

## **Efectos de la pandemia en la situación laboral de la mujer**

El 8 de marzo conmemoramos el Día Internacional de la Mujer, reconociendo la lucha de las mujeres por la igualdad. Lamentablemente, a nivel regional, posterior a la pandemia, se observa un empeoramiento en sus condiciones de trabajo, específicamente en cuanto a ocupación y salario se refiere.

La región de O'Higgins, a fines del 2019, tuvo una tasa de ocupación de 58,8%, levemente superior al 58,6% que presentó el país en ese momento. Posterior a la pandemia, a fines del 2022, la ocupación en la región llegó a 52,3%, esto es, 3,5 puntos menos que la tasa de ocupación nacional en la misma fecha. Respecto de las diferencias por sexo, si terminando el 2019, en la región, las mujeres presentaban una tasa de ocupación de 48,1%, los hombres marcaron 69,5%, registrando una brecha de 21,4 puntos, la cual, al terminar el 2022, cuando la ocupación en las mujeres llegó a 40,9% y la de los hombres a 63,8%, aumentó, alcanzando los 22,9 puntos porcentuales.

Ahora, respecto de los salarios, el promedio regional líquido mensual en el 2019 fue de \$531.834, las mujeres percibieron \$465.609 y los hombres \$574.495. Todas cifras menores al promedio país en ese momento. Por otro lado, en el 2021, el salario mensual de la región llegó a los \$567.720, situándose como la duodécima a nivel nacional o, si se quiere, como la quinta región peor remunerada de Chile. Específicamente, en O'Higgins, la brecha salarial entre hombres y mujeres aumentó de \$108.886 en 2019 a \$199.357 en 2021, año en que las mujeres de la región percibieron, en promedio, un sueldo mensual líquido de \$443.715, mientras que las remuneraciones mensuales de los hombres fueron \$643.072.

En definitiva, posterior a la pandemia, las mujeres en la región de O'Higgins se encuentran en peores condiciones en lo que a ocupación y remuneraciones se refiere, no solo frente a los hombres de la región, sino que también ante los promedios de las mujeres a nivel país.

Se vuelve urgente incentivar la contratación de mujeres, así como mejorar sus remuneraciones. Es un problema profundo y dejar las posibles soluciones en manos del mercado no basta. En este contexto, parece razonable impulsar incentivos a las contrataciones de mujeres de parte del Estado, en buenas condiciones laborales, así como políticas de equidad de género, tanto en el mercado del trabajo como al interior de los espacios laborales. Experiencias internacionales como igualar el beneficio de posnatal o sala cuna para hombres y mujeres ha promovido la disminución de la brecha salarial entre ambos, toda vez que el costo de los trabajadores, independiente de su sexo, se iguala tanto para el mercado como para el Estado. Por otra parte, desarrollar e implementar un modelo de gestión de personas por competencias, a nivel institucional y empresarial, con lo que esto implica en materia de capacitación y certificación, también tendería a igualar las remuneraciones, siempre y cuando este modelo no legitime la reproducción soterrada de mecanismos de discriminación culturales.

**Mauricio Muñoz**

**Sociólogo y Doctor en Ciencias Sociales**

**Analista del Observatorio Laboral de O'Higgins**