

Porque No Quiero o Porque No Puedo

¿Cuánto No Sabemos del Trabajo Femenino en Chile?

Rafael Novella
Graciana Rucci
Claudia Vazquez

Unidad de Mercados Laborales
(LMK)

NOTA TÉCNICA N°
IDB-TN-842

Porque No Quiero o Porque No Puedo

¿Cuánto No Sabemos del Trabajo Femenino en Chile?

Rafael Novella
Graciana Rucci
Claudia Vazquez

Agosto 2015

Catalogación en la fuente proporcionada por la
Biblioteca Felipe Herrera del
Banco Interamericano de Desarrollo
Novella, Rafael.

Porque no quiero o porque no puedo: ¿cuánto no sabemos del trabajo femenino en Chile? / Rafael Novella, Graciana Rucci, Claudia Vazquez.

p. cm. — (Nota técnica del BID ; 842)

Incluye referencias bibliográficas.

1. Gender mainstreaming—Chile. 2. Sex discrimination—Chile. 3. Labor market—Chile. 4. Wages—Chile. I. Rucci, Graciana. II. Vazquez, Claudia. III. Banco Interamericano de Desarrollo. Unidad de Mercados Laborales. IV. Título. V. Serie. IDB-TN-842

<http://www.iadb.org>

Copyright © 2015 Banco Interamericano de Desarrollo. Esta obra se encuentra sujeta a una licencia Creative Commons IGO 3.0 Reconocimiento-NoComercial-SinObrasDerivadas (CC-IGO 3.0 BY-NC-ND) (<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/3.0/igo/legalcode>) y puede ser reproducida para cualquier uso no-comercial otorgando el reconocimiento respectivo al BID. No se permiten obras derivadas.

Cualquier disputa relacionada con el uso de las obras del BID que no pueda resolverse amistosamente se someterá a arbitraje de conformidad con las reglas de la CNUDMI (UNCITRAL). El uso del nombre del BID para cualquier fin distinto al reconocimiento respectivo y el uso del logotipo del BID, no están autorizados por esta licencia CC-IGO y requieren de un acuerdo de licencia adicional.

Note que el enlace URL incluye términos y condiciones adicionales de esta licencia.

Las opiniones expresadas en esta publicación son de los autores y no necesariamente reflejan el punto de vista del Banco Interamericano de Desarrollo, de su Directorio Ejecutivo ni de los países que representa.



Porque No Quiero o Porque No Puedo

¿Cuánto No Sabemos del Trabajo Femenino en Chile?

Rafael Novella

Graciana Rucci

Claudia Vazquez



2015

Porque No Quiero o Porque No Puedo ¿Cuánto No Sabemos del Trabajo Femenino en Chile?

Rafael Novella

Graciana Rucci

Claudia Vazquez*

Resumen

Esta nota aporta evidencia descriptiva sobre las desigualdades de género en el mercado laboral chileno en términos de participación, ingresos y segregación ocupacional. Además, describe la evolución de estas desigualdades en las últimas dos décadas y características asociadas a ellas. Encontramos que, a pesar de ser todavía alta en relación con otros países, la brecha de participación entre hombres y mujeres se fue cerrando en Chile en los últimos años, en especial entre mujeres casadas o en unión informal. En términos de ingresos, la brecha no explicada por características individuales y del empleo es elevada: los resultados del ejercicio de descomposición indican que, en promedio, la brecha que no se explica por esas variables equivale a un salario horario de las mujeres de apenas un 78 % en relación al de los hombres. Finalmente, en términos de segregación ocupacional encontramos que, si bien los niveles son altos, presenta una tendencia a la reducción, en particular entre los individuos con mayor educación. El artículo refuerza que, a pesar de estos hallazgos, existen características particularmente relevantes asociadas a la participación y los ingresos que no han podido ser exploradas por limitaciones en los datos. Más aún, la ausencia de datos adicionales plantea consecuencias importantes sobre la posibilidad de diseñar e implementar políticas públicas mejor fundamentadas.

JEL Codes: J16, J71, J22.

Keywords: Género, empleo, participación, brecha salarial, Chile

1. Introducción

El concepto de “igualdad de género” implica igualdad entre hombres y mujeres ante la ley, en la participación y en las oportunidades. La igualdad ante la ley hace referencia a que mujeres y hombres tengan los mismos derechos civiles (de expresión, propiedad, etc.), políticos y sociales, es decir, accedan al mismo estatus de ciudadanía. La igualdad de participación apunta a la capacidad de las mujeres de poder influir en el gobierno, de tener igual “voz” en las decisiones dentro de sus comunidades y en sus hogares. Finalmente, la igualdad de oportunidades hace hincapié en las posibilidades de obtener recursos económicos, lo que requiere del acceso igualitario a bienes y servicios fundamentales para la formación de capital humano, como la salud y la educación, e iguales oportunidades en el mercado de trabajo.

*Banco Inter-Americano de desarrollo (BID). Los resultados y opiniones son responsabilidad de los autores y no necesariamente representan las del BID. Autor para correspondencia: Rafael Novella, rnovella@iadb.org, 1300 New York Avenue, N.W., Stop: SW0616, Washington, DC, 20577, USA.

Durante la primera mitad del siglo XX, en los países de América Latina y el Caribe (ALC) las mujeres han avanzado en la igualdad formal, obteniendo derechos de propiedad, sufragio femenino, la capacidad legal de la mujer casada y consiguiendo en la gran mayoría de los países la jefatura de hogar compartida (Deere y De Leal, 2001). También se ha alcanzado en la región la igualdad en el acceso a la educación, como muestra la Tabla A.1 del Anexo. Sin embargo, las oportunidades en el mercado de trabajo, más allá de los avances, permanecen desiguales: las mujeres tienen menos probabilidad de trabajar, ganan menos por el mismo trabajo, y pasan más tiempo en las tareas domésticas no remuneradas que los hombres.

En las últimas décadas, el análisis de las diferencias de género ha ganado terreno en los estudios económicos. La evidencia sugiere que existe una relación bidireccional entre el crecimiento económico y el empoderamiento de las mujeres: aun en ausencia de políticas específicas, el crecimiento puede tener un impacto positivo en la igualdad, a la vez que la reducción en las desigualdades de género tiene un impacto en el crecimiento y el desarrollo económico (Tsani et al. 2013, United Nations 2014). De esta manera, la igualdad en las oportunidades para hombres y mujeres no sólo es deseable en sí misma sino porque contribuye a alcanzar otros objetivos de política, como el mayor crecimiento y la reducción de la pobreza (Banco Mundial 2001).

En este documento nos concentramos en la desigualdad de género en el mercado laboral chileno. Analizamos, en particular, las diferencias en las tasas de participación laboral, las brechas de ingresos y la segregación ocupacional. Las asimetrías en estas dimensiones reducen las posibilidades de las mujeres de contribuir a mejorar los niveles de vida de sus hogares y las exponen a una mayor vulnerabilidad (Duflo 2012). Las mayores oportunidades para la mujer en el mercado de trabajo pueden contribuir también a reducir la desigualdad en otras dimensiones: por ejemplo, tener un ingreso autónomo es esperable que aumente el poder de negociación de las mujeres dentro del hogar (Browning, P.-A. Chiappori y Weiss 2011).¹

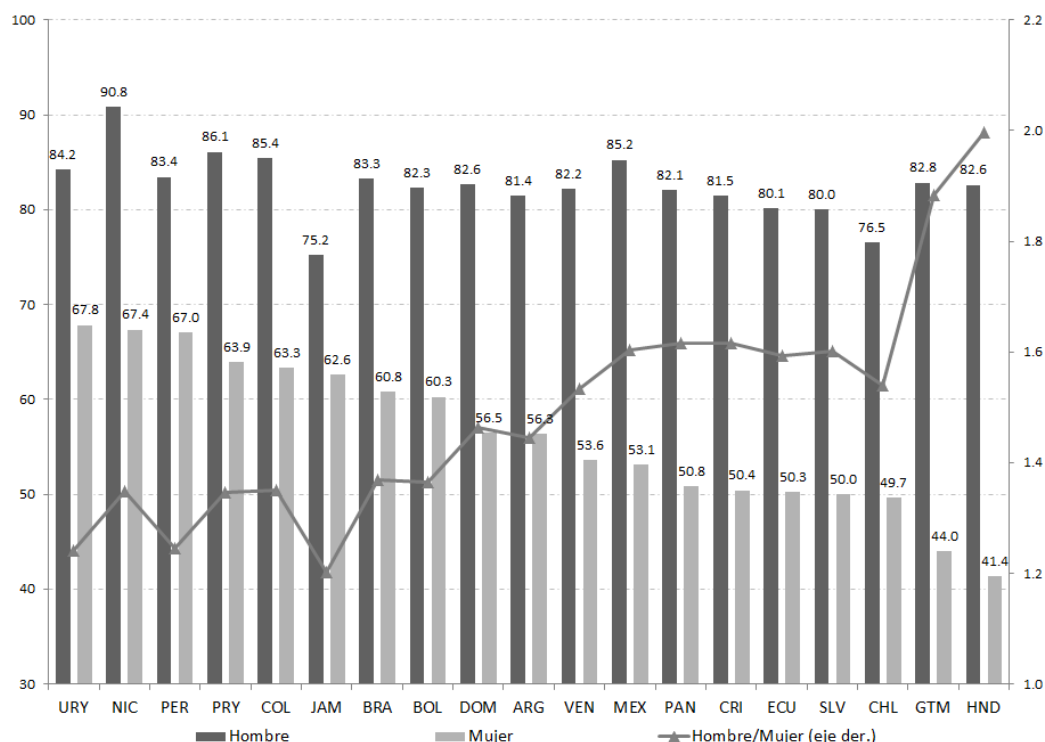
La desigualdad de género en el mercado de trabajo es un tema de interés en Chile ya que, a pesar que la población femenina cuenta con altos niveles de educación en relación con los países de ALC, y que el país acumula varios años de crecimiento sostenido, la participación laboral femenina (PLF) se ubica por debajo del promedio de la región y la brecha de ingresos entre mujeres y hombres está entre las más elevadas. La Figura 1 muestra la tasa de actividad por género en los países de ALC: la participación de las mujeres en Chile se ubica más de siete puntos porcentuales (p.p.) por debajo del promedio. La diferencia resulta aún más pronunciada cuando se compara a Chile con el resto de países OECD (Figura 2).² La participación femenina promedio en este grupo de países se ubica más de 12 p.p. por encima de la chilena, que solo supera a India, Turquía e Italia. La baja tasa de PLF impacta en el crecimiento económico potencial y en las posibilidades de reducir la pobreza y la desigualdad.³

¹ Como Agarwal (1994) postula, las relaciones al interior del hogar se caracterizan por elementos de cooperación y de conflicto y el resultado que prevalece dependerá del poder relativo de los miembros. A su vez, el poder de negociación se definiría por la fuerza de la posición de resguardo de la persona (*fall-back position*) que incluye, entre otros factores, la propiedad y control de bienes económicos y el acceso al empleo u otra modalidad de generación de ingresos.

² Los 34 miembros y socios como Brasil, India y Rusia.

³ En un documento conjunto del Banco Mundial (BM), el Banco Interamericano de Desarrollo (BID) y el Servicio Nacional de la Mujer del Gobierno de Chile (SERNAM) de 2007 se estima el impacto de la PLF sobre el crecimiento. Los resultados sugieren que una mayor presencia de la mujer en el mercado

Figura 1: Tasa de participación laboral (%) por género. Países de ALC



Fuente: Elaboración propia en base a SIMS (BID), circa 2011.

