CAPÍTULO VI
BRECHAS DE GÉNERO EN EL MERCADO LABORAL

*Roberto Cases, Daniela Leitch y Rodrigo Vergara**

Resumen ejecutivo

Este capítulo explora las brechas entre hombres y mujeres en los salarios y en la participación laboral en Chile. Los resultados indican que la brecha salarial no explicada por características observables experimentó una fuerte caída entre los años 1992 y 2006, pasando de 33% a 16%. Adicionalmente, se observa que desde 2015 dicha brecha se ha mantenido en torno a 16%. En cuanto a la brecha de participación, se muestra que esta ha bajado en el tiempo, producto básicamente de un aumento en la participación laboral femenina. Esta última, a su vez, se explica mayoritariamente porque hay un aumento progresivo de esta participación en las nuevas generaciones de mujeres que se van sumando a la población económicamente activa. Dentro de las conjeturas que podrían explicar las brechas en salarios y en participación, se pueden mencionar diversas barreras que enfrentan las mujeres en el mercado laboral, por ejemplo, regulaciones que encarecen su contratación, la distribución desigual de las labores domésticas y de cuidado y castigos por demandar mayor flexibilidad laboral, entre otras. Al final del artículo se hacen algunas recomendaciones de política pública para reducir estas brechas.

1. Introducción

En materia de brechas entre hombres y mujeres, la dimensión laboral ha sido una de las más estudiadas. Desde los años 70, múltiples investigaciones se han abocado a descubrir las razones por las cuales las mujeres participan menos que los hombres en el mercado laboral y por qué cuando lo hacen obtienen salarios más bajos que ellos. Estos estudios han documentado la

* Los autores agradecen los valiosos comentarios de María José Abud y Rafael Sánchez.

existencia de brechas de género en distintos países, incluido Chile, encontrando que parte de ellas se pueden explicar por diversos factores observables, como la educación, el sector ocupacional y la maternidad, entre otros. Sin embargo, aún persiste una parte que no se puede explicar con estas variables, lo que suele ser asociado a discriminación.

Este capítulo explora las brechas de género en la participación laboral y en los salarios en Chile a lo largo de los últimos 40 y 30 años, respectivamente. Nuestro objetivo es observar su evolución y entender qué factores son los más importantes en las brechas que aún persisten. Esto es crucial para formular políticas públicas que eliminen las barreras que enfrentan las mujeres en el mercado laboral, lo que a su vez puede ayudar a reducir las desigualdades que ellas afrontan en otros ámbitos de la vida y que representan una piedra de tope para la movilidad social de muchas familias.

Para nuestro análisis nos apoyamos en dos modelos utilizados en la literatura internacional y nacional. Primero utilizamos el tradicional método de Blinder-Oaxaca (Blinder 1973, Oaxaca 1973), para descomponer la brecha salarial entre su parte explicada por factores observables y aquella no explicada, y observamos la evolución de ambas para el periodo 1990-2020. Luego, estudiamos la evolución de la participación laboral para ambos sexos en Chile para los últimos 40 años, actualizando el trabajo previamente realizado por Contreras, Puentes y Bravo (2005). Para ello, construimos un pseudo-panel de cohortes sintéticas y descomponemos la tasa de participación en tres efectos: edad, cohorte y año.

Las estadísticas salariales muestran que la brecha bruta entre hombres y mujeres ha caído en el tiempo, aunque de manera irregular. Con todo, se observa que en 1990 las mujeres ganaban un salario 30,4% inferior al de los hombres, cifra que disminuye a un 20,8% en 2020. Los resultados de la descomposición de Blinder-Oaxaca indican que la brecha salarial no explicada por características experimentó una fuerte caída entre los años 1992 y 2006, pasando de un 38,6% a 18,5%. Adicionalmente, a partir de 2015 dicha brecha se ha mantenido en torno a 16%. Por el lado de la participación encontramos que, desde los 23 años hasta los 30, la tasa de participación femenina crece con la edad. Sin embargo, entre los 31 y 34 años la participación femenina cae y después vuelve a su nivel previo, lo cual puede asociarse a posibles efectos de la maternidad en la participación laboral. Sobre este punto, cabe resaltar que no encontramos una caída en la participación masculina durante el periodo asociado a la paternidad (31-34 años), lo cual va en línea con la gran cantidad de evidencia respecto a las diferencias de género en la distribución del tiempo para labores de cuidado (ver capítulo sobre roles de género en las tareas familiares). También vemos que la participación laboral femenina aumenta, en promedio, con las nuevas cohortes de mujeres, pero solo hasta la cohorte nacida en 1990. Para las siete generaciones posteriores,

las mujeres presentan una menor tasa de participación laboral en comparación con cohortes más antiguas. Finalmente, los resultados del efecto año arrojan que la participación laboral femenina y masculina se comportan de manera similar ante los shocks temporales, como el ciclo económico, las reformas laborales y regulatorias de un determinado año, entre otros.

2. Revisión de la literatura

Las brechas entre hombres y mujeres en el mercado laboral se dan principalmente a nivel de participación y de salarios. La literatura documenta la evolución de ambas variables a través de distintos periodos de tiempo, descubriendo diversas tendencias y factores para explicar por qué las mujeres participan y ganan menos que los hombres. En este sentido, la literatura ha ido progresando hacia modelos que consideran no solo características como el nivel educacional, sino también otras variables, como los roles de género y las estructuras salariales, que permiten explicar parte de la brecha que las variables más tradicionales no pueden.

Debido a que fue uno de los primeros factores investigados, la mayoría de los estudios internacionales sobre brechas de género se centra en el rol de la educación y la experiencia laboral, elementos que parecieran haber contribuido fuertemente al incremento de la participación y de los salarios de las mujeres durante los años 80 en Estados Unidos y otros países desarrollados.[1] La literatura atribuye este hecho, principalmente, al fuerte aumento de la demanda por trabajadores calificados, lo cual empujó al alza los salarios de las mujeres mejor educadas, incentivando la entrada de ellas al mercado laboral (Juhn y Murphy 1997). En este proceso, el aumento del nivel educacional y de la experiencia laboral de las mujeres jugaron un rol fundamental, al permitirles optar por estos trabajos de alta calificación y mejores salarios. Ambos factores fueron los principales causantes de la disminución conjunta de las brechas, tanto en participación laboral como en salarios, entre hombres y mujeres durante este tiempo (Blau y Khan 2016, Blau y Khan 1999, Mincer y Polachek 1974).[2]

Además de la educación y la experiencia, hay otras variables importantes que afectan las brechas salariales. Una de ellas es la segregación de los empleos por sexo, un factor ampliamente estudiado tanto en Estados Unidos como en Europa. Blau y Khan (2016) estiman que, en 2010, el 49%

[1] Esta tendencia también ha sido reportada en Europa, aunque en menor medida, por estudios como el de Redmond y McGuinness (2017).

[2] Por ejemplo, para Estados Unidos, Blau y Khan (2016) encuentran que los factores concernientes a experiencia laboral y educación pasaron de explicar 27% de la brecha salarial en 1980 a solo 8% en 2010.

de las brechas salariales en Estados Unidos correspondía a factores relacionados con las ocupaciones e industrias en donde se desempeña cada sexo. En términos de ocupaciones, los autores indican que las mujeres avanzaron en el acceso a posiciones gerenciales y otras ocupaciones tradicionalmente dominadas por hombres (medicina, derecho, ingeniería), así como disminuyeron su participación en ocupaciones denominadas como "de mujeres" (apoyo administrativo, enfermería y enseñanza) (ver capítulo sobre educación).

Las brechas salariales por segregación pueden darse en dos niveles: ocupacional e intra-firma. A nivel ocupacional, se ha detectado que las ocupaciones con mayor proporción de mujeres pagan menos que aquellas con menor proporción. Trabajos como el de Polachek (1981) y Macpherson y Hirsch (1995) proponen que, ya sea por características y circunstancias personales (como la maternidad), falta de habilidades adecuadas o simple discriminación, las mujeres terminan segregadas a trabajos peor remunerados y de peor calidad. En cuanto a la dimensión intra-firma, la evidencia apunta a las políticas específicas de cada empresa, a las disparidades en la jerarquía de los cargos y a las posibilidades de acceder a ellos. En el ámbito de las políticas de la empresa, Card, Cardoso y Kline (2015) usan datos de trabajadores y empleadores en Portugal, y encuentran una subrepresentación de mujeres en firmas que ofrecen salarios altos para ambos sexos, lo que explicaría gran parte de las brechas salariales observadas en ese país (15%).[3] Además, indican que una parte menor de las brechas se debe al hecho de que las mujeres ganan menos que los hombres en las empresas con salarios más altos.[4]

Las investigaciones más recientes incorporan otras variables de estudio. En este sentido, la estructura salarial es hoy uno de los factores más estudiados para explicar la persistencia de las brechas de género en los salarios. Goldin (2014) sostiene que una parte importante de la brecha actual en Estados Unidos se explica porque los horarios más flexibles a menudo son más costosos que aquellos continuos, especialmente cuando es difícil encontrar sustitutos para un determinado trabajador, es decir, el salario por hora no es lineal.[5] Esta estructura salarial penaliza más a las mujeres en términos de contratación, especialmente a quienes tienen hijos, dada su mayor demanda por flexibilidad. Redmond y McGuinness (2017) encuentran resultados similares en Europa.

Los roles de género, el matrimonio y la maternidad también tienen incidencia en la brecha salarial. En relación con los roles de género y con el matrimonio, Hersch y Stratton (2002) estudian la distribución de las tareas

[3] Groshen (1991) encuentra una dinámica similar para Estados Unidos.

[4] A lo primero, Card, Cardoso y Kline (2015) le llaman efecto "*sorting*" (distribución), a lo segundo se le denomina efecto "*bargaining*" (negociación).

[5] Goldin (2014) encuentra que este efecto es particularmente importante en las ocupaciones del mundo corporativo, financiero y legal, donde el traspaso de información es costoso.

del hogar entre parejas casadas, encontrando que la mayor carga hacia las mujeres incide de forma negativa en sus salarios. Mientras tanto, Blau y Khan (2016) analizan la localización geográfica y la preferencia por las oportunidades laborales del marido, y concluyen que estas variables tienen impactos negativos en los salarios de las mujeres casadas, pues ellas dejan trabajos favorables para privilegiar la carrera del hombre (ver capítulos sobre familia y pobreza).[6] En tanto, los efectos de la maternidad en las brechas de género han sido abordados por England (2005) y, más recientemente, por Bazen, Joutard y Périvier (2021). Ambos trabajos explican que, al salir del mercado laboral para asumir la maternidad, las habilidades de la mujer se deprecian, lo cual las hace menos atractivas para recibir capacitación y asumir puestos de mayor responsabilidad, con el consecuente efecto en salarios y participación.

Cuando las variables de control observables como las ya mencionadas no logran explicar toda la brecha, surge la discriminación como una potencial forma de explicar la parte faltante. La discriminación fue modelada en términos teóricos por primera vez por Becker (1971), en cuyo modelo los agentes poseen preferencias por discriminación, por las cuales deben asumir un costo. Este modelo fue adaptado por Black (1995), quien propone un modelo de búsqueda en donde existen empleadores prejuiciosos (discriminadores) y no prejuiciosos. En un mercado perfectamente competitivo, la discriminación no puede existir, pues implica pagar un costo extra por discriminar. Sin embargo, en presencia de monopsonios, el poder de la firma permite la segregación y los menores salarios para minorías.[7]

En términos empíricos, aún es complejo asegurar discriminación, por la dificultad de controlar por características no observables. Noonan, Corcoran y Courant (2005) encuentran que, tras controlar por múltiples factores, siguen existiendo brechas no explicadas en los salarios de abogadas egresadas de la Universidad de Michigan. Goldin y Rouse (2000) usan datos de un experimento en donde realizan audiciones para una orquesta a "ojos cerrados", donde solo se puede escuchar al candidato tocar. Las autoras estiman que, mediante esta vía, las mujeres aumentan en 50% sus probabilidades de avanzar de ronda, así como también sus probabilidades de ser elegidas en la fase final.

