

# Puntos de Referencia

EDICIÓN DIGITAL  
N° 490, octubre 2018

## Brecha salarial de género: Evolución en el periodo 1990-2017

**Adolfo Fuentes / Rodrigo Vergara**

CENTRO DE ESTUDIOS PÚBLICOS

### Resumen

**D**e acuerdo con el informe del Foro Económico Mundial, Chile ha reducido bastante su brecha de género, en términos generales, en los últimos años. Sin embargo, ese mismo informe muestra que la brecha de género relacionada con el mercado laboral, si bien se ha acortado, no lo ha hecho a la misma velocidad que el resto del mundo. La literatura relacionada argumenta que las mujeres en Chile están expuestas a fuertes factores socioculturales sobre su rol en la sociedad, lo que les hace difícil la participación en el mercado del trabajo. También se ha documentado que la mayor parte de las brechas salariales de género se observan entre sectores productivos y no al interior de éstos, y que las mujeres tienden a trabajar en sectores que pagan menores salarios. Dado esto, es interesante estudiar la evolución de la brecha salarial de género que se ha generado en Chile en las últimas décadas. Utilizando datos de la encuesta Casen para el periodo 1990-2017, realizamos una descomposición de Blinder-Oaxaca corregida por el sesgo de selección con el método de Heckman, para determinar la brecha no explicada por factores observables. Nuestros resultados, concordantes con mediciones similares de la literatura, indican una caída consistente de la brecha en el periodo 1990-2006, pasando de 38,6 a 18,5%, para luego mantenerse, con altibajos, en torno a 20% desde entonces.

---

**Adolfo Fuentes.** Investigador asistente, Centro de Estudios Públicos.

**Rodrigo Vergara.** Investigador senior, Centro de Estudios Públicos e Investigador asociado del Centro Mossavar-Rahmani de la Escuela de Gobierno (Kennedy) de la Universidad de Harvard.

Los autores agradecen los valiosos comentarios de Isabel Aninat y Andrés Hernando.

## 1. Introducción

A partir del año 2006, el Foro Económico Mundial (FEM) lanza anualmente el Reporte de brecha de género global<sup>1</sup>, cuyo principal indicador es el índice de brecha de género. Este índice, que se mide para 144 países, se compone de la evaluación de cuatro elementos: participación económica y oportunidades, logros educativos (nivel educacional alcanzado), salud y sobrevivencia, y, por último, empoderamiento político.

En el último reporte, Chile obtuvo un índice de brecha de género de 0,704<sup>2</sup>, lo que le significó quedar en el lugar 63 de los países con menores brechas de género. Si tenemos en consideración que en el reporte de 2006, Chile obtuvo un índice de 0,6455 y quedó en el lugar 78 del ranking, podemos notar que la mejora ha sido significativa en este tiempo.

Sin embargo, no todas son buenas noticias. Si se analiza en detalle el apartado de “participación económica y oportunidades”<sup>3</sup>, veremos que en 2017 Chile tuvo un índice de 0,573 y obtuvo el lugar 117, mientras que en 2006 su índice era de 0,5138 y ocupaba el lugar 90. Es decir, en Chile la brecha de género a nivel agregado se ha reducido relativamente más rápido que en el resto de mundo, pero no así la brecha específica de participación económica y de oportunidades.

Esto es preocupante, ya que, tal como argumentan Contreras, Hurtado & Sara (2012), la participación laboral femenina es fundamental para lograr disminuir las tasas de pobreza en el país. Huneus y Velasco (2011) van más allá, y argumentan que aumentar la tasa de participación laboral femenina disminuiría la desigualdad.

<sup>1</sup> Global gender gap report 2017, World Economic Forum.

<sup>2</sup> Siendo 1 la no existencia de brecha y 0 la brecha total.

<sup>3</sup> Este índice se compone de 5 indicadores que se calculan sobre bases generadas por el FEM o la OIT. La interpretación de los subíndices es equivalente al índice general: 1 es la ausencia de brecha y 0 es la brecha total.