La pérdida de competitividad que la baja PLF supone para el país ha despertado el interés de hacedores de política en Chile.⁴

El argumento principal que este artículo busca enfatizar es que la desigualdad de género en el mercado laboral chileno es elevada y que el país no cuenta con información suficiente para entender muchos de los factores que están detrás de estas disparidades. A pesar de esta deficiencia de información, en esta nota estimamos las asociaciones entre género y diferentes resultados en el mercado de trabajo en base a la información disponible y a lo que la literatura en otros contextos ha encontrado. Entre las dimensiones que son imposibles de explorar con los datos existentes y que en otros contextos han resultado relevantes para explicar las brechas de género en el mercado laboral se encuentran: factores culturales, características de los empleos, trayectorias laborales, expectativas y preferencias, entre otros.⁵⁶ Este trabajo,

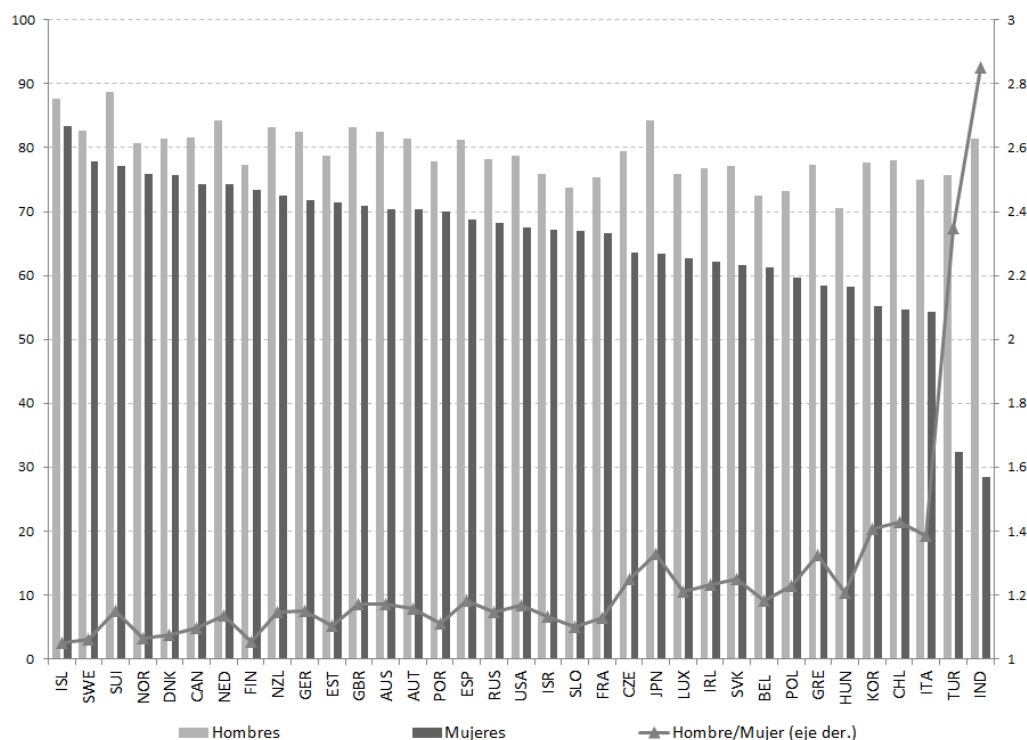
de trabajo está correlacionada con un mayor crecimiento económico, y que la ventaja en materia de crecimiento de Chile frente a otros países de ALC y de la OECD durante la década del noventa podría haber sido mayor si el *ratio* de participación entre mujeres y hombres hubiese sido similar al promedio para cada una de esas regiones. Adicionalmente, el trabajo estima los impactos potenciales de una mayor participación femenina sobre el crecimiento a través de microsimulaciones y encuentra que un aumento de la participación laboral de las mujeres al nivel del promedio regional de ALC tendría un efecto en el ingreso per cápita total cercano al 10 % y una reducción de la pobreza del orden del 15 %

⁴ Chile se ubica en los últimos puestos del ranking internacional que elabora el Foro Económico Mundial en el indicador que mide la participación laboral femenina: en 2014, ocupó el lugar 106 entre 148 países.

⁵ Encuestas internacionales validadas como *World Values Survey*, *Understanding Society* y *National Longitudinal Surveys* incluyen módulos o preguntas que abarcan estas dimensiones.

⁶ Por ejemplo, al estudiar la diferencia de ingresos J. O'Neill y D. O'Neill (2005) pueden controlar por variables como la cantidad de semanas trabajadas desde los 18 años y la proporción de semanas

Figura 2: Tasa de participación laboral (%) por género. Países OECD.



Fuente: Elaboración propia en base a OECD (2012). En el gráfico se incluye a India y Rusia, países socios de OECD.

además, busca llamar la atención sobre las consecuencias de no tener la riqueza suficiente de datos para poder entender mejor los determinantes de la participación laboral femenina, la brecha salarial y la segregación en ocupaciones en Chile. La falta de información tiene consecuencias directas sobre el diseño e implementación de políticas públicas: tomar decisiones de política con información parcial compromete la posibilidad de alcanzar los resultados esperados.

Este artículo se organiza de la siguiente manera. En la próxima sección presentamos brevemente aspectos teóricos relevantes para analizar la desigualdad de género en el mercado de trabajo y ejemplos de aplicaciones empíricas para Chile. La sección 3 está dedicada al análisis de la participación laboral en base a datos de CASEN y el *International Social Survey Program* (ISSP). En la sección 4 realizamos una descomposición de la brecha de ingresos por género y en la sección 5 se analiza la segregación ocupacional por rama económica. La sección 6 discute brevemente las diferencias de género en el acceso a los programas de capacitación laboral. Finalmente, en la sección 7 se presentan algunas conclusiones y recomendaciones de política.

trabajadas a medio tiempo usando datos de la NLSY.

2. Las mujeres y el mercado de trabajo

2.1. Participación laboral

Goldin (2006) sostiene que el involucramiento de la mujer fue el cambio más significativo en el mercado de trabajo durante el siglo XX. Más allá de los factores que han afectado las elasticidades de la oferta y demanda de trabajo femenino a lo largo del siglo, desde fines de la década de 1970 la autora identifica una “revolución” en los países desarrollados: la revolución se refleja no solo en el incremento sino en un cambio radical en tres aspectos de la participación femenina: (i) el horizonte (i.e. la mujer percibe su involucramiento en la fuerza de trabajo como largo y continuo y no corto e intermitente); (ii) la identidad (la mujer define su identidad y valor social en el trabajo); y, (iii) en el proceso de decisión (cada vez más, la mujer deja de ser un “trabajador secundario” y negocia con su pareja las estrategias del hogar). Sin embargo, más allá de esta tendencia, la evidencia empírica sugiere que la mujer aun continúa relegada en el universo laboral, en particular en los países en desarrollo.

De acuerdo con la teoría económica clásica, la decisión de participación laboral y el número de horas ofrecidas son el resultado de un proceso de maximización de utilidad sujeto a restricciones monetarias y de tiempo. Se asume que el precio de los bienes, salarios y el ingreso no laboral son parámetros dados y que los individuos pueden variar libremente su oferta de horas de trabajo. El modelo predice que cuando el salario de mercado es inferior que el de reserva, el individuo ofrece cero horas de trabajo, y que un aumento del salario de mercado incrementa la participación laboral siempre que el efecto sustitución supere al efecto renta. La literatura empírica ha investigado la participación laboral femenina a partir de modelos que incluyen variables que afectan el salario de mercado (e.g. educación, experiencia laboral) y variables que impactan en el salario de reserva (e.g. número de hijos). El efecto de la fecundidad sobre la oferta laboral femenina se ha estudiado en diferentes países explotando una fuente de variación exógena en la cantidad de hijos por mujer: la preferencia de los padres por tener hijos de distintos sexos (Angrist y Evans, 1998, Cruces y Galiani, 2007, Iacovou, 2001). Los resultados de estos trabajos en general arrojan resultados negativos sobre la participación laboral. Se ha investigado también, aunque en menor medida, el efecto de los roles sociales respecto a género y sus impactos intergeneracionales.⁷

La participación laboral femenina también se ha estudiado como el resultado de un proceso de decisión al interior del hogar, a partir de modelos que asumen la existencia de un dictador benevolente (*unitary model*) o mediante el *intra-household collective model* (P. Chiappori 1988 y 1992) donde, a diferencia del *unitary model*, la identidad (e.g. sexo) de los miembros importa. Este último modelo reconoce que cada miembro del hogar tiene una función de utilidad y que la decisión de cuánto tiempo asignar al ocio y al consumo de bienes depende del poder de negociación intrafamiliar que cada miembro tenga. La literatura económica ha encontrado que factores como el ingreso no-laboral de cada miembro, el ratio de años de educación, los bienes brindados al matrimonio, entre otros, están asociados al poder de negociación intrafamiliar de

⁷Por ejemplo, Fernández, Fogli y Olivetti (2004) argumentan que la creciente presencia de hombres que se han criado en hogares donde la madre participa del mercado de trabajo son un factor significativo en el incremento de la participación laboral femenina en el tiempo.

cada miembro (Beegle, Frankenberg y Thomas 2001; Fafchamps y Quisumbing 2002; Frankenberg y Thomas 2003; Hoddinott y Haddad 1995; Thomas 1990 y 1994).

Para el caso específico de Chile, existen diferentes estudios que han analizado la participación de la mujer en la fuerza de trabajo en diferentes periodos, intentando identificar sus determinantes y elasticidades (Acosta, Peticara y Ramos 2005; Contreras y Plaza 2004; Contreras, Puentes y Bravo 2005 y 2012; Contreras, Sepúlveda y Cabrera 2010; Encina y Martínez 2009; Kaplan et al. 2015; Larrañaga 2006; Martínez 2013; Mizala y Henríquez 1999; Peticara 2005). Estos trabajos investigan el efecto en la PLF de determinantes como la educación y capacitación laboral, la estructura familiar, la experiencia, los valores culturales y el acceso a servicios de cuidado infantil. Los resultados coinciden en que los mayores niveles educativos incrementan la probabilidad de participar en la fuerza de trabajo, mientras que la presencia de hijos en el hogar –en especial menores a 14 años- y de una pareja estable, la reduce.

La evidencia respecto al acceso a los servicios de cuidado infantil y educación para los hijos muestra generalmente una relación positiva con la PLF. Acosta, Peticara y Ramos (2005) encuentran que no tener menores matriculados en programas de cuidado infantil reduce en 15 % la probabilidad de participación en la fuerza de trabajo. Contreras, Sepúlveda y Cabrera (2010) evalúan el impacto de la extensión de la jornada escolar en 1996 sobre la participación laboral de mujeres entre 20 y 65 años, encontrando un resultado positivo y significativo en la participación laboral en todos los grupos de edad. Contreras, Puentes y Bravo (2012) encuentra adicionalmente que contar con un centro de cuidado infantil cercano a la casa o trabajo está positivamente asociado a la PLF. Por el contrario, Encina y Martínez (2009) encuentran que el incremento del 70 % en la provisión pública de salas cunas entre 2005 y 2006 no tuvo efecto en la participación laboral femenina. Finalmente, existen pocos trabajos empíricos en Chile que investiguen las barreras culturales a la PLF (Ramírez y Ruben 2014; Contreras, Sepúlveda y Cabrera 2010). En particular, el artículo de Contreras y Plaza (2010) encuentra una relación negativa y significativa entre el grado en que las mujeres han internalizado valores “machistas” y la decisión de participación laboral.

2.2. Ingresos

La brecha de ingresos constituye el principal indicador de discriminación por género en el mercado de trabajo. En términos teóricos, las principales contribuciones económicas sobre la discriminación se agrupan en: i) los modelos de discriminación por “preferencias” y ii) los modelos de discriminación “estadística”. Dentro del primer grupo, Becker (1957) analiza el efecto de la discriminación sobre los salarios de grupos minoritarios en un modelo donde empleadores y consumidores tiene prejuicios respecto de esos grupos. La presencia de prejuicios por parte del empleador actúa como un “impuesto” que la firma discriminadora debe pagar para emplear a una persona de ese grupo. El impacto total sobre la brecha salarial dependerá del grado de competencia en el mercado, la proporción de empleadores prejuiciosos, el tamaño relativo del grupo discriminado y las condiciones de producción (i.e. rendimientos de escala).

Un segundo tipo de modelo propuesto originalmente por Arrow (1973) y Phelps (1972) se basa en el supuesto de que los empleadores carecen de información sobre las habilidades de los trabajadores y asumen que tendrán el nivel promedio del

grupo demográfico al que pertenecen. Este fenómeno se ha denominado discriminación estadística (i.e. cuando un agente trata de inferir características inobservables a partir de características observables). A diferencia de la discriminación “por preferencias”, en estos modelos las desigualdades entre grupos surgen sin que exista una animosidad racial o de género.⁸

En términos empíricos, existe una amplia literatura que ha intentado estimar la brecha salarial por género a nivel internacional. En el meta-análisis que realizan Weichselbaumer y Winter-Ebmer (2005) consideran evidencia proveniente de más de 260 artículos entre las décadas de 1960 y 1990 con alcance internacional. En primer lugar, en el análisis observan que, aunque la brecha absoluta se reduce de manera constante durante ese periodo, pasando de 65 % al 30 %, esta reducción se debe enteramente a un cambio en las características de las mujeres (mayor educación, capacitación, etc.) ya que, en el mismo periodo, la brecha no explicada se mantuvo constante en torno al 20 %. En segundo lugar, los autores encuentran que los estudios que no pueden controlar por experiencia laboral tienden a sobreestimar la brecha no explicada.

Para el caso de Chile, existen antecedentes que estiman la brecha salarial de género, utilizando diversas metodologías y fuentes (Aguilar y Dresdner 2000; Montenegro 2001; Ñopo 2006). En un estudio comparativo para los países de la región, Atal, Ñopo y Winder (2009) muestran que Chile, Brasil y Perú son los países con la mayor brecha de ingresos (salario masculino 10,9 %, 20,5 % y 18,3 % más que el femenino respectivamente) aunque, en términos de la brecha no explicada, los niveles más altos se observan en Nicaragua (28.4 %), Brasil (26.4 %) y Honduras (24.2 %).