Asimismo, existe un tipo especial de discriminación que ocurre dentro de las empresas, llamado *glass ceiling*.[8] Este nombre se utiliza para referirse al

[6] Hersch y Stratton (2002) también concluyen que para hombres y mujeres solteros el efecto es igual.

[7] Blau y Khan (2016) arguyen que para que esta situación se dé, la elasticidad ingreso de la oferta de las mujeres debe ser menor que la de los hombres.

[8] Al ser un tipo especial de discriminación, Cotter *et al.* (2001) sostienen que para que haya *glass ceiling* se debe observar: 1) La existencia de barreras artificiales que no tengan relación

hecho de que las mujeres (y minorías en general) enfrentan barreras adicionales al resto de sus pares a la hora de optar por puestos de mayor jerarquía y mejores salarios dentro de las empresas. Para Estados Unidos, Cotter *et al.* (2001) encuentran la existencia de estos *glass ceilings* tanto a nivel de género como racial. En tanto, Björklund y Vroman (2001) observan la presencia de características concordantes con el *glass ceiling* en Suecia, lo que atribuyen a políticas de pre y posnatal, y de cuidado de niños específicas de ese país.

Pasando al análisis de las brechas de género en la participación laboral, encontramos que este tópico ha sido abordado con más fuerza en modelos más recientes, que exploran la influencia de factores culturales, específicamente los roles de género, el trabajo no remunerado y la maternidad (ver capítulo sobre roles de género en las tareas familiares). De acuerdo con Goldin (2014), entre los años 60 y 90 las mujeres comenzaron a buscar el desarrollo de una carrera profesional de largo plazo y ocupar un rol en la sociedad más allá del que se les asignaba dentro del núcleo familiar. Este proceso, denominado por Goldin (2014) como la revolución silenciosa (*quiet revolution*), habría incidido en la mayor disposición de las mujeres a participar en el mercado laboral.

Greenwood, Seshadri y Yorukoglu (2005) observan que la aparición de tecnologías que facilitaron las tareas del hogar durante el siglo XX tuvo una influencia positiva y significativa en la participación laboral femenina y la permanencia de las mujeres en sus trabajos. Finalmente, Goldin y Katz (2000) y Bailey (2006) estudiaron los efectos de la pastilla anticonceptiva en la participación laboral femenina, concluyendo que la píldora contribuyó de forma importante al aumento en la participación de las mujeres.

En Chile las brechas de género en el mercado laboral también han sido bastante estudiadas. La mayoría de los estudios documentan brechas salariales significativas entre sexos, aunque las magnitudes dependen de las especificaciones y bases de datos utilizadas. La investigación de Paredes (1982) fue pionera en el estudio de las brechas de ingresos del trabajo de hombres y mujeres para el Gran Santiago. El autor utiliza la descomposición de Blinder-Oaxaca (Blinder 1973, Oaxaca, 1973) para los años 1969 y 1981, y encuentra que la brecha de ingresos no explicada (que asocian a discriminación) es entre 21% y 28% favorable a los hombres.

Montenegro (2001), utilizando las Encuestas de Caracterización Socioeconómica (CASEN) desde 1990 hasta 1998, aplica técnicas de regresiones de cuantiles y la descomposición de Oaxaca para medir las brechas salariales.

con la experiencia pasada o calificación laboral, 2) el grado de la discriminación crece a medida que se escala en la jerarquía, 3) la discriminación se encuentre en una menor probabilidad de acceder a esos puestos, no solamente en la existencia de una menor proporción de minorías ocupándolos, y 4) la discriminación aumenta con el trascurso de la carrera del trabajador.

Los resultados muestran que la brecha no explicada por características observables es creciente en relación con los percentiles de ingresos y aumenta del 10% al 40% al moverse a lo largo de la distribución condicional de ingresos. Por otro lado, Bravo, Sanhueza y Urzúa (2008) utilizaron la Encuesta de Protección Social 2002 para estudiar simultáneamente la segregación salarial, ocupacional y educacional. En línea con los resultados de Montenegro (2001), los autores encuentran brechas importantes de salarios por hora entre hombres y mujeres, las cuales son estadísticamente significativas para individuos con alta escolaridad (36-38%).

Resultados similares obtuvo Ñopo (2007), quien utilizó una metodología de *matching* para evaluar la brecha salarial no explicada en Chile para el periodo 1992-2003 y logró evidenciar la existencia de *glass ceiling* en las firmas chilenas.

Por su parte, el estudio de Fuentes y Vergara (2018) analiza la evolución de la brecha salarial en el periodo 1990-2017. Los autores se basan en la descomposición de Blinder-Oaxaca, pero corregida con el método de Heckman (1979). Los resultados indican una caída consistente de la brecha no explicada en el periodo 1990-2006, pasando de 38,6 a 18,5%, para luego mantenerse, con altibajos, en torno a 20%. Sánchez, Finot y Villena (2021) estiman que los hombres chilenos ganarían entre 19% y 28% más que las mujeres, como resultado de la menor elasticidad-ingreso de la oferta de trabajo de ellas.

Respecto de las brechas en participación laboral, Larrañaga (2006) revisa las tendencias para el periodo 1958-2003, y sostiene que la tasa de participación femenina se mantuvo relativamente estable durante las décadas de los 60 y 70, para luego aumentar en 15 puntos porcentuales entre la mitad de la década de los 80 y principios de los 2000. Esto es consistente con lo visto a nivel internacional, con los avances en el desarrollo económico del país y con la mejora en los niveles de escolaridad de las mujeres. Con todo, la participación laboral femenina en Chile ha mostrado niveles bajos en comparación con países de América Latina, un fenómeno que la literatura denomina como la "excepción o paradoja chilena" (Fort *et al.* 2007; Contreras, Hurtado y Sara 2012).

Entre los factores que explican esta brecha en participación en Chile se encuentran el nivel educacional, el ciclo de vida, el estado civil y el número de hijos. Sobre lo primero, Larrañaga (2006), Contreras y Plaza (2010) y Contreras, De Mello y Puentes (2011) sugieren que hay una fuerte asociación positiva entre la educación y la participación de la mujer en la fuerza de trabajo, concordante con lo visto a nivel internacional.[9] Asimismo, los propios

[9] Larrañaga (2006) también menciona que la mayor duración de los estudios de las mujeres ha reducido la participación de las más jóvenes.

Contreras y Plaza (2010) sostienen que la participación laboral femenina crece a tasas decrecientes con el curso del ciclo de vida y que el matrimonio o presencia de una pareja reduce significativamente la participación laboral femenina. Finalmente, los tres estudios citados en este párrafo revelan una asociación negativa entre el número de hijos y la participación femenina en el mercado del trabajo, la cual es particularmente importante en el caso de niños de corta edad (ver capítulo sobre los roles de género en las tareas familiares).

Dada la evidencia respecto de la relación negativa entre el número de hijos y la participación de la mujer en el mercado laboral, una serie de estudios ha utilizado la expansión de la oferta de programas de cuidado de niños para evaluar su impacto sobre los niveles de empleo y participación en la fuerza de trabajo de las mujeres. Los resultados son mixtos. Martínez y Perticará (2017) y Bentancor (2013) encuentran que la implementación de estos programas aumenta la participación de las mujeres en el mercado laboral, mientras que algunos estudios no ven impacto alguno en la oferta de programas de cuidados preescolares (Encina y Martínez 2009, Medrano 2009, Manley y Vásquez 2013).[10]

También se destaca la importancia de los factores culturales y las percepciones sobre los roles de género en la participación laboral femenina (ver Capítulos I y II, sobre estereotipos y familia). Contreras, Hurtado y Sara (2012) muestran que las percepciones de género sobre el rol de la mujer en la sociedad, y en particular con respecto al cuidado de la casa y la familia, explican parte de la baja participación laboral femenina en Chile. La investigación de Contreras y Plaza (2010) revela que las mujeres que tienen actitudes más tradicionales hacia los roles de género (un mayor indicador de machismo) y aquellas que son más conservadoras en sus opiniones socioculturales, presentan una menor participación en el mercado del trabajo.

Otro punto relevante es la distribución del trabajo doméstico no remunerado (TDNR) entre hombres y mujeres. En un primer trabajo sobre este tema, ComunidadMujer (2019) indica que ellas siguen siendo quienes se hacen cargo de la crianza de los hijos, del cuidado de personas dependientes y los quehaceres de la casa.[11] En el mismo informe se estima que el valor económico del TDNR como contribución al PIB ampliado (PIB más el valor del TDNR), estimado para el año 2015 alcanza el 21,8%, lo que supera la contribución de cualquier otra rama de actividad económica. Este porcentaje se desglosa en 14,5% aportado por mujeres y 7,3% por hombres. El Banco Central de

[10] Cabe mencionar que la investigación de Martínez y Perticará (2017) evalúa un programa de cuidado posjornada escolar para niños de entre 6 y 13 años, llamado "Programa de 4 a 7". Por otro lado, Encina y Martínez (2009) estiman el efecto del aumento en la cobertura de salas cuna en la tasa de participación femenina.

[11] Ver también Capítulo II.

Chile (Avilés-Lucero 2021) actualizó estos datos para el año 2020, obteniendo resultados levemente superiores a los estimados por ComunidadMujer (2019) para 2015.

3. Estadísticas descriptivas y análisis de datos

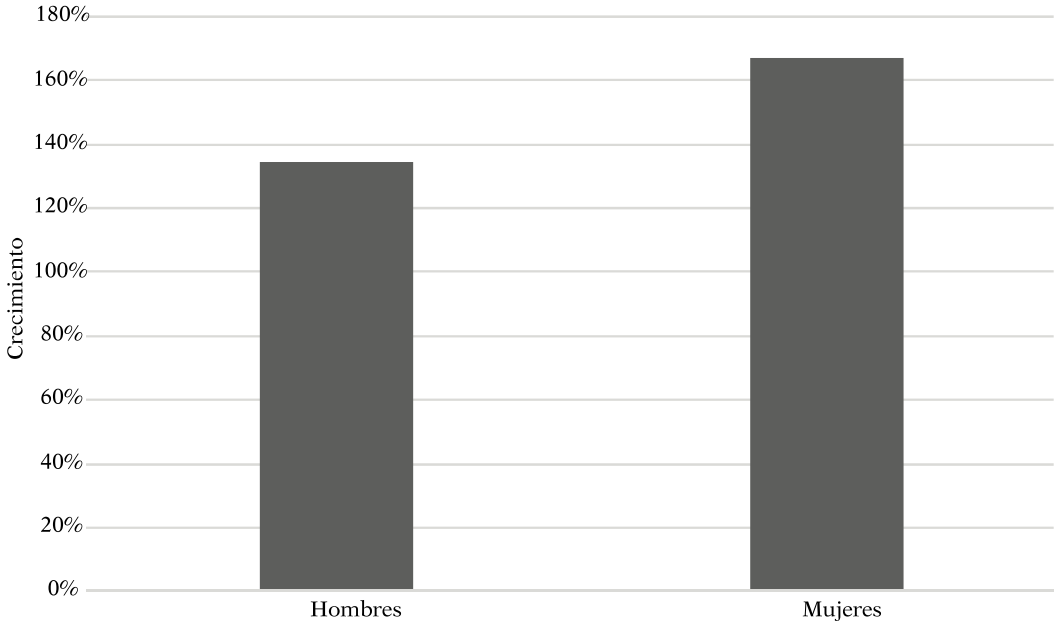
A continuación se presentan datos descriptivos sobre las brechas existentes entre hombres y mujeres en materia de salarios y participación laboral para Chile. Los datos provienen principalmente de la Encuesta de Caracterización Socioeconómica Nacional (CASEN), la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), la Encuesta Nacional de Empleo (ENE) del Instituto Nacional de Estadísticas (INE) y la Encuesta de Ocupación y Desocupación en el Gran Santiago (EOD).