El objetivo de este trabajo es medir un subconjunto de la brecha económica; en particular, la brecha salarial de género. En la literatura para Chile se encuentran diversas mediciones de dicha brecha, pero todas miden periodos puntuales o series de tiempo de una década, y el estudio compilatorio más reciente fue publicado hace más de una década (Fuentes, Palma & Montero, 2005). De esta forma, un estudio que genere una serie comparable en el tiempo, con todos los datos disponibles, es un aporte a la comprensión de las brechas de género en el mercado laboral.

Para medir esto, utilizaremos las bases de datos de las encuestas Casen para el periodo 1990-2017. La metodología que emplearemos será la descomposición de Blinder-Oaxaca<sup>4</sup>, incorporando el sesgo de selección que suele estar presente en los temas de participación laboral femenina.

Nuestros principales resultados indican que en el periodo 1990-2006 existió una gran caída en la brecha salarial, pasando de 38,6 a 18,5%, y en los últimos 10 años ha existido un estancamiento<sup>5</sup> en torno al 20%.

La estructura de este estudio es la siguiente: En la segunda sección se hace una revisión bibliográfica de artículos relacionados con la medición de las brechas salariales de género tanto para Chile como para otros países. En la tercera sección se describen, brevemente, las bases de datos con las que se cuenta y se presentan algunas estadísticas descriptivas. La metodología que sigue este estudio está contenida en la cuarta sección. En la quinta sección se presentan los resultados. Finalmente la sexta sección contiene las principales conclusiones obtenidas.

<sup>4</sup> Esta metodología permite descomponer la brecha observada entre dos grupos en una parte explicada por observables (características de los grupos reportadas en las bases de datos) y una parte no explicada por éstos. Esta última, es decir aquella parte no explicada por observables, es la que se utiliza como medición de brecha de género.

<sup>5</sup> Esto a pesar de iniciativas como la Ley 20.348, que “Resguarda el derecho a la igualdad en las remuneraciones”, de 2009.

## 2. Revisión de literatura

Lo primero que se debe tener en consideración es que las influencias culturales son relevantes. Contreras et al. (2012) muestran que, a pesar del gran crecimiento económico de Chile durante la década de 1990 y de 2000, y los altos niveles de escolaridad de las chilenas en relación con el resto de las latinoamericanas, las percepciones de los chilenos sobre el rol de la mujer, en el cuidado de la casa y de la familia, juegan un rol fundamental en la baja participación laboral femenina<sup>6</sup>.

Los componentes culturales no sólo afectan a nivel de la participación laboral femenina, sino que también a los niveles educacionales que alcanzan las mujeres. Bravo, Sanhueza & Urzúa (2008) muestran que parte significativa de las diferencias salariales de género se deben a los niveles educacionales de los individuos, y que existe un importante sesgo de género a la hora de alcanzar dichos niveles. Cabe destacar que, dentro de sus variables de control, utilizan la experiencia laboral potencial; esto es, una medida de la experiencia laboral de cada individuo correspondiente a su edad menos su escolaridad menos seis<sup>7</sup>.

La literatura empírica sobre discriminación laboral contra la mujer es bastante amplia, y usa diferentes estrategias para estimar el tamaño de su efecto en la brecha salarial. Dentro de la literatura para Chile, el periodo más largo estudiado corresponde a Fuentes et al. (2005), cuyo estudio es el más relacionado con el nuestro. Ellos siguen la metodología

de Heckman (1979) para corregir por el sesgo de selección<sup>8</sup>, y realizan descomposiciones de Blinder-Oaxaca utilizando las bases de datos de la encuesta Casen para el periodo 1990-2003. Su principal variable de control es la escolaridad medida en años de educación, y omiten la variable experiencia potencial debido a que argumentan que las mujeres tienen mayores lagunas laborales que los hombres, de forma tal que su utilización podría generar un sesgo<sup>9</sup>. Su principal hallazgo es una caída sustantiva de la brecha de género, debido a que en 1990 la brecha encontrada era de 58,5% y en 2003 fue de 27,5%, tendencia que también arrojan nuestras estimaciones.