3. Participación laboral femenina en Chile

En esta sección nos referimos exclusivamente a la participación en la fuerza de trabajo remunerada, aunque la literatura de género ha enfatizado la importancia del concepto de trabajo total, que incluye actividades no remuneradas de producción en el hogar (como por ejemplo, el cuidado de niños y ancianos) en las que las mujeres suelen ocupar más tiempo que los hombres.⁹

Para caracterizar la PLF y su evolución reciente se utilizan los datos provenientes de la CASEN. Un primer aspecto a resaltar es que, en relación a los hombres, la participación femenina en el mercado de trabajo no solo es menor sino que resulta más heterogénea entre los distintos grupos socio-demográficos. En efecto, la tasa de PLF varía fuertemente con el nivel de ingresos y la estructura del hogar, la edad, el nivel educativo, el estado civil y la localización geográfica. Las trayectorias recientes también han sido diferenciales al interior de estos grupos.

En la Tabla 1 puede verse que la participación femenina aumentó de manera sostenida en el periodo analizado, pasando del 35.4 % en 1990 a 52.0 % en 2013. El

⁸Ver Fang y Moro (2010) para una revisión más detallada de los modelos de discriminación estadística.

⁹De acuerdo con la ISSP, las mujeres en Chile dedican en promedio 34 horas semanales a labores domésticas mientras que los hombres declaran dedicar en promedio 14 horas semanales a las mismas tareas. Berniell y Sánchez-Páramo (2012) muestran que las mujeres ocupan cerca del doble de tiempo en tareas domésticas, cerca de cinco veces más tiempo en cuidado de los niños y cerca de la mitad de tiempo en trabajo en el mercado que los hombres.

incremento se da especialmente entre mujeres casadas: durante el periodo considerado, este grupo aumenta su participación un 78 % (de 27.9 % a 49.8 %).¹⁰ El aumento sostenido en la tasa de actividad de las mujeres casadas y la tendencia relativamente constante en la participación de las solteras hace que hacia 2013 se cierre la brecha de participación entre ambos grupos, que en 1990 era de más de 20 pp. a favor de las últimas.

Si se analiza la participación por grupos etarios, observamos que el incremento más importante se produce entre las mujeres de 25 a 54 años (21.6 p.p. entre 1990 y 2013). Las mujeres de más de 55 años también incrementan su participación en el mercado de trabajo a un ritmo acelerado, pasando de 20 % en 1990 a 42.8 % veintitrés años después. La participación de las mujeres jóvenes (15 a 24 años) se mantiene constante durante estos años, en torno al 30 %, vinculado con el incremento en la cobertura de la educación superior.

En cuanto al capital humano, puede verse que la participación de la mujer está fuertemente asociada al nivel educativo alcanzado: entre las mujeres con educación superior completa la tasa de participación en 2013 fue de 91.1 %, 39 pp. por encima del promedio de todas las mujeres. El mayor aumento en el período se dio sin embargo entre aquellas con menores niveles de educación (e.g. hubo un aumento de 20 p.p. en la participación laboral entre las mujeres con secundaria completa). La participación también muestra una importante variabilidad en términos regionales (ver Figura A.1 en el Anexo): la brecha entre la participación masculina y la femenina es mayor en las regiones de Atacama, Antofagasta y los Ríos (superior a los 32 p.p.) y menor en la Región Metropolitana de Santiago (con una diferencia de 23 p.p. entre hombres y mujeres).

El fenómeno de los jóvenes que no estudian ni trabajan también tiene una importante impronta de género. En las Tablas A.2 y A.3 del Anexo se presenta la evolución del porcentaje de “NiNi” por género y quintil de ingresos, respectivamente. Allí puede verse que en 2013, mientras que un 27.1 % de las mujeres entre 18 y 24 años no estudiaban ni trabajaban, el porcentaje de hombres en esa situación era 16.6 %. Entre las mujeres también se observa una importante heterogeneidad según los niveles de ingreso: mientras que el 10.2 % de las mujeres del quintil más alto de la distribución del ingreso son “NiNi”, este número asciende al 43.8 % en el quintil de ingresos más bajos.¹¹

Finalmente, es interesante la relación entre el ingreso del hogar y la participación laboral. La brecha de participación entre hombres y mujeres se reduce a medida que aumenta el quintil de ingreso del hogar, pasando de 28 % en los quintiles 1 y 2 a sólo 15 % en el quintil 5. Los mayores obstáculos para vincularse a la fuerza de trabajo que

¹⁰Coen-Pirani, León y Lugauer (2010) muestran que en Estados Unidos, al igual que en Chile, la participación laboral de mujeres solteras en las décadas de 1960 y 1970 no aumentó y que el aumento de la participación laboral de las mujeres casadas en ese período se relaciona con la mayor posesión de electrodomésticos en el hogar. V. Cavalcanti y Tavares (2008) encuentran también una relación positiva entre el acceso a electrodomésticos y la participación laboral femenina en el Reino Unido.

¹¹El fenómeno de mujeres jóvenes que no estudian ni trabajan ha sido asociado en la literatura con la maternidad. En ese sentido, cabe destacar que en 2011 se ha producido un cambio en la legislación en Chile, que extendió tres meses la licencia por maternidad (llevándola a seis meses) y permitiendo el traspaso de hasta seis semanas al padre. Esta flexibilización se espera que incremente la PLF, disminuyendo los costos asociados a la PLF y facilitando la reinserción en el mercado luego de la maternidad en esquemas más flexibles.

enfrentan las mujeres provenientes de los hogares de ingresos más bajos ha sido un tema de preocupación en Chile, tanto por parte de la literatura como como en la política. En el diagnóstico de género realizado en conjunto por el BM, el BID y SERNAM¹² se destaca que, si bien la correlación positiva entre niveles de ingreso y participación de la mujer en la fuerza laboral es un patrón característico de la región, en comparación con otros países de ALC la diferencia en el trabajo asalariado femenino por nivel de ingresos del hogar es extremadamente alta en Chile.¹³

3.1. Factores asociados a la PLF (*extensive margin*)

Tomando los principales determinantes de la literatura, y sujetos a la restricción de información, utilizamos los datos de CASEN 2013 para estimar modelos para la probabilidad de participación en la fuerza de trabajo. La Tabla 2 presenta los resultados de estas estimaciones utilizando el modelo lineal de probabilidad (MLP) que se presenta en la ecuación (1), donde Y_i es una variable dicotómica que indica si el individuo participa del mercado de trabajo o no, X_i es un vector de características individuales y u_i un error aleatorio con $E[u|X] = 0$.¹⁴

$$Y_i = \beta X_i + u_i \quad (1)$$

En la Tabla 2 se presentan distintas especificaciones del modelo: la columna I presenta un modelo básico, al que se agrega luego efectos fijos por región (columna II) e interacciones de las principales variables explicativas con la *dummy* de género (columnas III a V). En primer lugar, cabe destacar que la significatividad y el signo del coeficiente que acompaña la *dummy* de género es robusto a las diferentes especificaciones. Los signos de los coeficientes son los esperados en función de la teoría y los patrones observados en las estadísticas descriptivas. Ser mujer está asociado a una menor probabilidad de participar en la fuerza de trabajo. Un año adicional de educación, por su parte, incrementa la probabilidad promedio de participar (columnas I y II), y su impacto es mayor para las mujeres (columnas III a V). El hecho de estar casado (en unión formal o informal) no tiene un efecto significativo en promedio pero se correlaciona negativamente con la participación laboral en el caso de las mujeres¹⁵. Los individuos jóvenes (15 a 29 años) tienen en promedio una menor probabilidad de participar en el mercado de trabajo (del orden del 13 %), con un efecto mayor en el caso de las mujeres. Por el contrario, ser jefe de hogar incrementa significativamente las probabilidades de participación (un 19 % en promedio). Finalmente, el quintil de ingreso no laboral (YNL) que recibe el hogar está asociado de manera positiva con la probabilidad de sus miembros de participar en la fuerza de trabajo.

¹²“Cómo capitalizar el potencial económico de Chile ampliando las opciones laborales de la mujer. Diagnóstico de género” (2007), Documento del Banco Mundial, Banco Interamericano de Desarrollo y Servicio Nacional de la Mujer (gobierno de Chile).

¹³La brecha regional promedio entre los quintiles superior e inferior es de 8 puntos porcentuales, pero en el caso de Chile asciende a 16 p.p. (BM-BID-SERMAN, 2007).

¹⁴En la Tabla A.4 del Anexo se presentan los resultados de la estimación de la probabilidad de participar en el mercado de trabajo mediante un modelo no-lineal (Probit).

¹⁵En relación con la categoría base, que en este caso son las personas solteras.

3.2. PLF en horas (*intensive margin*)

La Tabla 3 presenta estadísticas descriptivas de las horas promedio trabajadas en base a CASEN 1990-2013 y la Tabla A.5, estimaciones de algunos modelos econométricos para esa variable, corrigiendo el sesgo de selección por participación de la fuerza de trabajo. A pesar que la PLF ha venido aumentando en las últimas dos décadas, las horas promedio de trabajo de las mujeres en Chile se redujeron desde mediados de la década de 1990. Las mujeres trabajan en promedio menos horas que los hombres, diferencia que ascendió a 6,2 horas semanales en 2013. La caída en las horas trabajadas por las mujeres es especialmente pronunciada en el sector informal (pasaron de 45,8 en 1990 a 34,1 en 2013).¹⁶ De todas maneras, este promedio sigue estando por encima de lo que se considera empleo a medio tiempo, que según la Ley N° 19759 de octubre de 2001 no puede superar las 30 horas semanales.

Las horas trabajadas por las mujeres no muestran tanta variación entre grupos demográficos como se observa con la participación. Por ejemplo, las horas promedio trabajadas por solteras y casadas son similares. La cantidad de horas trabajadas también resulta poco elástica, según puede verse en la Tabla 3, a la cantidad de hijos. En cuanto a las ramas de actividad, hay que tener en cuenta que algunas ramas en donde las horas semanales de trabajo promedio son relativamente altas tienen una representatividad muy baja dentro del empleo total femenino (como por ejemplo electricidad y agua y construcción).

La Tabla A.5 en el Anexo presenta los resultados de la estimación de diferentes modelos para el logaritmo de las horas trabajadas. En todos los casos, para corregir el sesgo de selección, se ha utilizado el método de Heckman en dos etapas. La ecuación de regresión (2) estima la cantidad de horas trabajadas y_{1i} en función de un vector de características individuales X_i . La ecuación de selección (3) refleja el hecho de que y_{1i} solo se observa cuando el individuo participa del mercado de trabajo ($D_{2i} = 1$):

$$y_{1i} = \beta X_i + \epsilon_i \quad (2)$$

$$y_{2i} = \delta Z_i + \epsilon_{2i} \quad (3)$$

$$D_{2i} = \begin{cases} 0 & \text{si } y_{2i} \leq 0 \\ 1 & \text{si } y_{2i} > 0 \end{cases} \quad (4)$$

Con el método en dos etapas estimamos δ en base a un modelo Probit de la probabilidad de participar en el mercado de trabajo en base al vector de características Z . En base a $\hat{y}_{2i}$ obtenemos $\hat{\lambda}_i$ (*inverse of Mills ratio*) y lo incluimos en la regresión (2).

Los resultados se presentan en la Tabla A.5. Allí vemos que ser mujer está asociado a un menor número de horas de trabajo, del orden del 7 % al 2 %. Por el contrario, pertenecer al sector formal incrementa significativamente la cantidad de horas trabajadas (17 %). El tipo de ocupación también se asocia con la cantidad de horas trabajadas: ser director o funcionario está asociado a una reducción promedio de

¹⁶Se define como formal al trabajador afiliado o cotizante a los sistemas de seguridad social.

22 %–19 % en las horas trabajadas en relación con los profesionales y técnicos, que es la categoría base.

3.2.1. Factores “no tradicionales”

Los factores culturales también han sido considerados entre los determinantes de la PLF en Chile. Contreras, Mello y Puentes (2008) utilizan datos del *International Social Survey Program* (ISSP) y encuentran que las percepciones tradicionales sobre el rol de la mujer en la sociedad están asociadas a una menor participación de la mujer en los mercados de trabajo. Este trabajo afirma que los factores culturales pueden incluso contrarrestar el impacto de variables vinculadas al capital humano.

En esta sección presentamos algunos resultados de la ISSP correspondientes al año 2002, año en que se incluyó el tema de los roles de género.¹⁷ El cuestionario contiene varios módulos que indagan aspectos como la distribución del tiempo entre trabajo remunerado y en el hogar, las actitudes sociales respecto del empleo de las mujeres casadas y con hijos, entre otros. En la Tabla 4 se presentan los resultados del módulo sobre mujer y familia, en este módulo los entrevistados deben establecer cuán de acuerdo están respecto de un conjunto de afirmaciones relacionadas con el rol de la mujer, en una escala de Likert de 1 a 5. La Tabla 4 presenta el porcentaje de mujeres que está “de acuerdo” o “muy de acuerdo” con cada afirmación y la diferencia con el porcentaje de hombres que opina de manera similar.