El Gráfico VI.1 muestra el aumento de los salarios reales tanto de hombres como de mujeres en Chile. En él observamos que los salarios reales de las mujeres aumentaron levemente más que los de los hombres, específicamente 167% versus 134%. Esto ha significado una reducción en la brecha salarial, medida tanto en salario por hora como en salario mensual, tal como muestra el Gráfico VI.2. Sin embargo, aunque la brecha ha disminuido, su tendencia no ha ido siempre a la baja, pues el Gráfico VI.2 muestra una clara tendencia al alza a inicios de los 2000 y entre 2006 y 2009, para luego volver a caer.

Asimismo, el Gráfico VI.2 indica que la brecha que considera el salario mensual es mayor que la brecha calculada utilizando el salario por hora. Este resultado da luces acerca de la existencia de brechas entre hombres y mujeres respecto al número de horas trabajadas. En efecto, los datos de la encuesta CASEN señalan que el número promedio de horas mensuales pactadas con el empleador alcanza las 160 horas para los hombres y 148 horas para las mujeres.

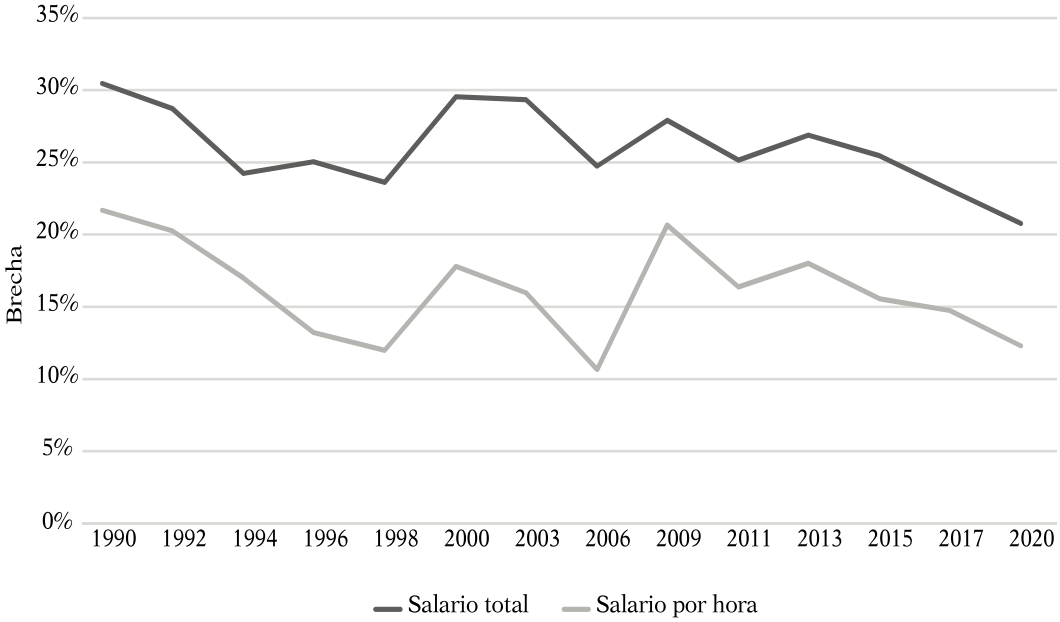
Dado lo anterior, en 2020 las brechas se ubicaban en un 21% para el salario mensual y en un 12% para el salario por hora. Esto último sugiere algo muy interesante, que dice relación con las brechas que pueden existir entre las horas trabajadas por cada sexo. Dado que las brechas en salario por hora son menores que las brechas en salario total, asumiendo que el salario por hora es idéntico por cada hora trabajada y que el efecto de las horas extras es marginal, los datos podrían estar indicando que las mujeres trabajan menos horas que los hombres. Lo último sería plausible, toda vez que si las mujeres dedican más tiempo a otras actividades —trabajo doméstico no remunerado, por ejemplo— es esperable que busquen trabajos *part-time* o de menor cantidad de horas (ver capítulo sobre roles de género en funciones familiares).

GRÁFICO VI.1. *Crecimiento salarios reales de hombres y mujeres en Chile (ajustados a UF de 2020) entre 1990 y 2020*



Fuente: Elaboración propia sobre la base de datos de CASEN.
Nota: Los ingresos están en pesos chilenos ajustados a la UF de 2020 y son determinados utilizando una muestra restringida, que considera a los mayores de 14 años y menores de 66 años.

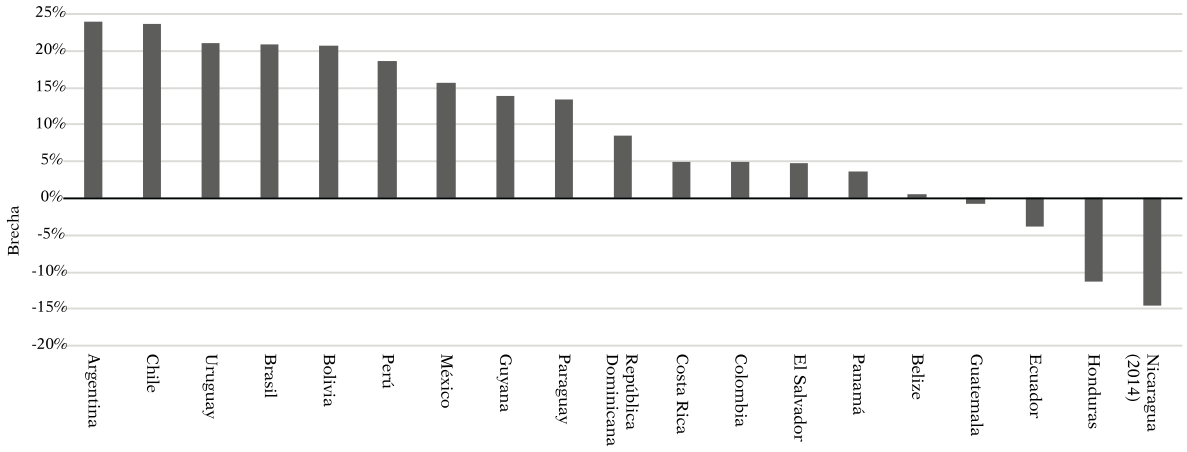
GRÁFICO VI.2. *Brecha salarial en el promedio de ingreso de la ocupación principal para hombres y mujeres en Chile (% del ingreso promedio de los hombres)*



Fuente: Elaboración propia con datos de CASEN.

A nivel internacional, vemos que, pese a la disminución de las brechas salariales entre hombres y mujeres, Chile sigue estando al debe en esta materia, siendo el segundo país con las brechas salariales más altas de Latinoamérica en 2019, según datos de la OIT (Gráfico VI.3). Lo anterior es aún más evidente al comparar esta estadística con las exhibidas por países como Nicaragua (2014), Honduras, Ecuador y Guatemala, donde la brecha es incluso a favor de las mujeres.

GRÁFICO VI.3. *Brecha salarial en Latinoamérica año 2019*



Fuente: Elaboración propia con datos de la OIT.

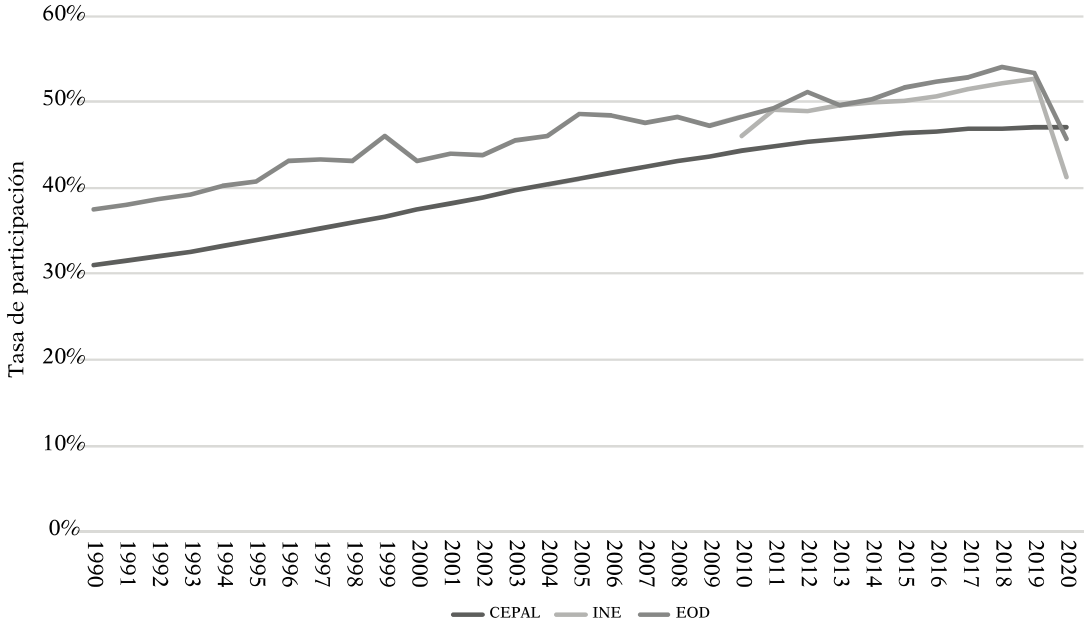
El Gráfico VI.4 muestra la evolución de la participación laboral femenina comparando distintas fuentes: CEPAL, EOD y ENE (desde 2010).[12] Para los periodos anteriores a 2010, la CEPAL y la EOD (que incluye solo el Gran Santiago) dejan ver una clara tendencia al alza de la participación laboral femenina, la cual fue más marcada entre 2003 y 2010. Posterior a 2010, los datos evidencian aumentos de menor cuantía en la participación femenina y en 2020 se observa una fuerte caída producto de la pandemia.[13]

El Gráfico VI.5 muestra que la brecha en participación existente entre hombres y mujeres se reduce a lo largo de la serie (1990- 2020). Esto se debe al sustancial aumento de la participación laboral femenina y la estabilidad en la serie masculina, lo que ayudó a disminuir la brecha entre ambos sexos, la cual ha caído desde 43% en 1990 hasta 24% en 2020, de acuerdo con los datos de la CEPAL.

[12] Los datos de la ENE que utilizan la metodología actualizada solo se encuentran disponibles desde el 2010, y por ahora no hay métodos disponibles para empalmar las series de años anteriores.

