de los territorios más atrasados en la carrera de igualdad.

Puntuación promedio en el Índice de la Mujer en el Trabajo (2011 – 2022)



Chile Global

Nota: En nuestro informe de 2024, presentamos la última actualización del Índice utilizando datos de 2022. Nuestro Índice siempre incluye un desfase de dos años debido al desfase en la disponibilidad de datos anuales en todos los indicadores y países de nuestro Índice. En el resto de este informe, cuando nos referimos a la última actualización del Índice, nos referimos a los resultados utilizando datos de 2022, los últimos datos anuales disponibles en el momento de la publicación.

Fuentes: Análisis de PwC; OCDE

Ráncing del índice

A nivel OCDE, Chile es uno de los países con peor desempeño dentro del índice, ubicándose en el puesto 31 de 33, seguido de Corea y México. Hasta la fecha, este es el puesto más alto que ha alcanzado nuestro país, donde se ha mantenido desde 2019.

En la vereda contraria, Luxemburgo destacó en el primer lugar del ranking seguido de Islandia y Eslovenia. Los cinco países ganadores dentro del índice en 2021 siguen liderando el listado durante 2022, solo que con un cambio de orden.

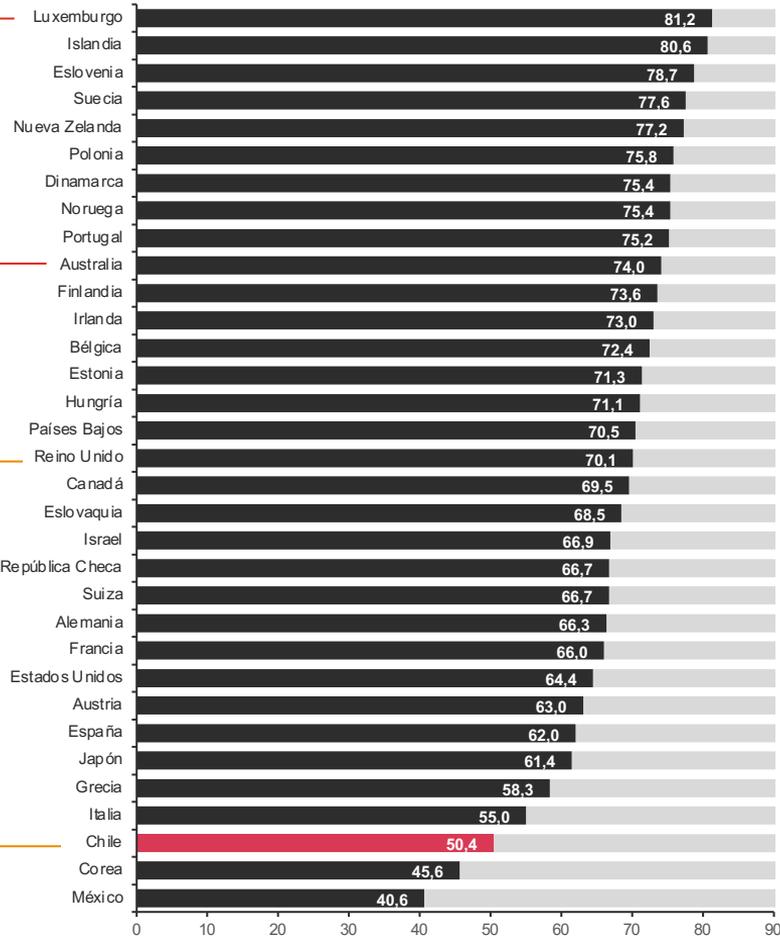
En términos de rendimiento, Australia vio la mejora más importante en el ranking subiendo en el último año del puesto 17 al 10. En tanto, Reino Unido experimentó la mayor caída al bajar cuatro puestos dentro del ranking.

Los buenos resultados de Luxemburgo se vieron impulsados por la mejora de todos los indicadores y, especialmente, por el hecho de que el país sigue teniendo la menor diferencia salarial entre hombres y mujeres de toda la OCDE. La brecha salarial entre hombres y mujeres en Luxemburgo es negativa (-0,2%), lo que significa que, en promedio, el nivel salarial medio es más alto para las mujeres que para los hombres.