En las respuestas se observa que los individuos más jóvenes –de ambos sexos– tienden a tener una opinión más favorable respecto a que la mujer casada y con hijos participe del mercado laboral. Lo mismo ocurre en general con las personas que han alcanzado un mayor nivel educativo: por ejemplo, 20 % de los hombres con educación terciaria o universitaria completa está de acuerdo o muy de acuerdo con la afirmación “la labor del hombre es ganar dinero, la de la mujer cuidar el hogar y la familia”, mientras que para los hombres con primaria completa o menos ese porcentaje asciende al 70 %. Finalmente, los hogares con mayor ingreso también presentan en general una opinión más alejada de los roles de género tradicionales: por ejemplo, solo el 30 % de las mujeres en hogares con ingreso mensual superior a \$179,000 (ingreso correspondiente a la mediana de la distribución) está de acuerdo o muy de acuerdo con la afirmación citada anteriormente, mientras que para los hogares de menores ingresos, la proporción asciende a 50 %.

Finalmente, cabe destacar que Chile, en comparación con los otros países de la OECD incluidos en la muestra de ISSP, presenta percepciones de género más desfavorables respecto a la participación de la mujer en el mercado de trabajo. La Figura A.2 en el Anexo compara los resultados para Chile y los demás países de la OECD para las primeras cuatro afirmaciones de la Tabla 4, relacionadas con la participación de la mujer en el mercado de trabajo. Allí vemos que las diferencias entre las opiniones en Chile, tanto de hombres como de mujeres, y en los demás países resultan significativas, sugiriendo que los factores culturales pueden tener un rol explicativo en la baja tasa de PLF chilena.

¹⁷ISSP Research Group (2013): International Social Survey Programme: Family and Changing Gender Roles III – ISSP 2002. GESIS Data Archive, Cologne. ZA3880 Data file Version 1.1.

Tabla 1: Tasa de participación laboral femenina en Chile (%), 1990-2013

	1990	1992	1994	1996	1998	2000	2003	2006	2009	2011	2013
Total	35.4	37.4	39.0	40.3	42.7	44.0	46.8	48.3	48.5	49.7	52.0
Nivel Educativo											
Primaria incompleta	26.2	28.2	29.1	28.8	31.0	30.5	33.7	34.9	33.7	34.7	39.6
Primaria completa	29.8	34.5	33.6	35.4	38.4	41.8	40.9	43.9	37.8	46.5	32.4
Secundaria incompleta	24.9	28.9	27.3	26.6	28.8	31.1	31.7	32.6	31.8	33.1	50.8
Secundaria completa	41.7	45.1	46.0	49.9	50.5	50.7	54.7	56.0	56.6	57.1	61.8
Superior Incompleto	54.1	55.8	55.2	52.7	54.9	56.2	57.3	58.7	57.8	53.2	64.2
Superior Completo	80.9	75.9	76.1	79.3	78.5	78.7	78.5	80.6	84.4	78.9	91.1
Cantidad de hijos											
Sin hijos	41.7	43.4	43.9	49.0	49.3	51.9	54.6	53.1	51.9	52.0	55.6
1 hijo	37.5	39.4	41.2	44.0	46.2	48.6	50.0	51.7	51.5	52.7	55.0
2 hijos	36.0	36.9	39.1	40.2	42.0	43.3	46.5	48.3	47.8	49.4	51.5
3 o más hijos	32.1	34.7	35.6	35.3	38.5	38.4	41.2	43.0	44.2	45.1	45.6
Familiar >65 años											
Sí	40.2	43.1	40.7	45.6	44.9	44.9	48.1	49.1	48.8	48.1	51.0
No	34.5	36.4	38.7	39.3	42.3	43.8	46.5	48.2	48.4	50.0	52.2
Estado civil											
Soltera	43.7	46.1	46.1	44.6	44.8	44.3	46.3	45.9	47.3	47.6	49.4
Unión formal/informal	27.9	29.5	32.2	34.8	38.1	40.3	43.6	46.4	45.4	47.1	49.8
Divorciada	50.2	53.3	55.3	58.8	61.1	64.3	65.6	66.3	67.9	67.8	69.8
Quintil IPCH											
1	19.0	18.7	19.8	21.0	24.8	27.9	28.7	31.1	29.9	32.2	33.9
2	26.8	28.4	29.8	31.3	34.8	36.3	40.1	40.4	40.5	42.3	43.8
3	35.4	39.2	38.9	41.0	44.8	44.7	48.6	50.1	50.3	52.3	54.8
4	43.4	46.7	49.6	49.3	51.1	54.0	55.5	57.3	58.6	59.3	62.5
5	50.9	52.1	55.4	58.4	58.1	59.1	62.4	65.0	64.9	66.8	70.0
Edad											
15 a 24 años	27.4	30.3	30.2	28.0	29.5	27.3	30.1	29.7	30.2	28.1	29.5
25 a 54 años	42.0	43.3	45.3	47.9	50.7	53.1	55.8	58.8	59.1	62.0	63.6
55 a 64 años	20.9	22.8	24.6	26.2	27.8	29.2	34.3	35.7	36.3	37.8	42.8
Parentesco c/jefe											
Jefa	52.2	55.6	58.9	61.3	65.2	67.3	68.6	69.1	69.2	68.5	71.7
Conyugue	27.0	28.5	30.9	33.6	36.9	39.1	42.1	44.4	42.6	44.7	47.7
Hija	39.0	41.8	42.9	41.2	41.5	40.8	42.8	43.9	44.5	43.6	44.4
Otros	47.9	48.7	31.8	39.6	40.6	39.7	41.9	42.2	44.1	41.0	43.5
Zona											
Rural	18.9	21.0	21.9	22.9	24.8	24.8	28.0	31.5	33.8	36.0	37.9
Urbana	38.3	40.2	41.7	43.0	45.3	46.7	49.3	50.6	50.4	51.5	53.9
Asistió a capacitación	-	83.8	73.2	76.7	78.4	88.0	85.4	89.0	86.8	-	86.6

NOTA: IPCH corresponde al ingreso autónomo per cápita del hogar. Población entre 15 y 64 años. Fuente: elaboración propia en base a CASEN.

Tabla 2: Estimaciones de la probabilidad de participar de la fuerza de trabajo (MPL)

	(I) Todos	(II) Todos	(III) Rural	(IV) Urbano	(V) Todos
Mujer=1	-0.26*** (0.00)	-0.26*** (0.00)	-0.42*** (0.02)	-0.33*** (0.01)	-0.43*** (0.01)
Años educ	0.01*** (0.00)	0.01*** (0.00)	-0.00 (0.00)	-0.00 (0.00)	-0.00*** (0.00)
Años educ*mujer	- (0.00)	- (0.00)	0.02*** (0.00)	0.02*** (0.00)	0.02*** (0.00)
1 hijos	0.04*** (0.00)	0.04*** (0.00)	0.03*** (0.01)	-0.01** (0.00)	-0.03*** (0.00)
1 hijos*mujer	- (0.00)	- (0.00)	0.01 (0.02)	0.03*** (0.01)	0.03*** (0.01)
2 hijos	0.02*** (0.00)	0.02*** (0.00)	0.03*** (0.01)	-0.02*** (0.00)	-0.07*** (0.00)
2 hijos*mujer	- (0.00)	- (0.00)	-0.00 (0.02)	0.02** (0.01)	0.02** (0.01)
3 o más hijos	0.00 (0.00)	0.00 (0.00)	0.01 (0.01)	-0.03*** (0.01)	-0.10*** (0.01)
3 o más hijos*mujer	- (0.00)	- (0.00)	0.01 (0.02)	-0.00 (0.01)	0.00 (0.01)
Casada	-0.00 (0.00)	-0.00 (0.00)	0.12*** (0.01)	0.19*** (0.00)	0.16*** (0.00)
Casada*mujer	- (0.00)	- (0.00)	-0.24*** (0.01)	-0.27*** (0.01)	-0.25*** (0.01)
Divorciada o viuda	0.03*** (0.00)	0.03*** (0.00)	0.09*** (0.01)	0.13*** (0.01)	0.13*** (0.01)
Divorciada o viuda*mujer	- (0.00)	- (0.00)	-0.12*** (0.02)	-0.15*** (0.01)	-0.15*** (0.01)
Joven=1	-0.13*** (0.00)	-0.13*** (0.00)	-0.08*** (0.01)	-0.14*** (0.00)	-0.12*** (0.00)
Joven*mujer	- (0.00)	- (0.00)	-0.01 (0.01)	-0.02*** (0.01)	-0.02*** (0.01)
Jefe=1	0.19*** (0.00)	0.19*** (0.00)	0.06*** (0.01)	0.05*** (0.00)	0.08*** (0.00)
Jefe=1*mujer	- (0.00)	- (0.00)	0.11*** (0.02)	0.14*** (0.01)	0.15*** (0.01)
urbana=1	0.04*** (0.00)	0.03*** (0.00)	- (0.00)	- (0.00)	-0.03*** (0.00)
urbana=1*mujer	- (0.00)	- (0.00)	- (0.00)	- (0.00)	0.09*** (0.01)
Dueño vivienda=1	- (0.00)	- (0.00)	- (0.00)	- (0.00)	-0.02*** (0.00)
Dueño vivienda=1*mujer	- (0.00)	- (0.00)	- (0.00)	- (0.00)	0.00 (0.01)
2Q YNL=1	- (0.00)	- (0.00)	- (0.00)	- (0.00)	0.06*** (0.00)
3Q YNL=1	- (0.00)	- (0.00)	- (0.00)	- (0.00)	0.11*** (0.00)
4Q YNL=1	- (0.00)	- (0.00)	- (0.00)	- (0.00)	0.15*** (0.00)
5Q YNL=1	- (0.00)	- (0.00)	- (0.00)	- (0.00)	0.18*** (0.00)
Constant	0.63*** (0.01)	0.64*** (0.01)	0.78*** (0.02)	0.75*** (0.01)	0.73*** (0.01)
Efectos fijos por región	No	Si	Si	Si	Si
Observations	134,973	134,973	25,259	109,714	133,814
R-squared	0.17	0.18	0.28	0.19	0.22

Nota: Errores estándar robustos entre paréntesis. *** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1. Estimaciones en base a CASEN 2013.

Tabla 3: Horas promedio trabajadas. Mujeres, 1990-2013.

	1990	1992	1994	1996	1998	2000	2003	2006	2009	2011	2013
Total	47.3	47.4	45.9	46.7	48.8	44.8	42.2	45.3	40.4	39.2	38.9
Nivel Educativo											
Primaria incompleta	48.3	48.4	46.6	47.8	46.5	45.0	40.7	46.6	38.7	37.4	38.1
Primaria completa	51.3	50.8	48.3	47.4	47.8	46.2	42.0	48.3	39.1	38.1	37.2
Secundaria incompleta	50.6	48.6	46.0	48.8	49.7	44.5	42.2	42.7	39.9	37.7	39.4
Secundaria completa	48.3	47.7	47.3	47.9	50.6	45.9	43.5	47.1	41.4	40.4	34.9
Superior incompleto	43.7	45.0	43.8	43.5	49.0	44.2	41.8	42.6	39.9	39.1	38.6
Superior completo	41.7	41.3	42.0	41.0	42.9	42.5	40.6	42.6	40.8	39.6	38.0
Cantidad de hijos											
Sin hijos	47.6	48.0	47.5	45.8	47.4	46.2	42.7	45.5	40.5	39.5	38.9
1 hijo	46.5	47.0	45.7	46.2	49.5	45.0	42.6	46.2	40.9	39.4	39.2
2 hijos	46.9	47.4	45.2	46.6	49.2	44.6	41.8	44.4	40.4	39.0	38.8
3 o más hijos	48.2	47.6	46.2	47.6	48.3	44.2	42.0	45.3	39.6	39.3	38.4
Estado civil											
Soltera	49.5	49.4	47.3	49.3	51.9	46.3	43.2	45.7	40.4	39.4	39.2
Union formal/informal	45.3	45.7	44.6	45.0	46.8	43.7	41.6	44.7	40.3	39.1	38.5
Divorciada	47.9	47.0	46.9	46.0	48.2	45.8	42.0	46.3	40.7	39.2	39.5
Edad											
15 a 24 años	49.3	49.2	46.5	48.7	51.2	43.8	40.5	41.3	38.6	37.5	36.4
25 a 54 años	46.8	47.0	45.8	46.1	48.3	45.1	42.5	46.1	40.8	39.6	39.3
55 a 64 años	46.8	47.1	45.3	48.6	49.3	44.1	41.9	44.2	39.8	38.7	38.9
Formalidad											
Informal	45.8	45.8	43.8	45.4	47.2	40.7	37.6	43.7	36.9	34.0	34.1
Formal	48.2	48.4	47.1	47.4	49.7	47.4	44.8	46.3	42.6	41.9	41.6
Categoría ocupacional											
Patrón	54.1	53.1	53.5	52.7	55.4	51.4	49.1	50.7	44.5	43.8	44.6
Cuenta propia	44.0	43.8	43.7	46.5	47.6	40.6	38.4	46.5	35.9	33.8	32.5
Empleado	47.8	47.9	46.0	46.1	48.5	45.5	42.6	44.9	41.2	40.4	40.2
Rama de actividad											
Agricultura y pesca	47.8	48.1	47.8	51.7	46.5	47.2	42.9	46.8	42.5	41.3	40.6
Minas y canteras	47.0	47.6	46.5	58.3	43.9	42.2	48.4	45.0	47.7	46.2	50.1
Ind. manufactureras	45.4	45.7	44.4	45.4	50.8	44.7	39.9	43.4	39.9	39.6	38.6
Electricidad, gas y agua	39.8	43.9	49.2	38.8	61.8	45.8	43.1	41.8	41.5	41.0	38.2
Construcción	47.7	45.9	45.0	41.6	53.9	44.9	43.2	43.3	41.2	40.3	40.7
Comercio y hoteles	51.6	52.1	49.6	51.3	52.2	48.3	45.6	47.4	41.3	39.0	38.5
Transporte	46.6	46.8	46.3	49.6	45.4	46.2	43.3	43.5	42.2	42.7	41.1
Est. financieros	44.0	44.9	44.6	43.4	50.4	44.2	40.8	42.4	41.1	41.5	40.2
Servicios sociales	46.3	46.0	44.5	44.2	45.0	42.9	40.8	43.6	39.2	38.6	38.5
Ocupación laboral											
Profesional y técnico	41.1	41.4	41.7	41.5	43.6	42.0	40.1	42.1	40.6	39.9	39.1
Director o funcionario	52.0	52.8	54.1	54.7	58.2	54.9	50.5	58.7	44.4	45.1	44.5
Administrativo	46.8	46.4	45.5	45.7	49.4	46.1	43.6	44.1	42.5	41.7	41.3
Comerciantes	50.6	51.5	48.6	51.2	50.2	46.3	44.1	44.5	43.4	36.7	36.7
Servicios	50.4	49.3	46.8	46.3	46.5	43.8	41.3	44.6	38.1	38.3	38.5
Asistió a capacitación	-	44.0	43.6	44.4	45.3	44.4	42.7	44.2	41.0	-	40.3