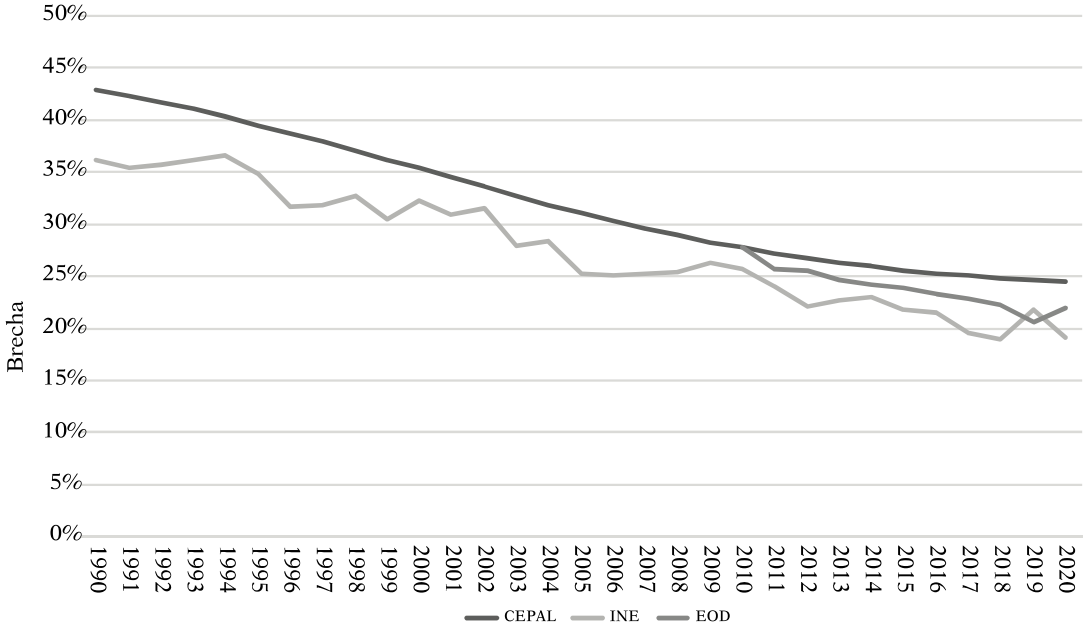
[13] La serie que describe la encuesta CEPAL no muestra la caída en la participación en 2020, debido a que el valor para este año está hecho sobre la base de proyecciones del 2017 que no han sido corregidas aún.

GRÁFICO VI.4. *Participación laboral femenina en Chile entre 1990 y 2020*



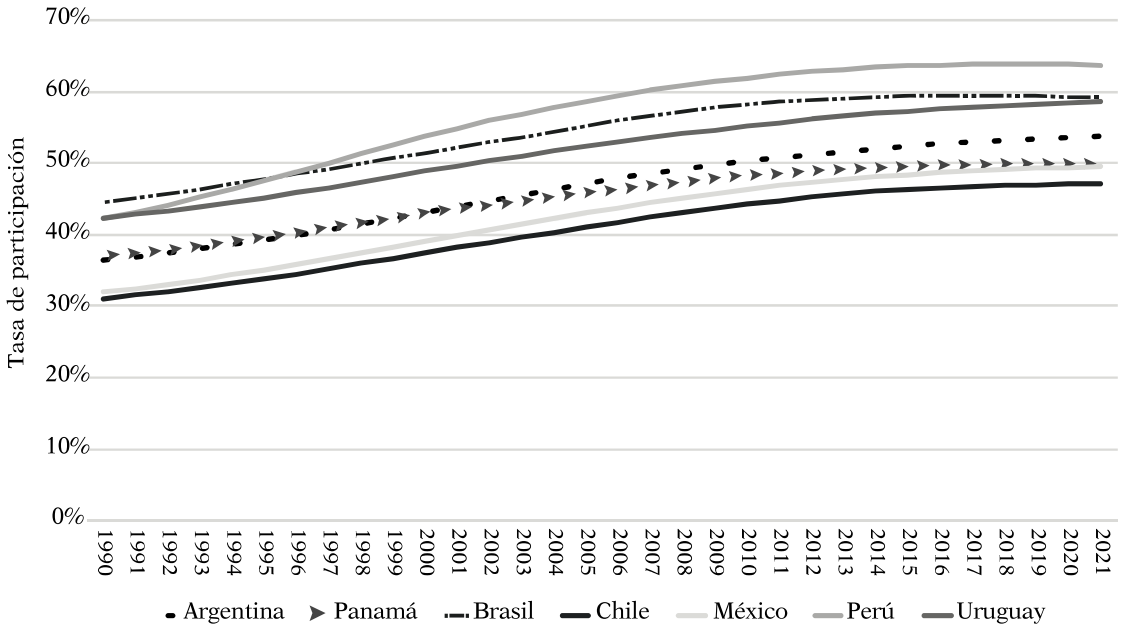
Fuente: Elaboración propia con datos de CEPAL, INE y EOD.

GRÁFICO VI.5. *Brechas de género en participación laboral para Chile entre 1990- 2020*



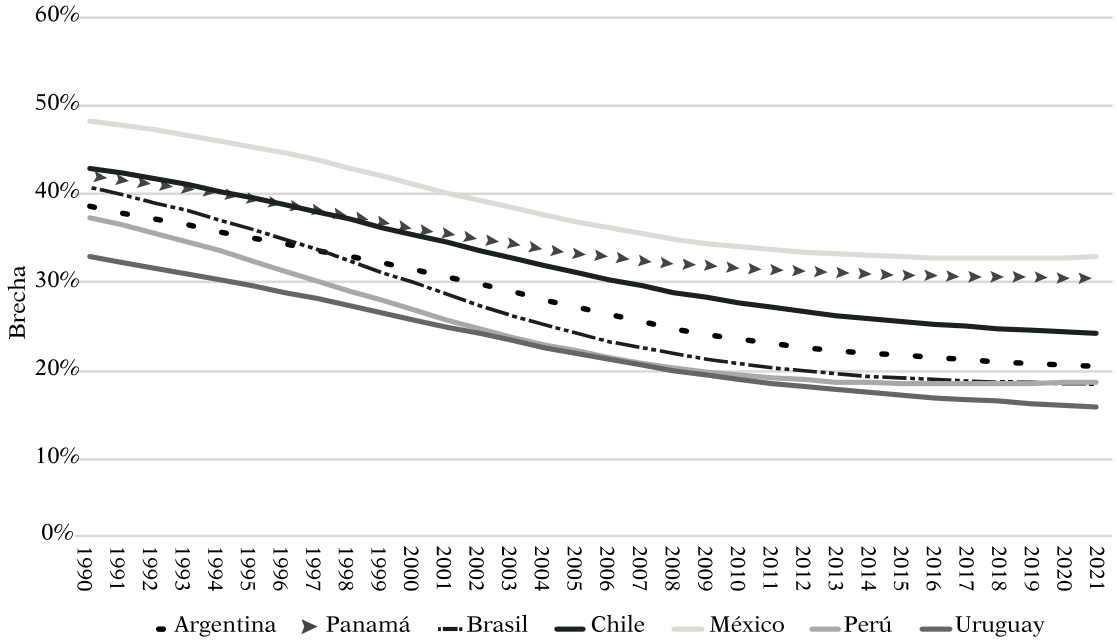
Fuente: Elaboración propia con datos de CEPAL, INE y EOD.

GRÁFICO VI.6. *Participación laboral femenina en Latinoamérica entre 1990-2021*



Fuente: Elaboración propia con datos de la CEPAL.

GRÁFICO VI.7. *Brechas de participación laboral entre hombres y mujeres en Latinoamérica entre 1990-2020*



Fuente: Elaboración propia con datos de la CEPAL.

A nivel internacional, prácticamente todos los países de la región muestran una participación laboral femenina ascendente, lo cual se refleja en el Gráfico VI.6. En él vemos una tendencia uniforme al alza que fue más fuerte entre los inicios de los años 90 y mediados de los 2000, y que luego tendió a estabilizarse. En este contexto, Chile históricamente ha presentado un bajo nivel de participación laboral femenina comparado con otros países de la región, incluso aquellos con menor PIB per cápita.

Por último, las brechas en participación masculina y femenina también siguen una tendencia uniforme entre los países latinoamericanos, según se ve en el Gráfico VI.7. Consistentemente con la mayor alza en la participación femenina entre la década de los 90 e inicios de los años 2000, las brechas en participación cayeron bastante durante ese periodo. Actualmente la tendencia generalizada (salvo México y Panamá) sigue a la baja, pero a un ritmo menor.

4. Metodologías y resultados empíricos

Las estadísticas descriptivas presentadas en la sección anterior muestran que, hasta antes de la pandemia, la participación laboral femenina había aumentado consistentemente. A su vez, los datos de salarios indican que los ingresos provenientes del trabajo de las mujeres han evolucionado de manera creciente en los últimos treinta años. A pesar de estas positivas tendencias, las cifras también revelan que aún persisten amplias brechas entre hombres y mujeres en términos de salarios y participación en la fuerza de trabajo. Más aún, destaca la gran magnitud de estas brechas, incluso al comparar con países latinoamericanos con menores niveles de ingresos.

El objetivo de esta sección es indagar respecto de las brechas entre hombres y mujeres en dos aspectos del mercado laboral chileno: salarios y participación laboral. En primer lugar, buscamos estimar la magnitud de las brechas salariales por género en Chile utilizando la descomposición de Blinder-Oaxaca (Blinder 1973, Oaxaca 1973). Adicionalmente, nos preguntamos cuáles son las características observables que están detrás de las brechas salariales entre hombres y mujeres.

En segundo lugar, buscamos caracterizar la evolución de la participación laboral femenina en las últimas cuatro décadas. Para ello se estima un modelo de cohortes-años-edades, utilizando paneles sintéticos elaborados a partir de la Encuesta de Ocupación y Desocupación (EOD) del Gran Santiago. El objetivo de este modelo es desagregar los cambios en la participación laboral según los efectos ciclo de vida (edad), cohorte y eventos macroeconómicos que afectan el mercado laboral (años).

4.1. Brechas salariales

La literatura sobre las brechas de género en el mercado laboral generalmente remarca la existencia de brechas salariales entre hombres y mujeres. Los datos para Chile indican que nuestro país no es una excepción. En efecto, los resultados de la última Encuesta Suplementaria de Ingresos (ESI) revelan que el ingreso medio mensual de las mujeres ocupadas es un 21,7% inferior que el obtenido por los hombres.

Dado lo anterior, desarrollaremos un modelo estadístico que permite explorar la evolución de las brechas salariales por género en Chile durante los últimos 30 años. En principio, es importante mencionar que las brechas salariales detalladas en la sección anterior podrían estar asociadas a una serie de factores, por ejemplo, podrían existir diferencias entre hombres y mujeres respecto de las características que determinan los salarios, a saber: experiencia laboral, nivel educacional, sector productivo, etc. De igual forma, las firmas podrían valorar estos atributos de manera distinta según el género de las personas, provocando que los hombres y mujeres obtengan salarios diferentes incluso en el caso de que tengan las mismas características.

En este marco, al igual que Fuentes y Vergara (2018), utilizamos la descomposición de Blinder-Oaxaca con el fin de estimar la proporción de la brecha de salarios por género que es explicada por características observables y la proporción que no es explicada por dichas características. Para ello, se utilizan los datos de corte transversal correspondientes a cada una de las Encuestas de Caracterización Socioeconómica Nacional (CASEN) desde el año 1990.[14]

En términos concretos, el ejercicio empírico consiste en estimar ecuaciones de Mincer mediante el método de mínimos cuadrados ordinarios de manera separada para hombres y mujeres. Estas ecuaciones corresponden a regresiones lineales múltiples, en las cuales la variable dependiente es el logaritmo natural del salario por hora[15] y las variables de control consisten en la experiencia laboral potencial y su cuadrado,[16] indicadores para los distintos

[14] Esto corresponde a las rondas de la encuesta CASEN de los años 1990, 1992, 1994, 1996, 1998, 2000, 2003, 2006, 2009, 2011, 2013, 2015, 2017 y 2020.