Australia registró la mayor mejora en su clasificación, subiendo siete puestos, del 17° en 2021 al 10° en 2022, con un aumento de 6,6 puntos en su puntuación en el Índice. Esto se debió a una mejora en los cinco indicadores y, en particular, en la brecha salarial entre hombres y mujeres, que se redujo en 4,3 puntos porcentuales (del 14,2% en 2021 al 9,9% en 2022) y en la tasa de desempleo femenino, que disminuyó en 1,4 puntos porcentuales (del 5,1% en 2021 al 5,1% en 2022).

Por el contrario, Reino Unido experimentó la mayor caída en la clasificación, descendiendo cuatro puestos, del 13° en 2021 al 17° en 2022. Se trata de la mayor caída anual en la clasificación que ha experimentado el país en una década. Se trata, en gran medida, de un cambio relativo a pesar del aumento de 1,1 puntos en la puntuación de Reino Unido en el Índice, lo que implica que está siendo superado por otros países en términos de progreso hacia la consecución de la igualdad de género en el trabajo. La brecha salarial de género en Reino Unido también aumentó en 0,2 ppt, pasando del 14,3% en 2021 al 14,5% en 2022.

Chile, Corea y México ocupan los últimos puestos del índice. Los tres países registraron bajas tasas de participación femenina en 2022, con un 58%, 62% y 50% respectivamente. Esto contrasta con una tasa media de participación femenina del 72% en el conjunto de la OCDE.



Fuentes: Análisis de PwC; OCDE

Brechas en la tasa de participación laboral

Pese al desempeño de Chile a nivel general, es importante destacar que gran parte de su avance en materia de igualdad de género se ha visto reflejado en la tasa de participación laboral.

Este año, la proporción de mujeres en edad de trabajar (de 15 a 64 años) que tienen un empleo o lo buscan aumentó de un 70,8% en 2021 a 72,1% en 2022, a nivel global. En Chile, el cambio fue de 4,1 puntos porcentuales, desde un 54% a un 58,1%, siendo esta la cifra más alta que se ha registrado desde los inicios de la medición del índice.

Al analizar los datos ligados a los hombres, se registra un menor crecimiento de la tasa de participación laboral, con un crecimiento anual de 2,1 puntos a nivel mundial y de 0,8 en Chile.

Desde 2011, la tasa de participación laboral de la fuerza laboral femenina a nivel global ha crecido 5,8 puntos porcentuales y 4,2 puntos en Chile. Por otro lado, la participación de hombres en el mundo ha crecido en promedio 2,1 puntos porcentuales, mientras que en Chile ha bajado en 1,9 puntos.

En este sentido, la brecha de participación entre hombres y mujeres a nivel global ha comenzado a reducirse, situándose hoy en 9,1 puntos porcentuales, menor a lo visto el año pasado cuando la diferencia era de 9,6 puntos.

En Chile, la diferencia es mayor con 18,6 puntos, siendo la segunda peor cifra entregada a nivel mundial, superada solo por México que registra una brecha de 31,7 puntos. En la medición del año anterior, la brecha era de 20,6 puntos.



Tasa de participación de la fuerza laboral femenina vs masculina



Fuentes: Análisis de PwC; OCDE

Tasa de desempleo

Pese a que la brecha de participación laboral entre hombres y mujeres se ha ido reduciendo, aún hay diferencias en lo que respecta al tipo de contrato y horas diarias.

Según nuestro estudio, del total de mujeres que tienen un empleo, un promedio de 78,70% en Chile trabaja a tiempo completo, mientras que en el caso de los hombres, la cifra alcanza el 89,49%, significando una diferencia de 10,7 puntos porcentuales.

Respecto a 2011, la tasa de mujeres que cuentan con un empleo a tiempo completo en Chile ha subido en 4,2 puntos porcentuales, una cifra levemente mayor a los 3,6 puntos promedio global. En tanto, la tasa de hombres en Chile y el mundo ha subido 1,2 y 0,8 puntos, respectivamente.

Por otro lado, cuando se habla del desempleo, las mujeres siguen presentando una diferencia importante respecto a los hombres.