Fuente: elaboración propia en base a CASEN.

Tabla 4: % de mujeres “de acuerdo” o “muy de acuerdo” con cada afirmación y diferencia respecto a hombres (H-M)

Variables módulo mujer y familia	Edad				Estado Civil				Educación				Ingresos (\$)	
	18-30	31-55	+56	Casado	Soltero	PI-PC	SI	SC	TI-UI	TC-UC	<179.000	>179.000		
Una madre que trabaja puede tener igual relación con sus hijos que una que no	52.2 (0.3)	46.9 (-2.2)	44.1 (-2.2)	44.4 (0.9)	52.3 (-10.4)	43.7 (-1.9)	37.9 (5.0)	51.1 (-9.2)	67.8 (-11.6)	60.7 (-1.4)	45.9 (-1.4)	49.5 (-1.7)		
Es probable que un niño en edad preescolar sufra si su madre trabaja	81.8 (-3.5)	87.6 (-5.0)	83.1 (4.4)	86.8 (-1.8)	81.9 (-0.3)	86.7 (-2.4)	90.0 (-4.1)	88.3 (-3.6)	74.8 (-1.8)	67.8 (4.4)	87.8 (-3.9)	82.3 (-1.3)		
La vida familiar se resiente cuando la mujer trabaja tiempo completo	78.9 (4.5)	88.4 (-5.5)	79.5 (4.5)	87.9 (-5.8)	82.6 (-2.3)	86.3 (-2.7)	86.0 (1.7)	84.2 (-0.5)	76.3 (-4.8)	65.8 (-3.2)	87.1 (-3.5)	80.6 (-2.0)		
Tener un trabajo está bien pero lo que las mujeres desean es un hogar e hijos	64.6 (-4.9)	69.9 (1.7)	72.8 (8.1)	73.8 (-4.6)	66.1 (18.2)	79.9 (1.2)	78.8 (-4.4)	66.1 (8.1)	40.8 (6.8)	41.2 (7.9)	75.9 (2.2)	63.1 (1.6)		
Ser ama de casa es tan gratificante como un trabajo remunerado	43.2 (9.8)	54.2 (1.2)	63.4 (0.0)	54.7 (0.2)	57.0 (4.8)	65.9 (3.5)	57.1 (-3.8)	50.6 (5.6)	24.1 (7.4)	34.8 (2.9)	62.1 (0.4)	45.2 (7.0)		
Tener un trabajo es la mejor manera para una mujer de ser independiente	84.7 (-8.7)	81.9 (-6.0)	78.6 (-3.1)	80.3 (-4.6)	82.9 (-6.6)	82.0 (-2.2)	80.0 (-6.9)	84.6 (-14.9)	86.9 (-2.0)	77.2 (-1.2)	81.2 (-2.5)	82.7 (-8.5)		
Ambos, el hombre y la mujer deben contribuir al ingreso familiar	88.4 (-4.9)	87.5 (-9.8)	85.5 (-3.5)	86.5 (-9.2)	84.1 (-3.4)	84.2 (-4.5)	85.8 (-7.2)	88.3 (-12.3)	95.8 (-17.9)	92.7 (0.4)	82.7 (-4.5)	91.2 (-9.6)		
La labor del hombre es ganar dinero, la de la mujer cuidar el hogar y la familia	28.8 (4.2)	39.5 (6.6)	59.6 (3.8)	43.0 (12.6)	48.4 (-6.6)	62.3 (4.5)	37.9 (17.6)	25.2 (13.7)	21.5 (4.0)	16.8 (-0.9)	53.9 (4.1)	30.0 (7.6)		
Los hombres deberían asumir un mayor responsabilidad en el trabajo doméstico	89.6 (-8.6)	84.8 (-2.5)	88.6 (-8.1)	86.8 (-3.7)	83.8 (-4.1)	85.8 (-7.6)	86.4 (-7.4)	87.5 (-2.1)	91.2 (-9.2)	88.3 (1.2)	84.6 (-7.3)	89.3 (-5.1)		
Las personas casadas son por lo general más felices que las que no se han casado	85.8 (-11.3)	80.5 (-6.9)	70.2 (-12.0)	80.5 (-9.6)	75.0 (-7.0)	72.4 (-17.1)	81.7 (-14.7)	85.6 (-9.9)	85.2 (-4.7)	85.5 (6.7)	75.4 (-13.4)	83.5 (-7.0)		
Es preferible tener un mal matrimonio que no casarse	17.3 (13.7)	27.1 (11.7)	28.1 (20.8)	32.7 (12.9)	20.8 (17.7)	30.8 (16.5)	23.0 (10.3)	20.8 (14.1)	13.0 (18.3)	21.7 (12.6)	27.2 (17.0)	22.1 (12.7)		
Las personas que quieren tener hijos deberían casarse	9.6 (3.7)	10.0 (7.4)	15.4 (2.5)	12.4 (3.8)	13.4 (12.1)	16.1 (5.3)	9.9 (9.9)	9.0 (6.7)	3.8 (5.8)	10.7 (-3.9)	14.3 (6.2)	8.4 (5.3)		
Un padre o una madre pueden criar a un hijo tan bien como lo harían ambos juntos	32.7 (5.9)	37.7 (8.7)	57.4 (14.4)	46.7 (9.2)	43.2 (9.0)	53.9 (16.1)	35.5 (10.8)	33.5 (6.4)	18.3 (10.8)	36.7 (0.1)	47.8 (9.5)	34.6 (8.8)		
Es aceptable que una pareja conviva sin tener la intención de casarse	68.1 (-11.0)	67.7 (-7.9)	60.9 (-6.3)	62.4 (-6.7)	69.2 (-4.2)	67.8 (-2.9)	69.0 (-5.2)	71.5 (-19.8)	60.9 (-8.8)	49.4 (4.7)	66.1 (-10.9)	66.4 (-6.7)		
Es una buena idea para una pareja que tiene intención de casarse, vivir juntos	80.0 (-1.5)	69.5 (-1.3)	51.1 (1.5)	62.5 (-2.5)	69.8 (0.1)	60.4 (-4.8)	71.7 (-1.2)	72.5 (-1.8)	86.2 (-4.0)	65.6 (10.8)	66.4 (-4.2)	70.4 (1.9)		
El divorcio es la mejor opción cuando la pareja no puede resolver sus problemas	78.6 (-5.8)	63.7 (4.1)	54.9 (2.5)	58.0 (3.5)	67.7 (7.0)	61.2 (1.4)	67.9 (-1.1)	70.7 (-1.5)	81.3 (-9.6)	57.9 (7.0)	65.5 (1.1)	66.9 (1.1)		
Ver a los hijos crecer es la satisfacción más grande de la vida	82.3 (-5.6)	79.9 (-0.1)	65.5 (5.8)	75.8 (-1.2)	74.1 (16.0)	72.7 (-1.8)	78.4 (0.3)	81.9 (-7.8)	83.0 (2.7)	79.1 (4.0)	77.6 (-1.7)	77.3 (0.9)		
Las personas que nunca han tenido hijos llevan una vida vacía	99.5 (-1.0)	98.3 (0.3)	97.8 (-0.2)	99.0 (0.1)	96.8 (1.2)	98.3 (0.2)	99.1 (-0.1)	98.8 (-0.8)	98.9 (1.1)	96.2 (1.9)	99.0 (0.3)	98.2 (-0.4)		
La mujer que trabaja debería recibir una licencia remunerada cuando tiene hijos	54.0 (-7.1)	62.8 (-0.2)	65.4 (6.9)	63.6 (2.2)	66.4 (-1.6)	77.1 (2.1)	66.8 (-12.1)	58.7 (3.5)	21.5 (8.8)	25.7 (12.2)	72.9 (-0.6)	50.6 (1.4)		
La familia debería tener subsidio para el cuidado del hijo cuando ambos trabajan	96.9 (0.0)	97.5 (-0.1)	98.2 (-1.5)	98.6 (-1.4)	95.5 (2.4)	98.0 (0.8)	99.1 (0.9)	98.4 (-3.4)	94.3 (4.0)	95.3 (1.4)	98.3 (0.1)	96.9 (-0.4)		

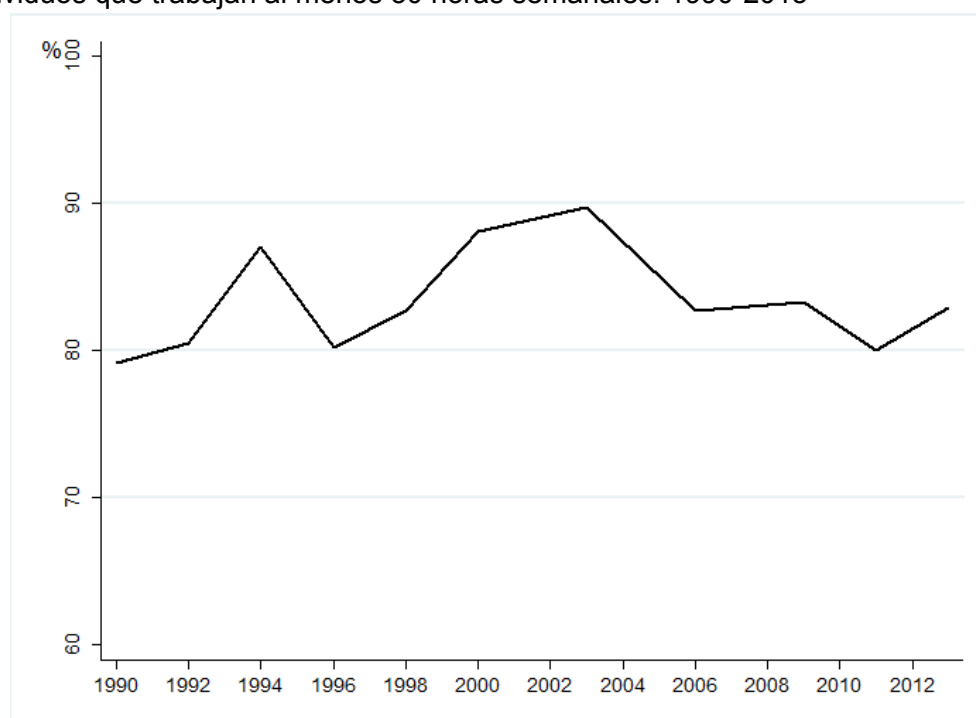
Nota: los valores en la parte superior de cada celda corresponden al % de mujeres que se encuentra “de acuerdo” o “muy de acuerdo” y los valores entre paréntesis corresponden a la diferencia con el % de hombres. Máximo nivel educativo alcanzado: PI/PC= Primaria completa o primaria completa; SI= Secundario incompleto; SC= Secundario completo; TI/UI= Terciario incompleto o universitario incompleto; TC/UC= Terciario completo o universitario completo. Los ingresos se refieren a los ingresos mensuales del hogar. Fuente: Elaboración propia en base a ISSP.