[15] Para obtener el salario por hora se utiliza la variable "ingreso de la ocupación principal corregido". Adicionalmente, para que los resultados sean consistentes en cuanto a la medición de ingresos entre las distintas rondas de la encuesta, se utiliza la variable medida de acuerdo a la metodología más actual.

[16] La experiencia laboral potencial es una medida que se calcula tomando la edad de un individuo y restando la escolaridad y la edad de inicio de la etapa escolar. Para ello, se asume que la etapa escolar comienza a los seis años.

niveles educacionales, *dummies* regionales, variables dicotómicas para cada uno de los sectores productivos y para cada categoría de ocupación.[17]

En este punto, cabe indicar que la literatura ha documentado el problema de sesgo de selección generado por el hecho de observar a una mujer participando en el mercado del trabajo que recibe ingresos por este concepto. En efecto, la decisión de una mujer de participar en el mercado laboral depende de factores socioculturales que afectan de manera diferente a los hombres. Por esta razón, las observaciones contenidas en nuestras bases de datos no son una muestra aleatoria del total de mujeres y hombres en edad de trabajar (Fuentes y Vergara 2018).

En vista de lo anterior, se incorpora una corrección al problema de sesgo de selección siguiendo el método de Heckman (1979). En detalle, mediante un modelo *probit*, se estima (separadamente para hombres y mujeres) la probabilidad de que cada individuo participe en el mercado laboral en función de un conjunto de características sociodemográficas: su edad, el cuadrado de la edad, variables *dummies* para los distintos niveles educacionales, para el estado civil, 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 seis años en el hogar y variables dicotómicas para las distintas regiones y los distintos sectores productivos.

Una vez estimados los coeficientes de cada una de las variables asociadas a la probabilidad de participar en el mercado laboral, se calcula el inverso del *ratio* de Mills para cada individuo, el cual es utilizado como *proxy* de la probabilidad de observar al individuo en la muestra.[18] Este *proxy* se emplea como variable de control en las ecuaciones de Mincer descritas anteriormente. Con ello se busca corregir el hecho de que las personas que participan en el mercado laboral no son una muestra aleatoria de la población de hombres y mujeres en edad de trabajar.

Al estimar las ecuaciones de salarios, se obtienen un vector correspondiente a los estimadores de los coeficientes para las mujeres ($\hat{\gamma}_M$) y un vector de estimadores para los hombres ($\hat{\gamma}_H$). Adicionalmente, se define $\overline{X}_M$ y $\overline{X}_H$ como el vector que contiene el promedio de las características de las mujeres

[17] A modo de utilizar las mismas categorías de ocupaciones, se decide usar las 10 grandes categorías provenientes de la clasificación internacional uniforme de ocupaciones (CIUO) del año 1988, de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

[18] Sea Z_i' el vector de características que determinan la probabilidad de participar en el mercado laboral y $\hat{\delta}_i$ el vector de parámetros estimados mediante el modelo *probit*. El inverso del ratio de Mills se define como $\lambda = \frac{\phi(Z_i'\hat{\delta}_i)}{\Phi(Z_i'\hat{\delta}_i)}$. Donde $\phi(Z_i'\hat{\delta}_i)$ y $\Phi(Z_i'\hat{\delta}_i)$ son las funciones de densidad y de distribución acumulada de una normal estandarizada, respectivamente.

y hombres, respectivamente. De esta manera, la descomposición en dos partes de Blinder-Oaxaca se determina de la siguiente manera:[19]

$$D = \ln(\overline{w}_H) - \ln(\overline{w}_M) = [\bar{X}_H - \bar{X}_M]'\hat{\gamma}_M + \bar{X}'_M[\hat{\gamma}_H - \hat{\gamma}_M] \qquad (1)$$

El primer término de la descomposición, detallado al lado izquierdo de la ecuación, corresponde a la brecha explicada por las diferencias en las características observables (dotaciones) promedio entre ambos géneros.

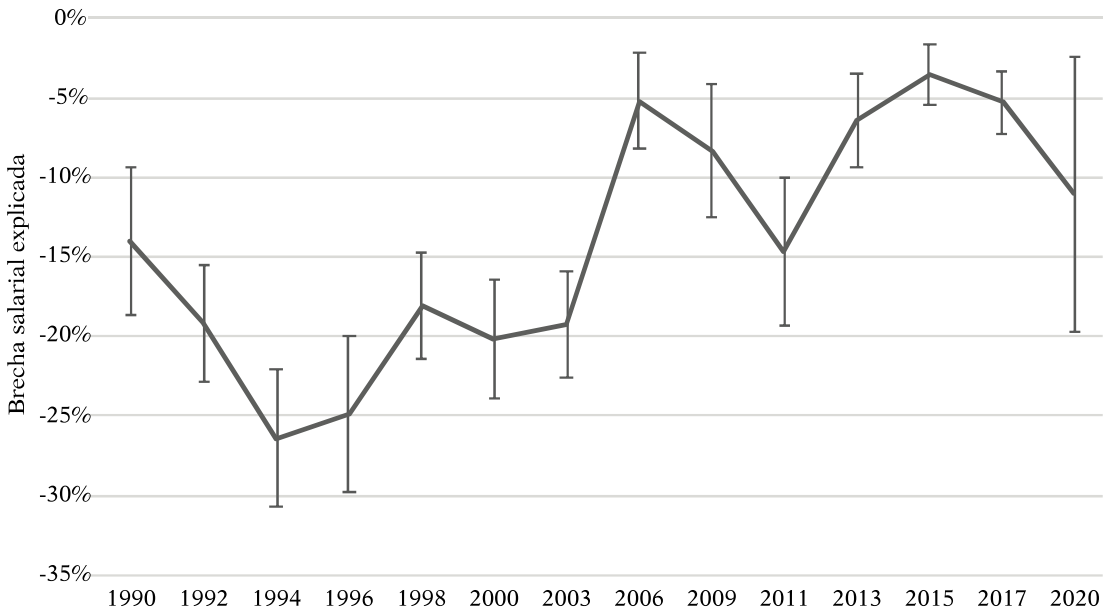
El segundo término de la descomposición corresponde a la brecha explicada por distintas valoraciones respecto de las características promedio de ambos géneros. Este último término se considera como la brecha salarial de género entre hombres y mujeres que no es explicada por características observables. Cabe destacar que, si las características de hombres y mujeres se valoran en igual medida, el segundo término de la descomposición sería igual a cero.

Es importante notar que la brecha no explicada se mide de manera residual. Esto implica que su magnitud depende de variables que están detrás de la brecha de género, pero que no están disponibles en nuestros datos. Algunas de estas variables podrían estar relacionadas con la discriminación por género en algunas empresas, *glass ceiling* en la participación de mujeres en puestos gerenciales y factores regulatorios que encarecen la contratación de mujeres, por citar algunos elementos. En relación con estos factores regulatorios, cabe destacar la existencia del artículo 203 del Código del Trabajo, el cual establece que las empresas con más de 20 empleadas mujeres deben proveer salas cuna para sus trabajadoras.

Las estimaciones del primer término de la descomposición de Blinder-Oaxaca, las cuales se presentan en el Gráfico VI.8, indican que, para todos los años considerados, la brecha salarial explicada por características observables toma valores negativos (entre -26% y -4%) y estadísticamente distintos de cero. De acuerdo con la ecuación (1), las estimaciones indican que, si no existieran diferencias en las valoraciones de las características observables, las mujeres recibirían un salario mayor que el de los hombres. Al analizar los variables detrás de la brecha explicada, se observa que el resultado anterior se explica en forma importante por el hecho de que las mujeres tienen mayor nivel educacional que los hombres.

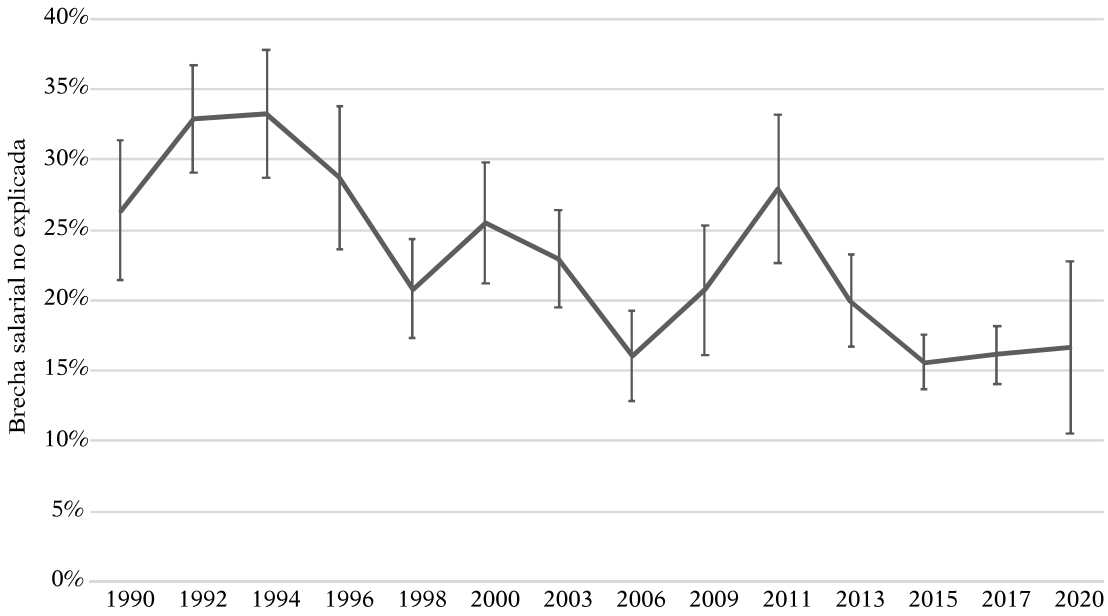
[19] Al utilizar variables categóricas en el vector de características observables, los resultados de la descomposición dependen de la elección de la categoría base (omitida). Para resolver este problema, se decide calcular la descomposición basada en efectos "normalizados" (Yun, 2005). Estos efectos son expresados como desviaciones respecto a la media agregada.

GRÁFICO VI.8. *Evolución de la brecha salarial explicada por características en Chile entre 1990-2020*



Fuente: Elaboración propia sobre la base de encuestas CASEN.
Nota: Las barras representan los intervalos de confianza al 95%.

GRÁFICO VI.9. *Evolución de la brecha salarial no explicada por características en Chile entre 1990-2020*



Fuente: Elaboración propia sobre la base de encuestas CASEN.
Nota: Las barras representan los intervalos de confianza al 95%.

Por su parte, el Gráfico VI.9 presenta las estimaciones para el segundo término de la ecuación (1) para los distintos cortes transversales de la encuesta CASEN desde 1990, el cual representa la brecha salarial no explicada por características observables. Los resultados del Gráfico VI.9 evidencian que la brecha salarial no explicada experimentó una fuerte caída entre los años 1992 y 2006. Durante ese periodo, la brecha no explicada cae en 17 puntos porcentuales, pasando de 33% en 1992 a 16% en 2006.

Posteriormente, la brecha salarial no explicada por características aumenta durante los años 2009 (21%) y 2011 (28%). Este último resultado se compara con las tendencias obtenidas por Hermann y Jáuregui (2019), quienes atribuyen el aumento de 2009 a la crisis económica. Desde 2011, la brecha no explicada presenta una tendencia a la baja y en los últimos cinco años se ha estabilizado en torno al 16%. Los resultados para la última encuesta CASEN muestran que la brecha salarial no explicada por características no experimentó grandes variaciones durante el primer año de pandemia.