Mientras que las mujeres tienen una tasa de desempleo de 8,7%, los hombres tienen una tasa de 7,7%. Lo mismo se repite a nivel global, donde ambos grupos registran una tasa de 5,3% y 4,9%, respectivamente.

Desde 2011, el desempleo de las mujeres sólo ha bajado en 0,2 puntos porcentuales. En tanto, el de los hombres ha experimentado un alza de 1,4 puntos.

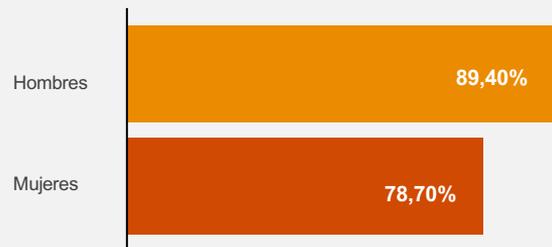
Tasa de desempleo en Chile (hombres vs mujeres) – 2022



A nivel global, la tasa de desempleo masculina promedio es de 4,9%, mientras que la femenina alcanza el 5,3%.

Fuentes: Análisis de PwC; OCDE

Tasa de empleo a tiempo completo en Chile (hombres vs mujeres) – 2022



A nivel global, la tasa de empleo a tiempo completo de los hombres es de 91,9%, mientras que el de las mujeres es de 77,9%.

Fuentes: Análisis de PwC; OCDE

Brecha salarial de género

Al igual que el resto del mundo, Chile avanza hacia la eliminación de las diferencias salariales entre hombres y mujeres, pero lo hace con demasiada lentitud.

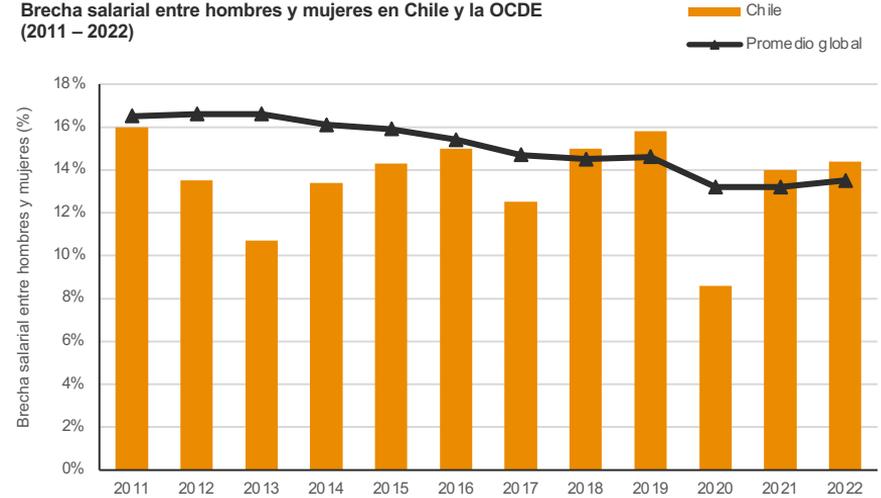
Desde 2011 a 2022, Chile ha registrado una reducción de la brecha salarial de 1,6 puntos porcentuales, desde un 16% a 14,4%. Lo anterior, se aleja del promedio de la OCDE que bajó 3 puntos, desde un 16,5% a 13,5%.

En general, la brecha salarial promedio en toda la OCDE ha sido mayor a la de Chile. Sin embargo, desde 2018 en adelante, se ha visto cada vez más similar, alcanzando uno de sus puntos más altos en 2019 para un año después registrar su mayor caída. Lo anterior, se da en un contexto mundial de pandemia por el Covid-19 y local marcado por el estallido social y nuevos cambios legislativos.

En particular, Chile está avanzando en generar nuevas políticas públicas que fomenten la inclusión de las mujeres en el ámbito laboral en igualdad de condiciones con los hombres.

Uno de los primeros pasos en esta materia fue la publicación de la Ley N° 20.348 en 2009 que "modifica el Código del Trabajo resguardando el derecho a la igualdad en las remuneraciones" entre hombres y mujeres cuando realicen un mismo trabajo.