4. La brecha salarial por género

La brecha salarial por género, definida como el ratio de la media del salario mensual de trabajadores a tiempo completo¹⁸ mujeres y hombres, se redujo levemente en los últimos 25 años, pasando del 79 % en 1990 al 83 % en 2013 (ver Figura 3). En términos del salario horario, la brecha por género en 2013, último año disponible, fue de 87 %.¹⁹ Es decir que, más allá de los avances, aun persiste una diferencia de ingresos significativa entre ambos géneros.

Sin embargo, la brecha de ingresos en sí misma no es evidencia de discriminación en el empleo. El principal problema al comparar los salarios de hombres y mujeres consiste en establecer hasta qué punto las diferencias en productividades pueden explicar o no las diferencias observadas en los ingresos. La posibilidad de responder esta pregunta depende, a su vez, de cómo pueda medirse la productividad, ya que las encuestas varían considerablemente en el tipo y calidad de información que recojen sobre las características de trabajadores y empleos.

Figura 3: Ratio Mujer-Hombre. Media geométrica del Ingreso Total Individual Mensual. Individuos que trabajan al menos 30 horas semanales. 1990-2013



Fuente: Elaboración propia en base a CASEN 2013

A continuación utilizamos datos de CASEN para realizar un análisis de descomposición de la brecha salarial por género en Chile. A partir de los trabajos de Oaxaca (1973) y Blinder (1973), los métodos de descomposición se han utilizado extensamente en el ámbito de la economía laboral y en otras áreas de la investigación aplicada. El objetivo del método de Oaxaca-Blinder (OB) consiste en descomponer la diferencia en los salarios promedio entre dos o más grupos en dos partes: un componente “no

¹⁸Se considera empleo a tiempo completo cuando la jornada supera las 30 horas semanales.

¹⁹Lo que equivale a una diferencia en logaritmos de -0.135 (ver Tabla 5).

explicado”, que refleja la diferencia en la estructura salarial y un componente “explicado”, que responde a las diferentes características que posee, en promedio, cada grupo.

Para realizar dicha descomposición, el método requiere estimar separadamente modelos de salarios para hombres (H) y mujeres (M). Se asume que los salarios Y dependen linealmente de un vector de características individuales X y que el término de error v cumple con el supuesto de independencia condicional:²⁰

$$Y_i^M = \beta_0^M + \sum_{k=1}^K X_{ik} \beta_k^M + v_i^M \quad (5)$$

$$Y_i^H = \beta_0^H + \sum_{k=1}^K X_{ik} \beta_k^H + v_i^H \quad (6)$$

De esta manera, la diferencia total en los salarios promedio de hombres y mujeres ($\hat{\Delta}_T = \bar{Y}^H - \bar{Y}^M$) puede expresarse como:

$$\hat{\Delta}_T = \underbrace{(\hat{\beta}_0^H - \hat{\beta}_0^M) + \sum_{k=1}^K \bar{X}_k^H (\hat{\beta}_k^H - \hat{\beta}_k^M)}_{\hat{\Delta}_N} + \underbrace{\sum_{k=1}^K (\bar{X}_k^H - \bar{X}_k^M) \hat{\beta}_k^M}_{\hat{\Delta}_E} \quad (7)$$

El término del lado izquierdo en la ecuación (7) es en la brecha “no ajustada” en salario entre hombres y mujeres. El primer término del lado derecho corresponde al componente “no explicado” ($\hat{\Delta}_N$), es decir, las diferencias en la estructura salarial.²¹ El segundo componente ($\hat{\Delta}_E$) es el efecto de las diferencias en la composición de los grupos (i.e. la diferencia de salarios que responde a diferencias en las características).

La Tabla 5 presenta las diferencias en el logaritmo del salario horario entre hombres y mujeres, dado por el coeficiente de regresión parcial de la dummy de género. La brecha no ajustada corresponde a 13,5 % para toda la muestra, mientras que se reduce a 2,8 % cuando se consideran únicamente individuos solteros. Al controlar por variables como edad, región geográfica y etnia (Modelo 1), la brecha aumenta a 16,2 % en toda la población y a 5,6 % para los solteros. La proporción de mujeres en áreas urbanas es mayor que la de los hombres (91,3 % versus 86 %), y esta característica está positivamente asociada a los salarios (ver Tabla 6). Los Modelos 2 a 8 en la Tabla 5 van incorporando sucesivamente más controles. La brecha se amplía considerablemente al incorporar el nivel educativo (Modelo 2), dado que las mujeres tienen en promedio más años de educación que los hombres (ver Tabla 6): la brecha de ingresos controlando por educación supera el 25 % en la población y el 15 % para solteros.

El Modelo 3 controla por la cantidad de hijos y la brecha de ingresos disminuye levemente, dado que el porcentaje de trabajadores sin hijos entre los hombres es

²⁰ $E(v_i^M | X_i) = E(v_i^H | X_i) = 0$

²¹ En el marco del análisis de la brecha salarial por género, el efecto de la estructura salarial o componente no explicado se interpreta como discriminación, aunque incluye también el efecto de las diferencias en características inobservables.

Tabla 5: Brecha salarial por género. Ocupados a tiempo completo, 2013

	Todos	Solteros
Brecha no ajustada logaritmo del salario horario	-0.135***	-0.028***
Diferencia en el logaritmo del salario controlando por:		
M1: Edad, región, zona y etnia	-0.162***	-0.056***
M2: Variable sen M1 más nivel educativo	-0.254***	-0.154***
M3: Variables en M2 más hijos	-0.253***	-0.141***
M4: Variables en M3 más sector público y formalidad	-0.259***	-0.163***
M5: Variables en M4 más antigüedad en el empleo	-0.251***	-0.162***
M6: Variables en M5 más capacitación	-0.252***	-0.164***
M7: Variables en M6 más porcentaje de mujeres en la rama	-0.237***	-0.150***
M8: Variables en M7 más turnos (diurno, rotativo, etc.)	-0.239***	-0.152***

Nota: Las brechas en el logaritmo del salario son los coeficientes de una variable dicotómica (0,1) para "mujer" en una regresión por MCO del logaritmo del salario horario con los controles que se especifican. Rama a 4 dígitos. Fuente: Elaboración propia en base a CASEN.

18 % mientras que para las mujeres es 15,7 %, y la presencia de hijos está asociada pequeñas reducciones en los salarios (ver Tabla 6). El Modelo 4 agrega los controles para empleo formal y empleo en el sector público: en este caso la brecha de ingresos aumenta -levemente- ya que el porcentaje de mujeres formales y el porcentaje en el sector público es superior que en los hombres, y ambas variables se asocian a un incremento en el salario promedio, como muestra la Tabla 6. El Modelo 5 incluye un control para la antigüedad en el empleo, que resulta mayor en el caso de los hombres (7,4 años) que de las mujeres (6,1 años) y está asociado a mayores salarios, por lo que el coeficiente de género en la Tabla 5 disminuye. El Modelo 6 presenta una brecha levemente más alta que el anterior al controlar por asistencia a cursos de capacitación laboral, que resulta mayor en las mujeres (16.9 %) que en los hombres (14,4 %), según muestra la Tabla 6. La asistencia a capacitación tiene un relación positiva con los salarios, que resulta superior para en el caso de los hombres.

Finalmente, se incorpora el porcentaje de mujeres en la rama (Modelo 7) y el tipo de turno (Modelo 8)²², obteniendo una brecha estimada de 23,9 % y 15,2 % para el conjunto de la población y para los solteros, respectivamente. Como muestra la Tabla 6, el porcentaje de mujeres en la rama tiene un efecto opuesto en hombres y en mujeres. El tipo de turno, por su parte, reduce la brecha ya que el porcentaje de mujeres en el turno "solo diurno" es superior que en los hombres (76,4 % versus 66,8 %) y está asociado a mayores salarios.

Los resultados de la descomposición de la brecha, utilizando los coeficientes de hombres y de mujeres, se presentan en la Tabla 7. La brecha de ingresos no ajustada, expresada como el ratio del salario horario de la mujer en relación al hombre, es 87 %. Cuando se incluyen en el análisis las demás variables, la brecha de ingresos aumenta y el salario de la mujer alcanza solo el 77 % del salario del hombre, utili-

²²La inclusión de esta variable intenta controlar por algunos aspectos no pecuniarios del empleo que podrían dar lugar a diferencias salariales compensatorias. En este sentido, los turnos "noche" y "rotativo" resultan por lo general más disruptivos de los horarios sociales y por lo tanto pueden generar más "desutilidad" que el trabajo exclusivamente en el turno diurno. Sin embargo, como puede verse en la Tabla 6, el impacto sobre los salarios no presenta el signo esperado, probablemente por la presencia de un sesgo por variables omitidas.

zando los coeficientes de la regresión de salarios para mujeres y a 79 % utilizando los coeficientes de la regresión para hombres. Es decir que la brecha de ingresos es mayor cuando se tienen en cuenta las diferentes características de los grupos.

Tabla 6: Valor promedio y coeficiente de correlación parcial de las variables explicativas de la regresión del logaritmo del salario horario en 2013. Ocupados a tiempo completo

	Promedio		Mujeres				Hombres			
	hombre	mujer	M2		M8		M2		M8	
			coef	sd	coef	sd	coef	sd	coef	sd
Nivel educativo										
Secundario incompleto o menos*	0.365	0.255	—	—	—	—	—	—	—	—
Secundario completo	0.359	0.376	0.289***	(0.009)	0.204***	(0.009)	0.268***	(0.007)	0.228***	(0.007)
Superior incompleto	0.078	0.077	0.533***	(0.015)	0.423***	(0.015)	0.473***	(0.012)	0.428***	(0.012)
Superior completo o más	0.195	0.290	1.042***	(0.010)	0.862***	(0.010)	1.024***	(0.009)	0.936***	(0.009)
Urbana (0, 1)	0.860	0.913	0.090***	(0.011)	0.071***	(0.011)	0.142***	(0.008)	0.117***	(0.007)
Indígena (0, 1)	0.081	0.080	-0.087***	(0.012)	-0.083***	(0.011)	-0.097***	(0.010)	-0.089***	(0.009)
Sin hijos (0, 1)*	0.180	0.157	—	—	—	—	—	—	—	—
1 hijo (0, 1)	0.306	0.342	—	—	-0.030***	(0.010)	—	—	-0.025***	(0.008)
2 o más hijos (0, 1)	0.515	0.501	—	—	-0.020**	(0.010)	—	—	0.015*	(0.008)
Tipo de empleo										
Sector público (0, 1)	0.086	0.166	—	—	0.115***	(0.010)	—	—	0.148***	(0.010)
Formal (0, 1)	0.766	0.771	—	—	0.325***	(0.008)	—	—	0.273***	(0.007)
Antigüedad en el trabajo	7.446	6.123	—	—	0.008***	(0.000)	—	—	0.003***	(0.000)
Asistió a capacitación	0.144	0.169	—	—	0.091***	(0.009)	—	—	0.121***	(0.008)
Porcentaje de mujeres en la rama	0.501	0.529	—	—	0.043*	(0.022)	—	—	-0.136***	(0.014)
Tipo horario										
Sólo diurno	0.668	0.764	—	—	—	—	—	—	—	—
Sólo nocturno	0.012	0.010	—	—	-0.097***	(0.034)	—	—	-0.132***	(0.024)
Rotativo o turnos	0.138	0.088	—	—	-0.067***	(0.012)	—	—	-0.024***	(0.008)
R2 ajustado			0.36		0.415		0.33		0.369	
Variable dependiente				7.262		7.380				
(logaritmo salario horario)										
Tamaño muestra				25,911		43,051				

Nota: El modelo también controla por edad, región y missing en ocupación. *Grupo de referencia. Fuente: Elaboración propia en base a CASEN 2013.

Tabla 7: Brecha salarial por género: resultados de la descomposición (CASEN, 2013).

	Usando coeficientes de mujeres		Usando coeficientes de hombres	
	M2	M8	M2	M8
Brecha logaritmo salario (hombre-mujer) atribuible a:				
Región, zona, raza y edad	-0.010	-0.010	-0.009	-0.011
Nivel educativo	-0.108	-0.098	-0.110	-0.090
Cantidad de hijos	–	0.001	–	0.001
Antigüedad y capacitación	–	0.000	–	0.009
Tipo de empleo	–	-0.019	–	-0.017
Participación de mujeres en la rama	–	0.026	–	0.008
Turno	–	-0.002	–	-0.005
Brecha no ajusta en el logaritmo del salario	0.135	0.135	0.135	0.135
Total explicada por el modelo	-0.118	-0.101	-0.119	-0.121
Brecha no explicada	0.254	0.257	0.253	0.236
Brecha no ajustada salario horario (Mujer/hombre)	87.37	87.37	87.37	87.37
Brecha ajustada salario horario (Mujer/hombre)	77.57	77.34	77.65	78.98

5. Segregación en ocupaciones

Es esperable que las diferencias de género en la distribución ocupacional reflejen las preferencias de los trabajadores y empleadores. Sin embargo, los patrones observados suelen reflejar también la existencia de barreras a la entrada, que incluyen desde falta de información a un desaliento explícito. Los altos niveles de segregación ocupacional pueden tener implicancias negativas en términos de bienestar y de eficiencia de los mercados laborales, ya que contribuyen a la falta de movilidad, afectando de esta manera la capacidad del mercado de realizar ajustes ante diferentes *shocks* (BM, BID y SERNAM, 2007). A su vez, la segregación entre ocupaciones contribuye a perpetuar los estereotipos de género.