Otro estudio que aborda esta problemática es Jáuregui (2016). Aquí se estima, con datos de la encuesta Casen 2011, la brecha salarial de género utilizando también la metodología de Blinder-Oaxaca (1973). La metodología es similar a la anteriormente expuesta, salvo que controla por más observables, como experiencia laboral potencial, niveles educacionales y regiones del país. La brecha salarial de género estimada en este trabajo para el año referido fue de 27,2%.

También destaca Peticará y Bueno (2009), quienes calculan la brecha salarial de género con datos

<sup>6</sup> En línea con esto, el Estudio Nacional de Opinión Pública N° 44 (diciembre 2002), del Centro de Estudios Públicos, midió que el 43% de los chilenos afirma estar "De acuerdo" o "Muy de acuerdo" con la frase "La labor del hombre es ganar dinero, la labor de la mujer es cuidar del hogar y la familia". Dicha medición se volvió a hacer en los años 2012 y 2017 (Estudio Nacional de Opinión Pública N° 66 y N° 79, respectivamente), mostrando que el porcentaje de la población que afirmaba estar "De acuerdo" o "Muy de acuerdo" con la frase bajó a 28% y 24%, respectivamente. Para más información, véase González y Mackenna (2018).

<sup>7</sup> El seis corresponde a la edad de inicio de la etapa escolar.

<sup>8</sup> El sesgo de selección se refiere, en este caso particular, a que observar la presencia de ingresos del trabajo no es aleatorio entre los distintos individuos, sino que corresponde a características particulares de cada agente o grupo. Por ejemplo, la literatura documenta que las mujeres que tienen hijos menores de seis años tienen menor probabilidad de participar en el mercado del trabajo, que aquellas que no tienen hijos o tienen hijos mayores. Para esto, Heckman (1979) desarrolló una metodología econométrica que permite estimar un *proxy* de la probabilidad de observar ingresos del trabajo en una persona determinada.

<sup>9</sup> Efectivamente la incorporación de la experiencia laboral potencial puede sesgar la estimación de la brecha de género; sin embargo, su no utilización también puede generar sesgo, siendo este un problema para cualquier estudio que no cuente con datos de experiencia laboral efectiva. A modo de comparación, realizamos nuestras estimaciones reemplazando en la estimación de salarios las variables de experiencia laboral (la base y su cuadrado) por las variables de edad. Los resultados indican, salvo para años puntuales, estimaciones consistentes y una tendencia común. Las series comparadas se pueden encontrar en el Anexo.

de la encuesta de protección social (EPS) para el periodo 2002-2006. Al ser datos de panel, pueden aplicar efectos fijos a sus estimaciones, de forma que controlan por no observables. Su metodología consiste en estimar regresiones de salarios con una variable dicotómica que identifica el género del individuo. No controlan por experiencia potencial por la misma razón que Fuentes et al. (2005), pero sí generan una variable de experiencia laboral efectiva que les permite la dimensión longitudinal de los datos. Sus principales resultados indican que la brecha de género en el periodo es de entre 11 y 18%, y que, a diferencia de lo esperado, existe una tendencia al alza en la brecha. Sin embargo, dichos resultados pueden subestimar la brecha laboral, ya que al hacer la regresión con una *dummy* de género se está asumiendo igual pago de factores frente a observables<sup>10</sup>. De esta forma, si sobre los mismos datos se aplicase la metodología de Blinder-Oaxaca, que sí permite distintas ecuaciones de salarios, la estimación, probablemente, arrojaría una brecha de género distinta y posiblemente mayor.

En el ámbito internacional destacamos dos líneas de investigación. Por un lado, se encuentran los estudios de Petersen y Morgan (1995) y de Trieman y Hartmann (1981). Los primeros muestran, con bases de datos levantadas de 16 sectores productivos en Estados Unidos, que la discriminación de salarios se produce mayoritariamente entre sectores, y no dentro de estos<sup>11</sup>. Mientras que los segundos, muestran que un porcentaje relevante de la brecha de género se reduce al aumentar significativamente la cantidad de controles de sector productivo en

<sup>10</sup> Una modelación en la que el género sólo sea controlado a través de una variable dicotómica, sin interacciones con el resto de las variables, asume implícitamente que el pago a dichas características (distintas del género, como la educación o la experiencia) es equivalente para ambos géneros. La metodología de Blinder-Oaxaca, al estimar ecuaciones de salarios para cada grupo, permite pagos distintos a iguales características.