4.2. Participación laboral

La baja participación laboral de las mujeres en el mercado laboral es un hecho ampliamente documentado en la literatura relacionada con el mercado del trabajo chileno. Dado lo anterior, el objetivo de esta subsección es analizar la evolución de la participación laboral femenina y masculina durante cuatro décadas, para el periodo 1979-2019. En este marco, nuestro foco será examinar los cambios que experimentó la participación en el mercado del trabajo desde una perspectiva dinámica; utilizaremos una metodología de pseudo-panel basada en cohortes sintéticos.

Los datos de panel permiten observar el comportamiento de una persona en distintos momentos del tiempo. A diferencia de los datos de corte transversal, los datos de panel permiten examinar la evolución de una determinada variable de manera dinámica, controlar por el ciclo económico y por la heterogeneidad provocada por factores determinantes que no varían en el tiempo. Por su parte, un pseudo-panel posee una estructura similar a los datos de panel, pero se basa en la observación del comportamiento de un grupo de personas en distintos momentos del tiempo. Al tratarse de un grupo de personas y no de un determinado individuo, es posible construir un pseudo-panel a partir de las observaciones provenientes de distintos cortes transversales consecutivos. En este contexto, una estrategia para construir un pseudo-panel consiste en seguir a cohortes de individuos en el tiempo, donde una cohorte se define como un grupo de personas que comparten el mismo año de nacimiento.

En principio utilizamos el enfoque de cohortes sintéticos y 41 cortes transversales provenientes de la Encuesta de Ocupación y Desocupación del Gran Santiago (EOD), para construir un pseudo-panel.[20] La EOD corresponde a una de las encuestas más antiguas sobre el mercado laboral chileno: se encuentra disponible desde el año 1957.[21] De esta manera, es posible obtener la tasa de participación laboral promedio de distintas cohortes de hombres y mujeres a través del tiempo. A modo de ejemplo, consideremos la cohorte de individuos que nacieron en el año 1956. Estas personas tenían 23 años en el momento en que se realizó la encuesta de 1979. De igual manera, el mismo grupo tenía 40 años en la encuesta de 1996, 55 años en la encuesta del año 2011 y 60 años en la encuesta de 2016. Así, podemos obtener la tasa de participación promedio de la cohorte de individuos que nacieron en el año 1952 en distintos momentos del tiempo, considerando las distintas etapas del ciclo de vida.

Al aplicar el procedimiento anterior a lo largo de las distintas cohortes, se obtiene un pseudo-panel con la tasa de participación laboral promedio de cada grupo. En la construcción de nuestra base de datos se consideran personas cuya edad sea mayor o igual a 23 años, y menor o igual a 60 años. Dado que nuestro estudio se enfoca en la evolución de la participación laboral del periodo 1979-2019, nuestro pseudo-panel considera cohortes de personas nacidas entre los años 1919 y 1996.

Una vez construido el pseudo-panel, extendemos la evidencia presentada por Contreras, Puentes y Bravo (2005) para el periodo 1979-2019. En dicha investigación los autores utilizan un pseudo-panel de cohortes sintéticos y la metodología de Deaton (1997) para descomponer la tasa de participación femenina en tres efectos: edad, cohorte y año. En detalle, la descomposición consiste en estimar la siguiente especificación econométrica:

$$y_{ct} = \beta + \alpha_a + \gamma_c + \Psi_t + u_{ct} \qquad (2)$$

donde y_{ct} corresponde a la tasa de participación promedio de la cohorte c en el año t y a indica la edad de la cohorte en el año correspondiente. Por otro lado, α_a, γ_c y Ψ_t denotan a un conjunto de coeficientes de variables dicotómicas (*dummies*) para cada edad, cohorte y año, respectivamente. En este marco, el vector α_a representa el efecto edad, el cual indica cómo el ciclo

[20] Al ser una encuesta del Gran Santiago, los resultados obtenidos en este ejercicio econométrico no necesariamente son extrapolables al resto de las regiones de Chile. No obstante, cabe indicar que los datos del Censo 2017 revelan que el Gran Santiago representa un 35% de la población nacional.

[21] Para propósitos de nuestro estudio, se consideran todos los cortes transversales del mes de junio para el periodo entre los años 1979-2019. El año 2020 no se incorpora en el análisis, debido a que en junio de 2020 se modifican los factores de expansión, a fin de incorporar datos del Censo 2017. Si bien este cambio metodológico se incorpora a versiones pasadas de la encuesta para hacer comparables las cifras, esto solo se observa a contar de 2002.

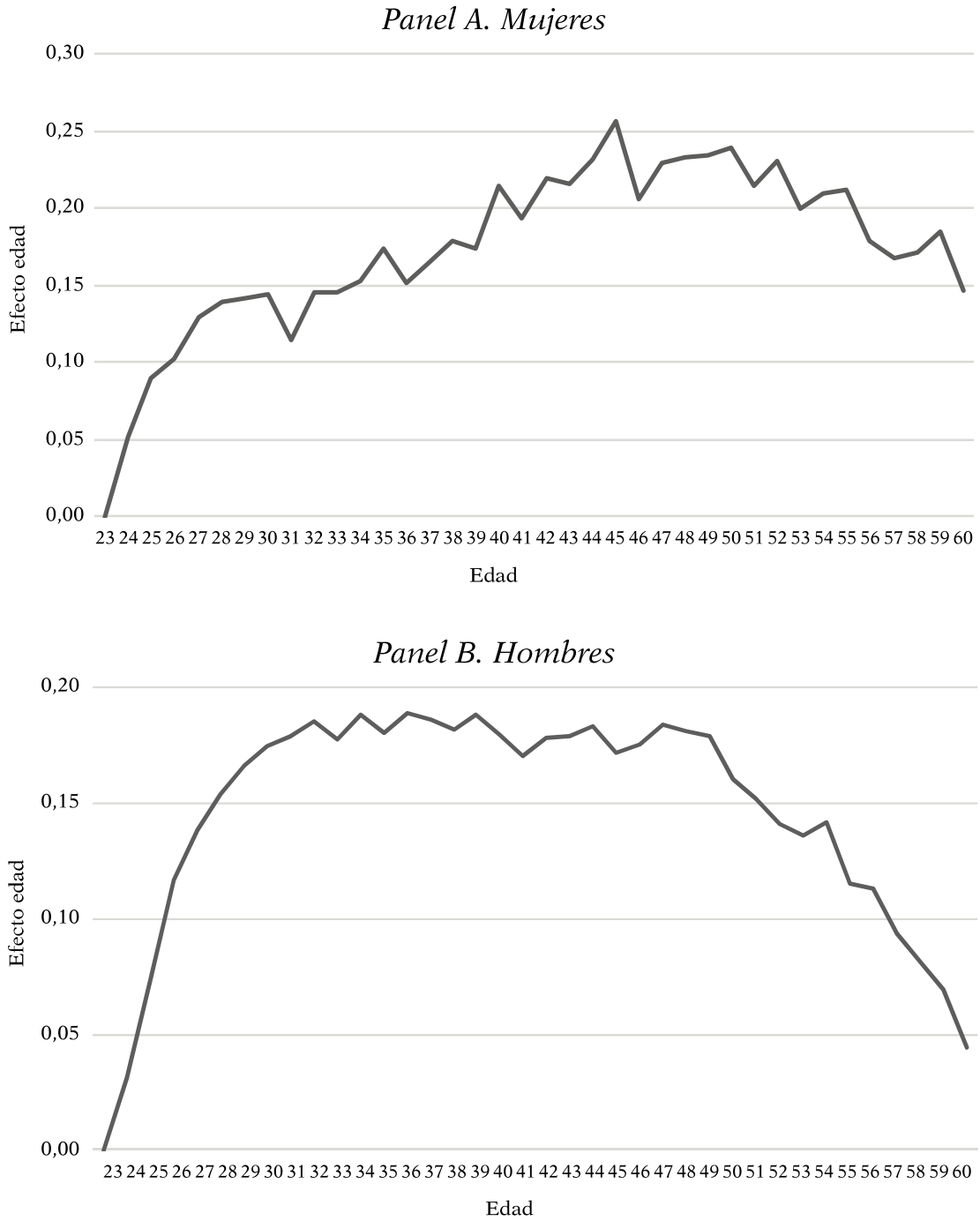
de vida se relaciona con la participación en el mercado laboral. A su vez, el vector γ_c corresponde al efecto cohorte. Este efecto describe las diferencias en la tasa de participación entre distintas generaciones de personas. Finalmente, el vector de coeficientes Ψ_t denota el efecto año e indica cómo se comporta la tasa de participación, entre otras cosas, con el ciclo económico.

La especificación (2) se estima de manera separada para la tasa de participación en la fuerza de trabajo de mujeres y hombres. En este punto, es importante mencionar que la estimación econométrica de la especificación (2) exhibe el problema de multicolinealidad. Esto se debe a que existe una relación entre las variables edad, cohorte y año.[22] Para enfrentar este problema, se estima la especificación omitiendo la variable dicotómica de la primera edad (23 años) y la primera cohorte (nacidos en 1919). Adicionalmente, se omiten las variables *dummies* para los dos primeros años y se emplea la normalización propuesta en Deaton (1997), la cual permite recuperar los coeficientes asociados a los dos años omitidos.

Los paneles A y B del Gráfico VI.10 presentan los resultados para las estimaciones del efecto edad en la descomposición de la tasa de participación femenina y masculina, respectivamente. En detalle, el gráfico muestra la relación entre la participación de las mujeres en la fuerza de trabajo y el ciclo de vida. Los resultados indican que, desde los 23 años hasta los 30, la tasa de participación femenina exhibe una relación creciente con la edad. Posteriormente se observa de manera general la misma relación positiva entre edad y participación, aunque de manera irregular y con algunas caídas en la tasa de participación femenina, lo cual se puede asociar a la evidencia respecto a la relación negativa entre el número de hijos y la probabilidad de participar en el mercado laboral (Larrañaga 2006, Contreras y Plaza 2010, Contreras, De Mello y Puentes 2011). Finalmente, el gráfico indica que desde los 50 años la participación laboral femenina disminuye hasta la edad de jubilación (60 años). Lo anterior es consistente con los resultados obtenidos por Contreras, Puentes y Bravo (2005).