La Tabla A.8 en el Anexo presenta un panorama general de la composición ocupacional de las mujeres por rama económica. Allí puede verse que las mujeres se insertan especialmente en los servicios sociales y de salud (representan el 78 % en 2014), en la enseñanza (69 %), la administración pública (68 %) y la intermediación financiera (62 %). A continuación presentamos evidencia sobre la tendencia reciente de la segregación ocupacional en Chile a partir del índice de disimilitud (O. D. Duncan y B. Duncan, 1955) que se presenta en la ecuación (8). El índice toma valores entre 0 (integración completa) y 1 (máxima segregación) y mide cuántos hombres o mujeres deberían cambiar de ocupación para alcanzar la composición de género que se observa en el total.

$$S_D = \frac{1}{2} \sum_{j=1}^J |s_{hj} - s_{mj}| \quad (8)$$

Donde s_{mj} es la proporción de mujeres y s_{hj} , la de hombres en la ocupación j . Con

una desagregación de actividad de cuatro dígitos del CIIU²³, en CASEN podemos identificar más de 170 ocupaciones diferentes (“J”). La Figura 4 presenta la evolución del índice para el periodo 1998-2014 para jóvenes (hasta 29 años) y adultos (de 30 años a más), y también por nivel educativo. Allí vemos que la segregación ocupacional es menor entre los jóvenes y los más educados. Los niveles de segregación entre individuos sin educación superior superan el valor de 0.5 en el índice de disimilitud.²⁴ También puede verse que la tendencia general es a una reducción paulatina en la segregación, independientemente de las características personales.

La segregación ocupacional no sólo se verifica en las ramas de actividad sino también por tipo de empresa. La Figura 5 presenta la distribución de las mujeres y hombres ocupados según el tamaño de la firma, en base a CASEN. Allí vemos que las mujeres suelen tener una menor participación en el empleo en empresas medianas y grandes: en 2013, del total de mujeres ocupadas, apenas un 28 % pertenecía a una empresa de más de 50 trabajadores, mientras que el porcentaje de hombres era de 36 %. Además de una mayor probabilidad de informalidad laboral (que presenta una correlación con el tamaño de la empresa), la menor de inserción de mujeres en firmas grandes podría implicar un menor acceso a los programas de capacitación laboral, los cuales son utilizados en mayor medida por las empresas de mayor tamaño. La próxima sección trata específicamente sobre este punto.

6. Capacitación

La capacitación laboral es una de las políticas activas de mercado laboral con mayor popularidad en la región y que, bajo ciertas condiciones, ha demostrado tener efectos positivos en la empleabilidad y salarios de los trabajadores de la región y de Chile. La capacitación tiene el potencial de aumentar las habilidades de los trabajadores para que se acerquen a aquellas demandadas por las empresas, compensando parcialmente las deficiencias de la educación básica o actualizando las habilidades de los trabajadores.

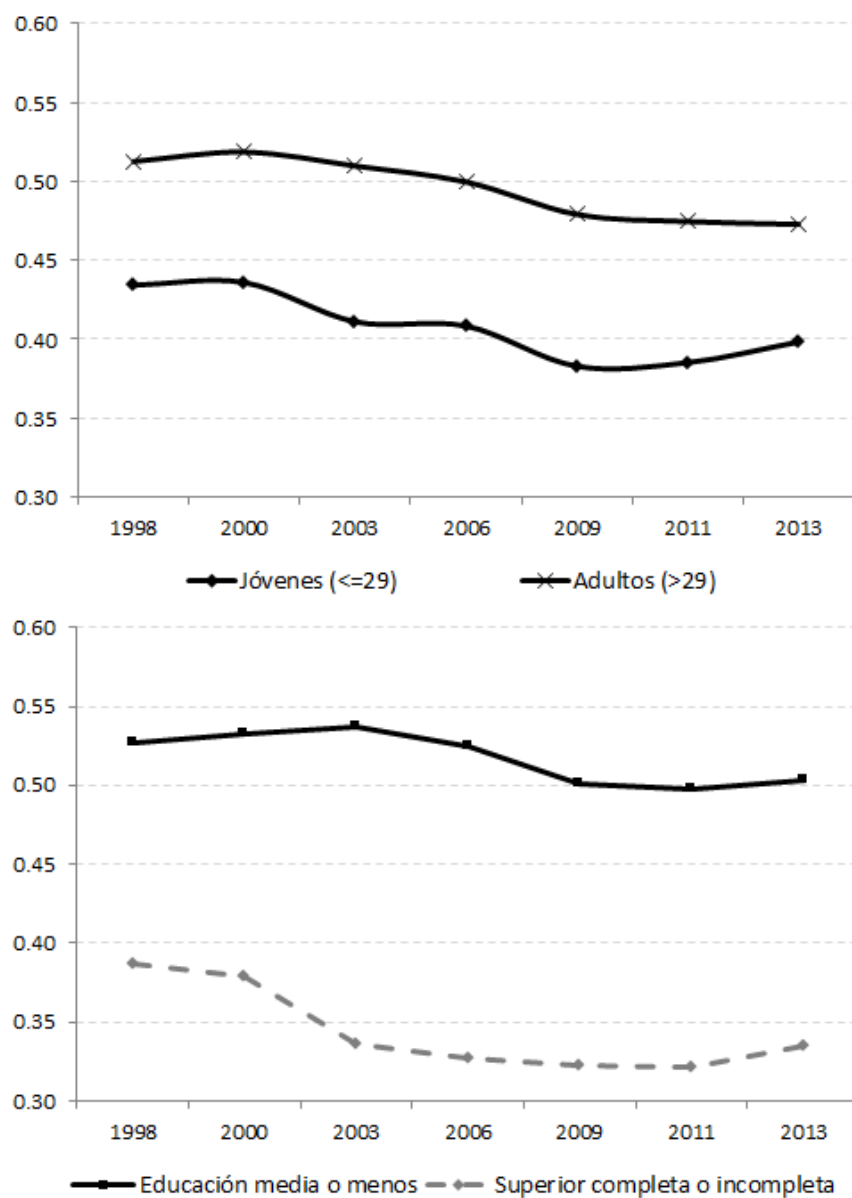
En esta sección utilizamos datos de CASEN, que incluye una pregunta sobre la participación en programas de capacitación laboral durante el último año y sobre la forma en la que se financió dicha capacitación.²⁵ La Figura 6 presenta el porcentaje de individuos que asistió a algún programa de capacitación laboral en el último año para el periodo 1992-2013. En la Figura puede observarse una brecha sistemática en la tasa de participación en este tipo de programas entre hombres y mujeres, que para las mujeres mayores a 29 años parece comenzar a cerrarse hacia el último año para el que se dispone de información (2013). La participación más baja en capacitación laboral se da entre mujeres jóvenes (de 18 a 29 años): en 2013, solo el 7.6 % de este grupo asistió a algún programa de capacitación, mientras que para mujeres mayores a 29 años ese porcentaje ascendió a 10.6 % y para hombres a 9.3 % (jóvenes) y 13.1 %

²³ A partir de 2011 CASEN utiliza la Revisión 3 del CIIU, por lo que fue necesario convertir la clasificación al CIIU Rev. 2 para poder comparar con los años anteriores

²⁴ Cuando el índice supera 0.6 se considera que se está en presencia de situaciones de hipersegregación (Vazquez, 2011).

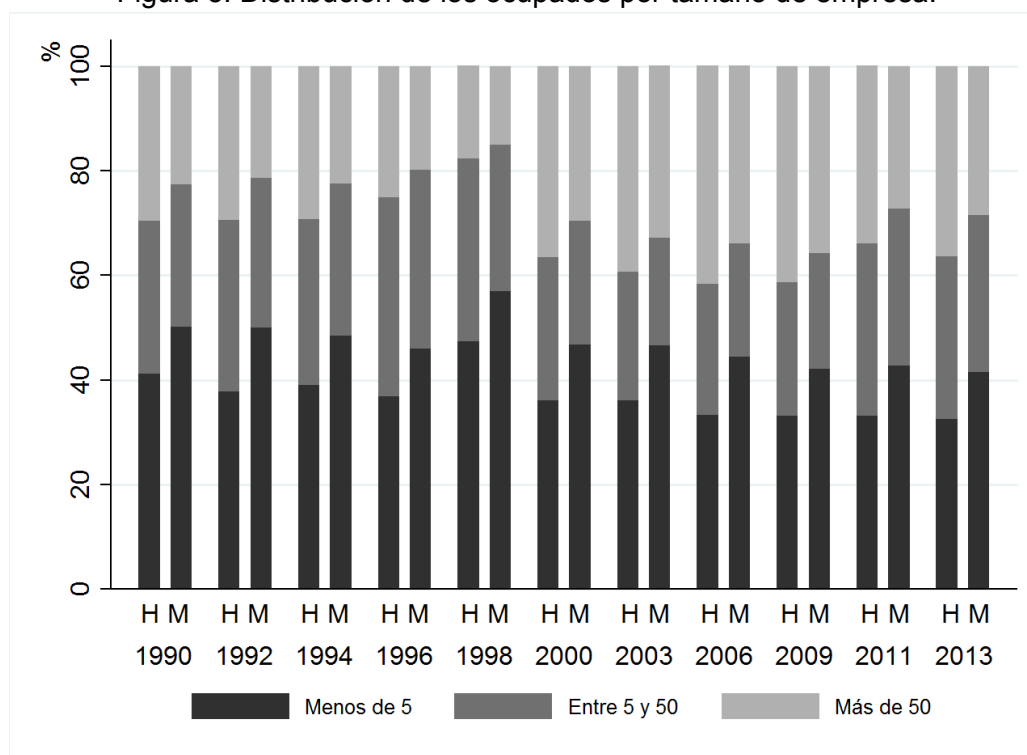
²⁵ Los cuestionarios de 1990 y 2011 son las únicas excepciones dentro de la serie analizada en este trabajo en donde no se han realizado estas preguntas.

Figura 4: Evolución del Índice de Disimilitud, por edad y educación. 1998-2014.



Fuente: Elaboración propia en base a CASEN.

Figura 5: Distribución de los ocupados por tamaño de empresa.



Fuente: Elaboración propia en base a CASEN.

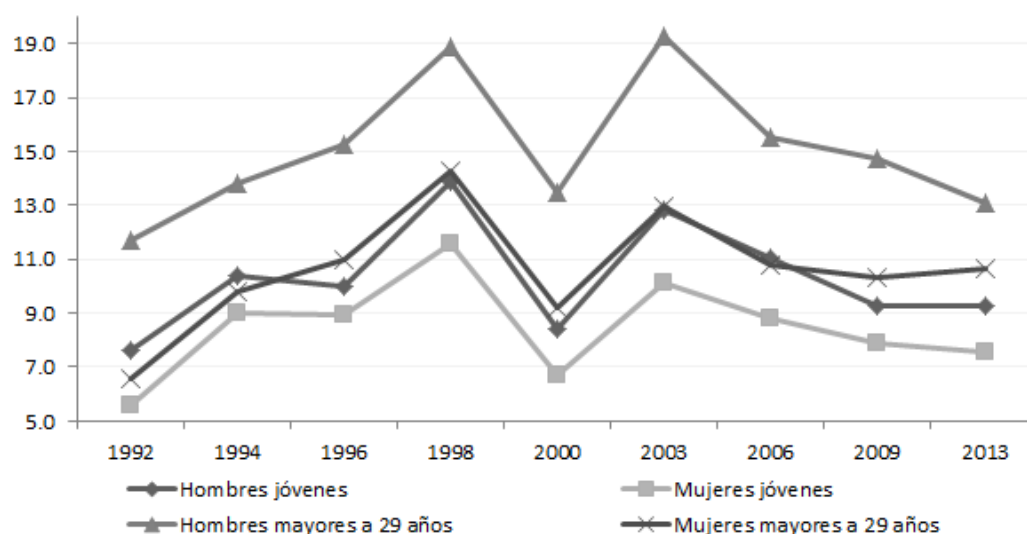
(mayores).

En la Tabla A.6 del Anexo se presentan los resultados de la estimación de un modelo para la probabilidad de participar en programas de capacitación a partir de los datos de CASEN 2013. Allí vemos que, controlando por otros factores, ser mujer está asociado a un menor probabilidad de capacitación. Se observa también que ser joven reduce la probabilidad de participar, y esto es más acentuado para las mujeres. Manteniendo constante los demás factores, los años de educación y el hecho de ser jefe de hogar aumentan significativamente la probabilidad de participar en capacitación. La Tabla A.7 en el Anexo presenta una regresión de salarios que incluye una variable dicotómica para la participación en capacitación entre los regresores. Allí se observa que el coeficiente que acompaña a esta variable tienen un signo positivo y significativo en las cinco especificaciones que se presentan en la Tabla A.7, cercano a 23 %, indicando que la capacitación laboral está correlacionada con mayores salarios. Estos resultados deben sin embargo ser tomados como correlaciones que no implican causalidad, dado que la selección en capacitación no es aleatoria.