<sup>11</sup> Esto quiere decir, que los autores encuentran que una mujer y un hombre que trabajen en un puesto similar, en el mismo sector productivo, tenderán a tener salarios similares.

que se trabaja. En efecto, encuentran que la brecha salarial encontrada se reduce entre 10 y 20% utilizando 222 categorías ocupacionales, y entre 35 y 40% si se utilizan 479 categorías. Esto es, los autores sostienen que una parte importante de la brecha de género se debe a que las mujeres se concentran en sectores productivos<sup>12</sup> que se caracterizan por tener salarios más bajos que el resto.

Por otro lado, se encuentran Card, Cardoso & Kline (2015). Los autores, estudiando las bases de datos de trabajadores de Portugal, determinan que un 20% de la brecha salarial de género se puede explicar debido a los sectores laborales donde se agrupan las mujeres, y a la diferencia de poder de negociación entre hombres y mujeres.

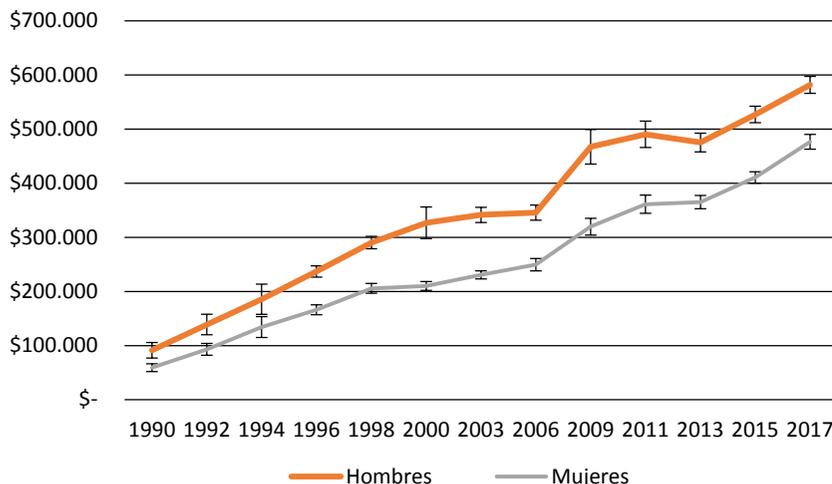
### 3. Datos y estadísticas descriptivas

Las bases de datos a utilizar corresponden a las encuestas Casen para el periodo 1990-2017. Al ser datos de corte transversal no podemos estimar usando efectos fijos, de forma que somos conscientes de que no estamos controlando por no observables invariantes en el tiempo. Esto se traduce en que, en rigor, no es posible interpretar las diferencias observadas como discriminación de género, sino más bien como brechas salariales controlando por observables.

La variable que utilizaremos corresponde al ingreso de la ocupación principal, y cuya evolución a lo largo de la serie se puede ver en la figura 1. Allí podemos ver que existe una diferencia sustantiva entre los ingresos de las mujeres y los hombres. Sin embargo, a pesar de que la diferencia bruta se haya ampliado en términos absolutos, en términos relativos se ha cerrado, lo que podemos observar en el cuadro 1.

<sup>12</sup> Esto puede ser influido por los factores socioculturales que se registran en la literatura.

**FIGURA 1** Promedio de ingreso de la ocupación principal para hombres y mujeres



Se muestran intervalos de confianza al 95%.