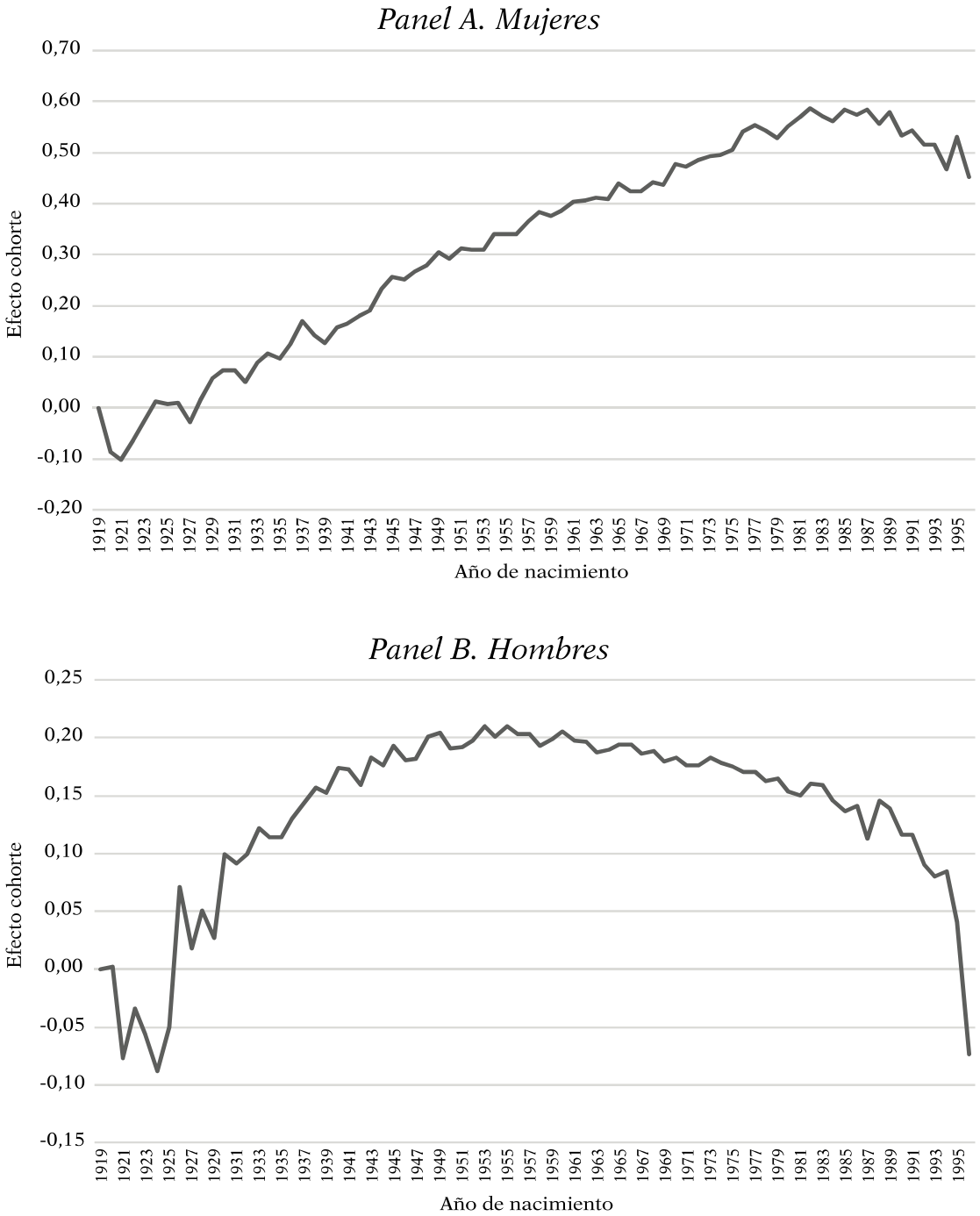
[22] En este análisis en particular, las cohortes se definen a partir del año de nacimiento, el cual se obtiene mediante la resta entre el año de la encuesta y la edad de la persona.

GRÁFICO VI.10. *Descomposición de la tasa de participación en Chile-Efecto edad*



Fuente: Elaboración propia sobre la base de la EOD.

GRÁFICO VI.11. *Descomposición de la tasa de participación en Chile-Efecto cohorte*



Fuente: Elaboración propia sobre la base de la EOD.

Al comparar estos resultados con la evolución de la participación de los hombres en la fuerza de trabajo a lo largo del ciclo de vida, es posible notar

algunas diferencias. En primer lugar, se observa que la relación entre edad y participación laboral exhibe una forma de "U" invertida para los hombres. Esto quiere decir que la participación en la fuerza de trabajo aumenta al inicio del ciclo de vida, luego se mantiene y posteriormente desciende a medida que los hombres envejecen. Si bien las mujeres también siguen una trayectoria similar, este patrón es mucho más marcado y estable en el caso de los hombres. En segundo lugar, no se observan mayores variaciones en la participación laboral de los hombres en la etapa del ciclo de vida asociada a la paternidad. Este resultado va en línea con la gran cantidad de literatura respecto a las diferencias de género en la distribución del tiempo para labores domésticas y de cuidado, y la carencia de corresponsabilidad parental en un gran número de hogares chilenos (ver capítulo sobre roles de género en las tareas familiares).

Por otro lado, los paneles A y B del Gráfico VI.11 muestran las estimaciones para el efecto cohorte para hombres y mujeres nacidas entre los años 1919 y 1996, respectivamente. El efecto cohorte indica que una mujer que tiene 30 años y nació en el año 1940 no participa de igual manera en el mercado laboral que una mujer que tiene 30 años y nació en el año 1970. Más específicamente, la pendiente positiva observada en panel A del Gráfico VI.11 indica que la participación laboral femenina aumenta, en promedio, con las nuevas generaciones de mujeres.[23] Esta evidencia es coherente con los resultados obtenidos por Blagrave y Santoro (2017).

El aumento en la participación laboral femenina a lo largo de las generaciones de mujeres podría estar asociado a distintos factores. En primer lugar, el mayor acceso a la educación y el incremento en el nivel educacional de ellas tienen un impacto positivo en su participación laboral. En efecto, las generaciones más educadas pueden acceder a mejores oportunidades laborales y enfrentan un mayor costo de oportunidad de estar fuera de la fuerza de trabajo, en comparación con las generaciones menos educadas. En segundo lugar, la participación laboral femenina pudo aumentar debido a cambios generacionales en las conductas y percepciones socioculturales respecto del rol de la mujer en el hogar y la familia.

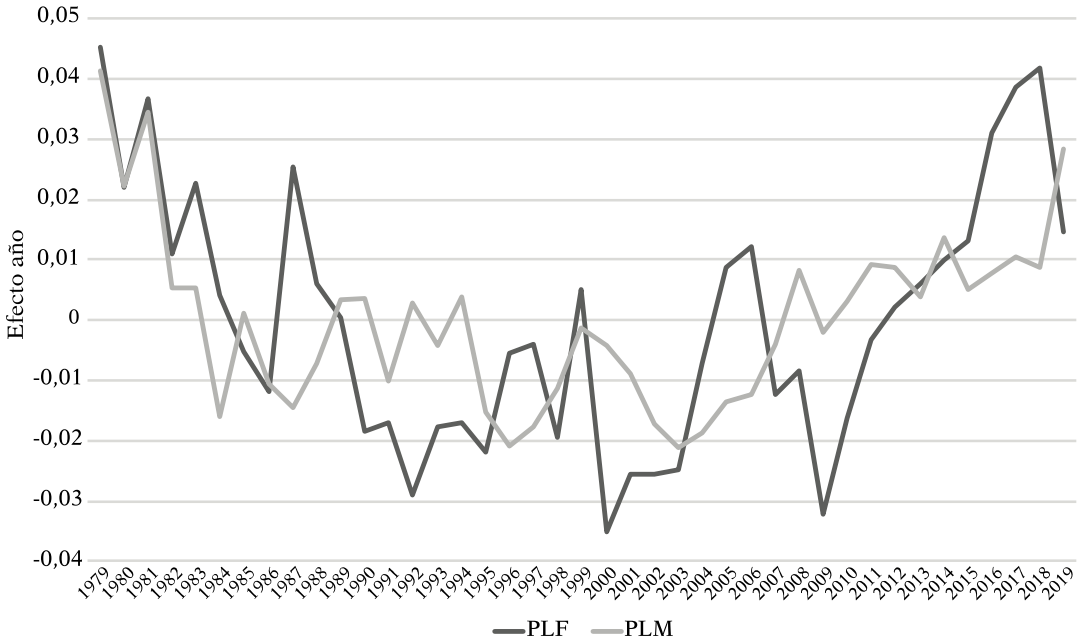
Al observar el efecto cohorte en la tasa de participación laboral masculina, destaca una tendencia a la baja en las últimas 28 cohortes. Este resultado no es distinto del encontrado en Blagrave y Santoro (2017). Los autores consideran el periodo 1990-2014 y encuentran que, independiente de la edad, las primeras cohortes que entran en la muestra participan en

[23] Si bien las últimas siete cohortes de nuestra muestra exhiben una tendencia a la baja en el efecto cohorte, los intervalos de confianza al 95% revelan que esta caída no es estadísticamente significativa. A pesar de lo anterior, es importante seguir monitoreando el efecto cohorte en el futuro, poniendo especial énfasis en una eventual persistencia de la tendencia a la baja observada en el Gráfico VI.11.

una mayor proporción en el mercado laboral. Es importante tener en cuenta que, a pesar de las tendencias observadas en los efectos cohortes de ambos sexos, la brecha en la participación laboral entre hombres y mujeres aún es significativa.

El Gráfico VI.12 presenta las estimaciones para el efecto año en la descomposición de la tasa de participación femenina y masculina. Las estimaciones indican que, en general, los eventos que ocurren en un año determinado y que se relacionan con la participación de las personas en el mercado laboral inciden de manera similar entre hombres y mujeres. En detalle, la correlación entre ambas series es positiva (0,57) y estadísticamente significativa.

GRÁFICO VI.12. *Descomposición de la tasa de participación femenina (PLF) y masculina (PLM) en Chile-Efecto año*



Fuente: Elaboración propia sobre la base de la EOD.

5. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES DE POLÍTICA PÚBLICA

A pesar de que las brechas en salario y participación laboral entre hombres y mujeres han caído en el tiempo, este estudio muestra que aún persisten. Así, por ejemplo, mientras la brecha salarial de género no explicada por variables observables bajó significativamente entre 1992 y 2006, desde 2015 se ha mantenido estable, en torno a 16%. En este contexto, es fundamental la correcta conducción de políticas públicas orientadas a la eliminación de

aquellas barreras que impiden que las mujeres enfrenten las mismas condiciones que los hombres en el mercado laboral.

En materia de salarios se requiere avanzar hacia una estructura salarial que no castigue la flexibilidad laboral. Esta medida dice relación con lo mostrado por la evidencia internacional (por ejemplo, Goldin 2014), en donde una de las hipótesis más fuertes para explicar el estancamiento de las brechas salariales es el mayor costo de ciertas horas laborales, lo que perjudica más a las mujeres por requerir de más flexibilidad en sus horarios. Una manera de lograr lo anterior es mediante la promoción de una estructura salarial con enfoque en productos/resultados, en lugar del actual enfoque por hora trabajada.[24] Esto permitiría premiar la concreción de resultados y disminuir las diferencias entre el valor de cada hora trabajada, reduciendo el costo de la flexibilidad para empresas y mujeres, quienes serían las mayores beneficiadas.

Por otro lado, recomendamos avanzar en una nueva ley de igualdad de remuneraciones, que otorgue mayor protección a las denunciantes y fortalezca el rol de la Dirección del Trabajo. Esto debe venir de la mano con una mejora en la legislación relacionada con transparencia de información sobre remuneraciones por parte de las empresas y de las acciones concretas que ellas toman para la reducción de brechas salariales. Lograr transparentar estos elementos reduciría las posibilidades de discriminación salarial arbitraria, la cual incluye el fenómeno de *glass ceiling* descrito previamente.

Por el lado de la participación, se recomiendan medidas que disminuyan las barreras y discriminaciones que enfrentan las mujeres para ingresar al mercado laboral. En primer lugar, se propone mejorar el actual marco legal de adaptabilidad laboral, incluyendo una normativa que asegure una implementación adecuada del teletrabajo. Dicho esto, es necesario hacer hincapié en que, si bien el teletrabajo tiene el potencial de ser un gran aporte a la flexibilidad laboral y beneficiar a las mujeres, también puede significar un riesgo para la salud de ellas. Específicamente, el teletrabajo puede acentuar la carga adicional que ya tienen las mujeres respecto del TDNR (ComunidadMujer 2019, capítulos de este mismo libro sobre salud y familia), dejándolas a ellas sin posibilidad de desconexión de estas responsabilidades, lo que podría terminar en un efecto inverso al deseado con el abandono del trabajo.