Brecha salarial entre hombres y mujeres en Chile y la OCDE (2011 – 2022)



Se necesitarían al menos 50 años* para eliminar las diferencias salariales entre hombres y mujeres en toda la OCDE, teniendo en cuenta el ritmo histórico de progreso.

En 2011 la brecha salarial de género promedio en la OCDE fue de 16,5%.

Entre 2011 y 2022, la brecha salarial entre hombres y mujeres se ha reducido en 0,27 puntos porcentuales al año. Si se sigue avanzando a este ritmo después de 2022, harán falta al menos 50 años para cerrar la brecha salarial de género en el mundo.

En 2022, la brecha salarial de género promedio en la OCDE fue de 13,5%, reduciéndose 3 puntos desde 2011.

*La variación promedio anual constante en puntos porcentuales entre 2011 y 2022 se aplica linealmente para estimar el número de años necesarios para alcanzar la "paridad".

Conclusiones

En la sección anterior presentamos nuestra última visión de los progresos realizados hacia la igualdad de género en el trabajo en los países de la OCDE, medida por nuestro Índice de Mujeres en el Trabajo. Para los lectores familiarizados con los informes del Índice de Mujeres en el Trabajo de PwC de años anteriores, es poco probable que los resultados de este año sean una sorpresa. Los últimos datos no hacen sino reforzar nuestra opinión de que el progreso hacia la paridad de género en el trabajo es demasiado lento.

El año pasado, estimamos que al ritmo actual de progreso, una mujer de 18 años que entrara a trabajar en la OCDE no vería la paridad salarial en su vida laboral. Por si fuera poco, los últimos datos muestran que la brecha salarial de género en Chile aumentó 0,4 puntos porcentuales entre 2021 y 2022. No solo nos enfrentamos a un estancamiento del progreso, sino que, sin una acción inmediata, corremos el riesgo de enfrentarnos a un lugar de trabajo aún más desigual en el futuro.

Esto se produce en un momento en que los responsables políticos y los legisladores de todo el mundo prestan cada vez más atención a la información sobre las diferencias salariales entre hombres y mujeres.

Nuestro trabajo previo en este ámbito -tanto en lo que se refiere a nuestras publicaciones económicas como al trabajo realizado por nuestro equipo de Diversidad, Equidad e Inclusión- ha demostrado que no hay una solución fácil. Las causas de las disparidades salariales entre hombres y mujeres son múltiples y los distintos grupos de la sociedad se enfrentan a retos diferentes. Creemos que un paso crucial para resolver este problema es, en primer lugar, reconocer su complejidad y, en segundo lugar, desarrollar una base de datos que analice la interacción entre género y retribución, teniendo en cuenta otras características determinantes de la retribución (como las modalidades de trabajo, la ubicación regional, etc.). Esto nos permitirá comprender:

- ¿Cómo varía la disparidad salarial a lo largo de la vida de una mujer?
- ¿Cómo agrava el género las desigualdades en el lugar de trabajo para otras poblaciones, como las minorías étnicas?
- ¿Es menor la disparidad salarial en los sectores con una gran proporción de mujeres?



De acuerdo al índice y considerando los resultados desde 2011 a 2022, se necesitan más 50 años para cerrar la brecha salarial en los países de la OCDE. La única manera de romper con este pronóstico es buscar nuevas formas de enfrentar el tema aprovechando el cambio de la fuerza laboral post pandemia, sin embargo, para ello se requiere de un cambio de paradigmas desde el interior de las organizaciones fomentado el liderazgo femenino”.

Pablo Gómez, socio de People & Organization, PwC Chile.

Contáctanos



Pablo Gómez
Socio P&O
pablo.gomez@pwc.com
+56 9 9879 9891



Francisca Flores
Senior Manager Compensaciones
francisca.flores@pwc.com
+56 9 5004 6867

pwc.cl

© PwC. Todos los derechos reservados. PwC se refiere a la red de firmas miembro de PricewaterhouseCoopers International Limited y/o a firmas individuales dentro de la red de PwC o a varias o todas ellas colectivamente, cada una de las cuales es una entidad legal separada e independiente. PricewaterhouseCoopers Consultores, Auditores Compañía Limitada es una sociedad chilena, miembro de dicha red de firmas.