**CUADRO 1** Promedio de ingreso de la ocupación principal\* para hombres y mujeres y brecha porcentual.

Año	Hombres (\$)	Mujeres (\$)	Diferencia bruta (%)
1990	91.300	59.162	35,2
1992	138.932	93.013	33,1
1994	185.577	134.209	27,7
1996	236.869	166.108	29,9
1998	290.331	205.770	29,1
2000	326.861	210.096	35,7
2003	341.402	230.620	32,4
2006	345.625	249.430	27,8
2009	467.332	319.611	31,6
2011	490.389	361.236	26,3
2013	475.128	365.088	23,2
2015	527.073	410.656	22,1
2017	581.741	476.552	18,1

\* Los ingresos están en pesos chilenos de cada año, y son determinados utilizando una submuestra que considera a los mayores de 14 años, y menores de 61 años en el caso de las mujeres, y menores de 66 años en el caso de los hombres.

Para ello, como es usual en la literatura, debemos corregir por el sesgo de selección de observar a una mujer con ingresos. Esto se debe a que la decisión de una mujer de participar en el mercado laboral está sujeta a condiciones socioculturales que no afectan —al menos en la misma medida— a los hombres, de forma tal que aquellas mujeres que participan del mercado laboral no son una muestra aleatoria del total de mujeres en edad para trabajar<sup>13</sup>.

Para corregir por esto, se determina la probabilidad de que cada individuo (mujer u hombre) participe del mercado laboral como una función que depende de: su edad, su edad al cuadrado, variables dicotómicas que miden los distintos niveles educacionales<sup>14</sup>, su estado civil<sup>15</sup>, si es jefe(a) de hogar, si vive en una zona rural, el número de personas que viven en su hogar, el ingreso per cápita del hogar sin considerar su aporte, la cantidad de niños menores de 6 años en el hogar, variables dicotómicas para

## 4. Metodología

La metodología consiste en realizar una descomposición de Blinder-Oaxaca para las ecuaciones de salarios de cada género, a modo de ver diferencias en los pagos de éstos, y ver qué parte de la brecha es explicada o no por características observables.

<sup>13</sup> Lo mismo ocurre con los hombres, de forma que ambas muestras no son aleatorias.

<sup>14</sup> Estos niveles consideran educación básica, educación media científico-humanista, educación media técnico-profesional, educación técnica y profesional de nivel superior, educación universitaria y estudios de postgrado. Cada variable tiene el control por educación completa o incompleta, salvo estudios de postgrado.

<sup>15</sup> Se incorporan todos los estados civiles disponibles en cada encuesta. Se deja como base el estado "soltero/a".

las distintas regiones y distintos sectores productivos<sup>16</sup>.

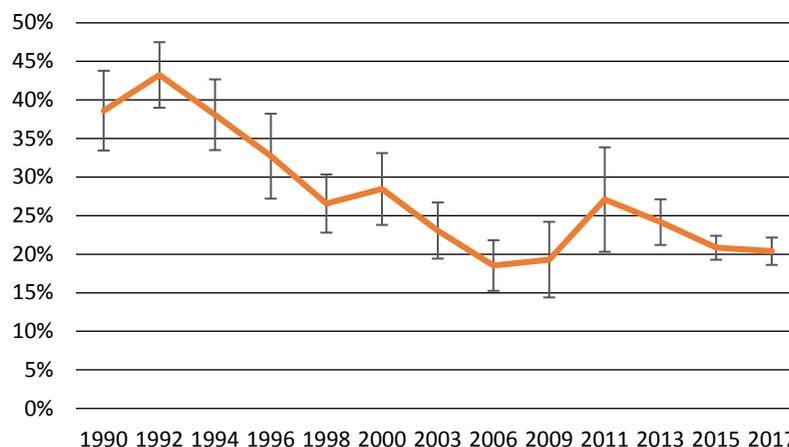
Se calcula dicha probabilidad a través de un modelo *probit*, desde el que se estiman los coeficientes para cada una de las variables asociadas. Una vez obtenidos estos estimadores, se calcula el inverso del ratio de Mills para cada individuo, que se utiliza como *proxy* de la probabilidad de ver la observación en la muestra.

Con dicho valor se estima, mediante mínimos cuadrados ordinarios, la ecuación de salarios para cada uno de los dos géneros incluyendo las variables de control. Para este caso, se controla por experiencia laboral potencial y su cuadrado, niveles educacionales, región, sector productivo y el inverso del ratio de Mills.