Segundo, se recomienda ampliar la oferta de cuidados, sin ignorar la calidad de estos servicios. En este punto es deseable considerar la evidencia internacional sobre modelos de cuidados exitosos en otros países, que incluyan un sistema institucionalizado y consideren formas alternativas de cuidados, tales como guarderías colaborativas entre vecinos (Cerda *et al.*

[24] Es importante notar que esta propuesta no necesariamente es aplicable a todos los puestos de trabajo.

2020). Esto último podría mejorar la efectividad de las políticas que apuntan a aumentar la oferta de cuidados y para las que la evidencia muestra solo resultados mixtos, permitiendo una mayor cobertura y generando más confianza en el sistema por parte de las madres.

En tercer lugar, se propone reformar el artículo 203 del Código del Trabajo, que establece que las empresas con más de 20 empleadas mujeres deben proveer de sala cuna en el lugar o de la contratación de una para sus empleadas. Se propone eliminar el piso de 20 mujeres, extendiendo el beneficio a todas las trabajadoras y quitando el desincentivo a la contratación de mujeres que genera el actual artículo. En este sentido, cabe destacar que actualmente existe un proyecto que universaliza la aplicación de esta norma subsidiando parte del costo a las pequeñas y medianas empresas.

Por último, al igual que lo mencionado en el capítulo sobre brechas de género en la vejez, se recomienda transitar desde el actual sistema de capacitación hacia uno de reconversión y capacitación continua del individuo.

Referencias

Albrecht, J.; Björklund, A. y Vroman, S. (2001). "Is There a Glass Ceiling in Sweden?". *IZA Discussion Paper, 282*.

Avilés-Lucero, F. (2021). "Estimación trabajo doméstico no remunerado 2020". Banco Central de Chile, Gerencia de Estadísticas Macroeconómicas. https://www.bcentral.cl/contenido/-/detalle/estimacion-trabajo-domestico-no-remunerado

Bailey, M. J. (2006). "More Power to the Pill: The Impact of Contraceptive Freedom on Women's Life Cycle Labor Supply". *The Quarterly Journal of Economics*, *121*(1), 289-320.

Bazen, S.; Joutard, X. y Périvier, H. (2021). "Measuring the Child Penalty Early in a Career: The Case of Young Adults in France". *IZA Discussion Paper*, *14763*.

Becker, G. S. (1971). *The Economics of Discrimination*. Chicago: University of Chicago Press [1957].

Bentancor, A. (2013). "The Impact of Accessing Nursery Schools on Chilean Mothers Probability of Employment". Santiago: ComunidadMujer.

Black, D. A. (1995). "Discrimination in an Equilibrium Search Model". *Journal of Labor Economics*, *13*(2), 309-334.

Blagrave, P. y Santoro, M. (2017). "Labor Force Participation in Chile: Recent Trends, Drivers, and Prospects". *IMF Working Papers*, *17*(54), 1-20.

Blau, F. y Kahn, L. (1999). "Analyzing the Gender Pay Gap". *The Quarterly Review of Economics and Finance*, *39*(5), 625-646.

_____ (2007). "Changes in the Labor Supply Behavior of Married Women: 1980-2000". *Journal of Labor Economics*, *25*(3), 393-438. https://doi.org/10.1086/513416

_____ (2016). "The Gender Wage Gap: Extents, Trends and Explanations". NBER *Working Paper*, *21913*.

Blinder, A. (1973). "Wage discrimination: Reduced Form and Structural Estimates". *Journal of Human Resources*, *8*(4), 436-455.

Bravo, D.; Sanhueza, C. y Urzúa, S. (2008). "Ability, Schooling Choices and Gender Labor Market Discrimination: Evidence for Chile". En H. Ñopo, A. Chong y A. Moro (eds.), *Discrimination in Latin America: An Economic Perspective*. Nueva York: The Inter-American Development Bank, 185-228.

Card, D.; Cardoso, A. R. y Kline, P. (2015). "Bargaining, Sorting, and the Gender Wage Gap: Quantifying the Impact of Firms on the Relative Pay of Women". NBER *Working Paper*, *21403*.

Cerda, R.; Domínguez, C.; Lafortune, J.; Muñoz, N. y Reyes, J. (2020). "Empleo femenino y Covid-19: diagnóstico y propuestas". *Temas de la Agenda Pública*, *130*, Centro de Políticas Públicas UC, 1-20.

ComunidadMujer (2019). "¿Cuánto aportamos al PIB? Primer estudio nacional de valoración económica del trabajo doméstico y de cuidado no remunerado en Chile". Santiago: ComunidadMujer.

Contreras, D.; De Mello, L. y Puentes, E. (2011). "The Determinants of Labour Force Participation and Employment in Chile". *Applied Economics*, *43*(21), 2765-2776.

Contreras, D.; Hurtado, A. y Sara, M. (2012). "La excepción chilena y las percepciones de género en la participación laboral femenina". *Serie de Documentos de Trabajo*, *374*, Departamento de Economía, Universidad de Chile. Disponible en http://repositorio.uchile.cl/handle/2250/143740

Contreras, D. y Plaza, G. (2010). "Cultural Factors in Women's Labor Force Participation in Chile". *Feminist Economics*, *16*(2), 27-46. https://doi.org/10.1080/13545701003731815

Contreras, D.; Puentes, E. y Bravo, D. (2005). "Female Labour Force Participation in Greater Santiago, Chile: 1957-1997. A Synthetic Cohort Analysis". *Journal of International Development*, *17*(2), 169-186. https://doi.org/10.1002/jid.1161

Cotter, D. A.; Hermsen, J. M.; Ovadia, S. y Vanneman, R. (2001). "The Glass Ceiling Effect". *Social Forces*, *80*(2), 655-681. https://doi.org/10.1353/sof.2001.0091

Deaton, A. (1997). The *Analysis of Household Surveys: A Microeconometric Approach to Development Policy*. Baltimore: Johns Hopkins University Press.

Encina, J. y Martínez, C. (2009). "Efecto de una mayor cobertura de salas cuna en la participación laboral femenina: evidencia de Chile". *Serie de*

Documentos de Trabajo, *303*. Departamento de Economía, Universidad de Chile. Disponible en http://repositorio.uchile.cl/handle/2250/144070

England, P. (2005). "Gender Inequality in Labor Markets: The Role of Motherhood and Segregation". *Social Politics: International Studies in Gender, State & Society*, *12*(2): 264-288. https://doi.org/10.1093/sp/jxi014

Fort, L.; Indu, J-A.; Orlando, M. B. y Piras, C. (2007). "Chile: Reconciling the Gender Paradox". *En Breve*, *105*, Banco Mundial.

Fuentes, A. y Vergara, R. (2018). "Brecha salarial de género: Evolución en el periodo 1990-2017". *Puntos de Referencia*, *490*.

Goldin, C. (2014). "A Grand Gender Convergence: Its Last Chapter". *American Economic Review*, *104*(4): 1091-1119. https://doi.org/10.1257/aer.104.4.1091

Goldin, C. y Rouse, C. (2000). "Orchestrating Impartiality: The Impact of 'Blind' Auditions on Female Musicians". *American Economic Review*, *90*(4), 715-741. https://doi.org/10.1257/aer.90.4.715

Goldin, C. y Katz, L. F. (2000). "The Power of the Pill: Oral Contraceptives and Women's Career and Marriage Decisions". *NBER Working Paper*, *7527*.

Greenwood, J.; Seshadri, A. y Yorukoglu, M. (2005). "Engines of Liberation". *The Review of Economic Studies*, *72*(1), 109-133. http://www.jstor.org/stable/3700686

Groshen, E. L. (1991). "The Structure of the Female/Male Wage Differential: Is It Who You Are, What You Do, or Where You Work?". *The Journal of Human Resources*, *26*(3), 457-472. https://doi.org/10.2307/146021

Heckman, J. J. (1979). "Sample Selection Bias as a Specification Error". *Econometrica*, *47*(1), 153-161. https://doi.org/10.2307/1912352

Hermann, J. y Jáuregui, A. (2019). "Boletín mercado laboral y brecha salarial en Chile". Unidad de Estudios, Subsecretaría del Trabajo.

Hersch, J. y Stratton, L. S. (2002). "Housework and Wages". *The Journal of Human Resources*, *37*(1), 217-229. https://doi.org/10.2307/3069609

Juhn, C. y Murphy, K. M. (1997). "Wage Inequality and Family Labor Supply". *Journal of Labor Economics*, *15*(1), 72-97.

Larrañaga, O. (2006). "Participación laboral de la mujer en Chile: 1958-2003". En J. S. Valenzuela, E. Tironi y T. R. Scully (eds.), *El eslabón perdido: familia, modernización y bienestar en Chile*. Santiago: Taurus.

Macpherson, D. A. y Hirsch, B. T. (1995). "Wages and Gender Composition: Why do Women's Jobs Pay Less?". *Journal of Labor Economics*, *13*(3), 426-471.

Manley, J. y Vásquez, F. (2013). "Childcare Availability and Female Labor Force Participation: An Empirical Examination of the Chile Crece Contigo Program". *Towson University Department of Economics Working Paper*, *2013-03*.

Martínez, C. y Perticará, M. (2017). "Childcare Effects on Maternal Employment: Evidence from Chile". *Journal of Development Economics*, *126*, 127-137. https://doi.org/10.1016/j.jdeveco.2017.01.001

Medrano, P. (2009). "Public Day Care and Female Labor Force Participation: Evidence from Chile". *Serie de Documentos de Trabajo*, *306*, Departamento de Economía, Universidad de Chile. Disponible en https://repositorio.uchile.cl/handle/2250/144031

Mincer, J. y Polachek, S. (1974). "Family Investments in Human Capital: Earnings of Women". *Journal of Political Economy*, *82*(2), 76-108.

Montenegro, C. (2001). "Wage Distribution in Chile: Does Gender Matter? A Quantile Regression Approach". *Policy Research Report on Gender and Development Working Paper Series*, *20*, Banco Mundial.

Noonan, M. C.; Corcoran, M. E. y Courant, P. (2005). "Pay Differences Among the Highly Trained: Cohort Differences in the Sex Gap in Lawyers' Earnings". *Social Forces*, *84*(2), 853-872. https://doi.org/10.1353/sof.2006.0021

Ñopo, H. (2007). "The Gender Wage Gap in Chile 1992-2003: From a Matching Comparisons Perspective". *IZA Discussion Paper*, *2698*.

Oaxaca, R. (1973). "Male-Female Wage Differentials in Urban Labor Markets". *International Economic Review*, *14*(3), 693-709.

Paredes, R. (1982). "Diferencias de ingreso entre hombres y mujeres en el Gran Santiago 1969 y 1981". *Estudios de Economía*, *9*(1), 97-122. Disponible en http://repositorio.uchile.cl/handle/2250/130648

Polachek, S. W. (1981). "Occupational Self-Selection: A Human Capital Approach to Sex Differences in Occupational Structure". *The Review of Economics and Statistics*, *63*(1), 60-69. https://doi.org/10.2307/1924218

Redmond, P. y McGuinness, S. (2017). "The Gender Wage Gap in Europe: Job Preferences, Gender Convergence and Distributional Effects". *IZA Discussion Paper*, *10933*.

Sánchez, R.; Finot, J. y Villena, M. G. (2021). "Gender Wage Gap and Firm Market Power: Evidence from Chile". *Applied Economics*, *54*(18), 2109-2121. https://doi.org/10.1080/00036846.2021.1985070

Yun, Myeong-Su (2005). "A Simple Solution to the Identification Problem in Detailed Wage Decompositions". *Economic Inquiry*, *43*(4), 766-772.