De esta forma se obtienen dos vectores de estimadores: los coeficientes correspondientes a la estimación de las mujeres ( $\hat{\gamma}_M$ ) y los coeficientes correspondientes a la estimación de los hombres ( $\hat{\gamma}_H$ ). Si adicionalmente se considera que  $\hat{X}_M$  es un vector con el promedio de las características de las mujeres, y  $\hat{X}_H$  su homólogo para los hombres, se tiene entonces que la descomposición en dos partes de Blinder-Oaxaca se puede determinar como:

<sup>16</sup> Los sectores productivos están seleccionados en base a la "rama de ocupación principal" declarada en la encuesta Casen, y utilizaremos 10 sectores productivos comunes al periodo 1990-2009. A partir de 2011 las clasificaciones se abren, de forma que para comprimir los sectores productivos el procedimiento es el siguiente: Fusionamos el sector de "Comercio al por mayor y menor" con el de "Hoteles y restaurantes" para construir el de *proxy* de "Comercio al por mayor/ menor, hoteles y restaurantes". Los sectores de "Agricultura, ganadería, caza y silvicultura" y "Pesca" se combinan en el *proxy* de "Agricultura, caza y silvicultura". El *proxy* "Establecimientos financieros y seguros" resulta de la unión de los sectores "Intermediación financiera" con el de "Actividades inmobiliarias y empresariales". Y, por último, agregamos los sectores de "Administración pública y defensa", "Enseñanza", "Servicios sociales y de salud", "Otras actividades de servicios comunitarios", "Hogares privados con servicio doméstico" y "Organizaciones y órganos extraterritoriales" en el *proxy* de "Servicios comunales y sociales".

FIGURA 2 Evolución brecha salarial no explicada por características



$$D \equiv \log \bar{w}_H - \log \bar{w}_M = [\bar{X}_H - \bar{X}_M]' \hat{\gamma}_M + \bar{X}_M' [\hat{\gamma}_H - \hat{\gamma}_M]$$

Donde el primer sumando corresponde a la diferencia explicada por las distintas características<sup>17</sup> promedio de los dos géneros. El segundo sumando corresponde a la diferencia explicada por las valoraciones distintas de las características entre ambos géneros. Para efectos de este artículo se considera que la brecha salarial de género está dada por la magnitud del segundo sumando, ya que de no haberla se valorarían en igual medida las características de hombres y de mujeres, de forma que este sumando sería igual a 0. Nótese que esto no implicaría que no haya diferencias salariales entre hombres y mujeres, sino que ellas serían explicadas únicamente por factores observables, tales como educación y experiencia, entre otros.

## 5. Resultados

La figura 2 indica la evolución de la brecha de género en Chile desde 1990 a 2017. Allí se puede ver que la brecha ha caído a lo largo del tiempo, aunque ha tenido periodos de alzas. Como notifican Fuentes et al. (2005), la caída de la brecha entre 1990 y 2003 es

<sup>17</sup> En la literatura también se habla de dotaciones.

considerable. Se pasa de una brecha promedio de 38,6% en 1990, a una brecha de 23,1% en 2003. No es sorprendente que nuestros resultados den magnitudes inferiores a las encontradas por los autores citados, ya que en este estudio se utiliza una mayor cantidad de controles.

Para el periodo 2003-2006, no se encuentra el aumento en la brecha documentado en Peticarà y Bueno (2009), de forma que se puede conjeturar que lo que obtienen dichos autores se debe a los no observables controlados a través del efecto fijo. Sin embargo, sí encontramos un alza posterior en la brecha, para los años 2009 y 2011. Nuestra estimación para 2011 entrega un valor de 27,1%, cercano al 27,2% documentado en Jáuregui (2016).

Finalmente, a partir de 2011, la brecha nuevamente comienza a caer, pero cada vez de forma más lenta, siendo el valor de ésta 24,2, 20,8 y 20,4% para los años 2013, 2015 y 2017, respectivamente. En este periodo no hay otros estudios disponibles con los cuales realizar comparaciones.

## 6. Conclusiones

Utilizando la descomposición de Blinder-Oaxaca (1973) corregida por el sesgo de selección con la metodología de Heckman (1979) se calcula, para cada año de la encuesta Casen, la brecha salarial de género no explicada por observables. Nuestros resultados, consistentes con la literatura que utiliza los datos de la encuesta Casen, indican que la brecha tuvo una caída consistente entre el periodo 1990-2006, pasando de 38,6 a 18,5%. Sin embargo, a partir de entonces, la brecha tuvo cierta reversión y llegó a 27,1% en 2011, para luego descender a niveles en torno a 20% en 2017. En síntesis, luego de una baja sostenida de la brecha entre 1990 y 2006, ésta se ha mantenido, con altibajos, en torno al 20% desde entonces. Entender las causas de la reducción y analizar si dichas fuentes se agotaron o dejaron de profundizarse, queda planteado para futuros estudios.

## 7. Referencias

- Blinder, Alan. 1973. "Wage discrimination: Reduced form and structural estimates". *Journal of Human Resources*. Vol. 8, Nº 4, pp. 436, 455.
- Bravo, David, Claudia Sanhueza & Sergio Urzúa. 2008. "Ability, schooling choices and gender labor market discrimination: Evidence for Chile". *Research Network Working Paper Nº R-558*, Washington, D.C., Banco Interamericano de Desarrollo.
- Card, David. Ana Rute Cardoso & Patrick Kline Kline. 2015. "Bargaining, sorting, and the gender wage gap: Quantifying the impact of firms on the relative pay of women". *The Quarterly Journal of Economics*. Vol. 132 – Nº 2, pp. 633-686.
- Contreras, Dante, Agustín Hurtado & Francisca Sara. 2012. "La excepción chilena y las percepciones de género en la participación laboral femenina". *Documento de Trabajo Nº 374*. Departamento de Economía. Facultad de Economía y Negocios. Universidad de Chile.
- Fuentes, Jeanette, Amalia Palma & Rodrigo Montero. 2005. "Discriminación salarial por género en Chile: Una mirada global". *Estudios de Economía*. Vol. 32 – Nº 2, pp. 133-157.
- González, Ricardo & Bernardo Mackenna. 2018. "Capítulo 1: ¿Machistas, xenófobos y autoritarios?: Tradicionalismo y controversias valóricas en Chile". En: *Modernización: Sus otras caras*. Santiago: Centro de Estudios Públicos.
- Heckman, James. "Sample selection bias in specification error". 1979. *Econometrica*. Vol. 47, Nº 1, pp. 153-161.
- Huneus, Cristóbal & Andrés Velasco. *Contra la desigualdad: El empleo es la clave*. 2011. Santiago: Editorial Debate.
- Jáuregui, Alejandra. 2016. *Efectos de la discriminación salarial por género en pobreza y desigualdad* (Tesis para optar al grado de Magíster en Políticas Públicas). Repositorio académico de la Universidad de Chile.
- Oaxaca, Ronald. 1973. "Male-female wage differentials between the public and private sectors". *International Economic Review*. Vol. 14, pp. 693-709.

Perticará, Marcela & Ivonne Bueno. 2009. "Brechas salariales por género en Chile: Un nuevo enfoque". *Revista Cepal*, N° 99.

Petersen, Trond & Laurie Morgan. 1995. "Separate and unequal: Occupation-establishment sex segregation and the gender wage gap". *American Journal of Sociology*. Vol. 101, N° 2, pp. 329-365.

Trieman, Donald & Heidi Hartmann. 1981. *Women, work, and wages: Equal pay for jobs of equal value*. Washington, D.C.: National Academy Press.

World Economic Forum. 2006. *The global gender gap Report 2006*. Insight Report.

World Economic Forum. 2017. *The global gender gap Report 2017*. Insight Report.

## Anexo

### Estimación de brecha de género: experiencia y educación

**FIGURA 3** Evolución brecha salarial no explicada por características según variable utilizada en las ecuaciones de salarios