7. Conclusiones y recomendaciones de política

Sujetos a la disponibilidad de datos existentes para Chile, en este artículo hemos presentado evidencia acerca del comportamiento laboral de las mujeres en el país (participación en el mercado de trabajo y número de horas trabajadas) y evidencia de la desigualdad de género en el mercado laboral (ingresos y segregación). En primer

Figura 6: Porcentaje que asistió a algún curso de capacitación laboral el último año. 1992-2013.



Fuente Elaboración propia en base a CASEN 2013

lugar, se analizó la tasa de participación femenina en Chile y se señaló que, a pesar que presenta una tendencia de crecimiento en los últimos veinte años, continúa siendo una de las más bajas de la región de ALC. Si bien resulta necesario profundizar la investigación sobre los determinantes, los factores asociados a la baja tasa de participación de las mujeres se relacionan principalmente con: i) falta de acceso a inversión en capital humano, especialmente por parte de mujeres en hogares de bajos ingresos, que son las que menos participan de la fuerza de trabajo, ii) la cantidad de hijos menores de 15 años y dificultades de acceso a servicios de cuidado infantil y iii) valores y actitudes tradicionales respecto de los roles de género.²⁶ Por otra parte, existe evidencia para otros contextos de que factores relacionados a un mayor poder de negociación de las mujeres en el hogar están relacionados al aumento de la PLF. Factores como el estigma asociado al trabajo femenino en cierto sectores económicos también serían determinantes de la decisión de participación laboral de las mujeres (Klasen y Pieters 2015). Sin embargo, estas hipótesis no pueden ser adecuadamente exploradas en el caso de Chile con la información existente.

En segundo lugar, mostramos evidencia de que, si bien la PLF ha venido aumentando en los últimos años, el número de horas trabajadas de las mujeres se ha reducido. Relacionado a esto, la diferencia de horas trabajadas respecto a los hombres ha aumentado en los últimos años. En tercer lugar, se ha analizado otra dimensión de la desigualdad en los mercados laborales, que se vincula con las brechas salariales por género. En el análisis de descomposición encontramos que la brecha no explicada por factores observables es mayor que la brecha en las remuneraciones promedio sin ajustar, indicando que las diferencias en las características observables de ambos grupos (educación, antigüedad en el empleo, región, entre otras) no explica el menor ingreso que reciben las mujeres en el mercado de trabajo. Sin embargo, es importante

²⁶ Una dimensión asociada a la PLF y que no ha sido cubierta en este documento es el marco institucional del mercado laboral en Chile. Estos aspectos son tratados en detalle en el documento BID (2014).

destacar que por limitaciones en los datos, en este trabajo no se ha podido controlar por algunas características que han resultado relevantes para explicar la brecha de ingresos en otros estudios. Por ejemplo, con datos de la NLSY, J. O'Neill y D. O'Neill (2005) encuentran que la experiencia laboral (cantidad de semanas trabajadas desde los 18 años y proporción de semanas trabajadas a medio tiempo), las responsabilidades en el hogar (medido a través de una variable que indica si el individuo se retiró en alguna oportunidad del mercado de trabajo señalando como motivo el cuidado de hijos o las responsabilidades familiares) y algunas características del empleo reducen significativamente la brecha no explicada en Estados Unidos.

La conclusión de este trabajo es que en el mercado chileno se observan importantes diferencias de género, y que resulta necesario profundizar la investigación sobre factores que están detrás. Por ejemplo, resultaría interesante explorar otras variables como los mecanismos de decisión intra-familiar; las actitudes ante el riesgo; las habilidades no-cognitivas; las trayectorias laborales, entre otros. Módulos incluyendo este tipo de preguntas han sido incluidos en encuestas validadas internacionalmente como *Add Health* y *National Longitudinal Survey of Youth* (USA), *Understanding Society* y *Longitudinal Study of Young People in England* (UK) y usadas recientemente en artículos académicos que hemos mencionado en este documento.

Realizando la salvedad de los temas que aún requieren más investigación, se mencionan un conjunto de políticas que podrían implementarse y/o profundizarse para mejorar el grado de igualdad de género en los mercados laborales. Por un lado, las políticas que favorecen el acceso a los servicios de cuidado infantil y extienden las licencias por maternidad, en especial para aquellas familias de menores recursos, se espera que tengan un impacto positivo en la participación de la mujer en la fuerza de trabajo (y, por lo tanto, en la reducción de la pobreza y la desigualdad). En segundo lugar, las políticas destinadas a flexibilizar los arreglos laborales, como trabajo a tiempo parcial y licencia de paternidad, se espera que tengan mayor impacto sobre la decisión de trabajar para mujeres. En tercer lugar, se espera que políticas de aumento del capital humano (e.g. capacitación) orientadas a las mujeres impacten positivamente en los niveles de participación y en las brechas de ingreso.²⁷ Paralelamente, resulta importante avanzar en relación a otros aspectos vinculados con los factores culturales y los estereotipos de género, como la distribución de las tareas al interior del hogar y la reducción de la segregación por género en los programas de educación.

Referencias

- Acosta, E., M. Peticara y C. Ramos (2005). *Oferta Laboral Femenina y Cuidado Infantil: Informe final*. Inf. téc. IDB.
- Agarwal, Bina (1994). *A field of one's own: Gender and land rights in South Asia*. Vol. 58. Cambridge University Press.

²⁷Kaplan et al., 2015 por ejemplo encuentran que la capacitación laboral financiada con el Bono al Trabajador Activo tiene efectos positivos sobre los resultados laborales de mujeres, sobre todo de aquellas con baja educación.

- Aguilar, R. y J. Dresdner (2000). *La evolución de la discriminación salarial por género en Chile: 1987-1998*. Inf. téc. Departamento de economía, Universidad de Concepción.
- Angrist, J. y W. Evans (1998). "Children and their parents' labor supply: evidence from exogenous variation in family size". En: *American Economic Review* 88.3, págs. 450-5777.
- Arrow, Kenneth (1973). "The theory of discrimination". En: *Discrimination in labor markets* 3.10, págs. 3-33.
- Atal, Juan, Hugo Ñopo y Natalia Winder (2009). "New century, old disparities: gender and ethnic wage gaps in Latin America". En: *IDB Working Paper*.
- Banco Mundial (2001). *Engendering Development: Through Gender Equality in Rights, Resources, and Voice*. Inf. téc. World Bank Policy Research Report No. 21776.
- Becker, Gary S (1957). *The economics of discrimination*. University of Chicago press.
- Beegle, K., E. Frankenberg y D. Thomas (2001). "Bargaining Power within Couples and Use of Prenatal and Delivery Care in Indonesia". En: *Studies in Family Planning* 32.2, págs. 130-146.
- Berniell, M y Carolina Sánchez-Páramo (2012). "Overview of time use data used for the analysis of gender differences in time use patterns". En: *Background paper for the World Development Report*.
- Blinder, Alan S (1973). "Wage discrimination: reduced form and structural estimates". En: *Journal of Human resources*, págs. 436-455.
- Browning, Martin, Pierre-Andre Chiappori y Yoram Weiss (2011). "Family economics". En: *Tel Aviv University, unpublished textbook manuscript*.
- Chiappori, P.A (1988). "Rational Household Labor Supply". En: *Econometrica* 56.1, págs. 63-90.
- (1992). "Collective Labor Supply and Welfare". En: *Journal of Political Economy* 100.3, págs. 437-467.
- Coen-Pirani, Daniele, Alexis León y Steven Lugauer (2010). "The effect of household appliances on female labor force participation: Evidence from microdata". En: *Labor Economics* 17.3, págs. 503-513.
- Contreras, D., L. de Mello y E. Puentes (2008). *Encouraging labour force participation in Chile*. Inf. téc. OECD Economics Department Working Papers N 608.
- Contreras, D. y G. Plaza (2004). *Participación Laboral Femenina en el Mercado Laboral Chileno: Cuánto importan los factores culturales?* Inf. téc. Departamento de Economía, Universidad de Chile.
- Contreras, D., E. Puentes y D. Bravo (2005). "Female Labor Force Participation in Greater Santiago, Chile: 1957-1997". En: *Journal of International Development*, págs. 169-186.
- (2012). *Female Labor Supply and Child Care Supply in Chile*. Inf. téc. Documento de Trabajo No. 370. Departamento de Economía de la Universidad de Chile.
- Contreras, D., P. Sepúlveda y S. Cabrera (2010). *The effects of lengthening the school day on female labor supply: evidence from a quasi-experiment in Chile*. Inf. téc. Departamento de Economía. Universidad de Chile.
- Cruces, G. y S. Galiani (2007). "Fertility and female labor supply in Latin America: new casual evidence". En: *Labor Economics* 14.3, págs. 565-573.
- Deere, Carmen Diana y Magdalena Leon De Leal (2001). *Empowering women: Land and property rights in Latin America*. University of Pittsburgh Pre.
- Duflo, E. (2012). "Women s empowerment and economic development". En: *Journal of Economic Literature* 50.4, págs. 1051-1079.

- Duncan, Otis Dudley y Beverly Duncan (1955). "A methodological analysis of segregation indexes". En: *American sociological review*, págs. 210-217.
- Encina, J. y C. Martínez (2009). *Efecto de una mayor cobertura de salas cuna en la participación laboral femenina: evidencia de Chile*. Inf. téc. Universidad de Chile.
- Fafchamps, M. y A.R. Quisumbing (2002). "Control and Ownership of Assets within Rural Ethiopian Households". En: *Journal of Development Studies* 38.6, págs. 47-82.
- Fang, Hanming y Andrea Moro (2010). *Theories of statistical discrimination and affirmative action: A survey*. Inf. téc. National Bureau of Economic Research.
- Fernández, R., A. Fogli y C. Olivetti (2004). "Mothers and sons: Preference formation and female labor force dynamics". En: *The Quarterly Journal of Economics*: págs. 1249-1299.
- Frankenberg, E. y D. Thomas (2003). "Household Decisions, Gender and Development: A Synthesis of Recent Research". En: by A. Quisumbing. International Food Policy Research Institute (IFPRI). Cap. Household Decisions, Gender and Development: Measuring Power, págs. 29-36.
- Goldin, C (2006). *The Quiet Revolution that Transformed Women's Employment, Education, and Family*. Inf. téc. NBER Working Papers Series N 11953.
- Hoddinott, J. y L. Haddad (1995). "Does Female Income Share Influence Household Expenditures? Evidence from Cote d'Ivoire". En: *Oxford Bulletin of Economics and Statistics* 57.1, págs. 77-96.
- Iacovou, M. (2001). "Fertility and female labour supply". En: *ISER Working Paper Series 2001-19, Institute for Social and Economic Research*.
- Kaplan, S. D. et al. (2015). *Training Vouchers and Labor Market Outcomes in Chile*. Inf. téc. IDB WORKING PAPER SERIES No. IDB-WP-585.
- Klasen, Stephan y Janneke Pieters (2015). "What explains the stagnation of female labor force participation in urban India?" En: *The World Bank Economic Review*, lhv003.
- Larrañaga, O. (2006). *Participación Laboral de la mujer en Chile: 1958-2003*. Inf. téc. Departamento de economía, Universidad de Chile.
- Martinez, Claudia (2013). "Intrahousehold Allocation and Bargaining Power: Evidence from Chile". En: *Economic Development and Cultural Change* 61.3, págs. 577-605.
- Mizala, A. P. Romaguera y P. Henríquez (1999). *Female labor Supply in Chile*. Inf. téc. Centro de Economía Aplicada, Universidad de Chile.
- Montenegro, C. (2001). *Wage Distribution in Chile: Does Gender Matter? A Quantile Regression*. Inf. téc. The World Bank Development Research Group. Poverty Reduction y Economic Management Network, Working Paper Series No. 20.
- Ñopo (2006). *The gender wage gap in Chile 1992-2003 from a matching comparison perspective*. Inf. téc. Inter-American Development Bank.
- Oaxaca, Ronald (1973). "Male-female wage differentials in urban labor markets". En: *International economic review*, págs. 693-709.
- O'Neill, J. y D. O'Neill (2005). *What do wage differentials tell us about labor market discrimination?* Inf. téc. National Bureau of Economic Research.
- Perticara, M. (2005). *Patrones de inserción laboral femenina*. Santiago de Chile: Departamento de Economía y Administración.
- Phelps, Edmund S (1972). "The statistical theory of racism and sexism". En: *The american economic review*, págs. 659-661.
- Ramírez, Eduardo y Rueda Ruben (2014). "Gender Systems and Women's Labor Force Participation in the Salmon Industry in Chiloé, Chile". En: *World Development*.

- Thomas, D. (1990). "Intra-Household Resource Allocation: An Inferential Approach". En: *The Journal of Human Resources* 25.4, págs. 635-664.
- (1994). "Like Father, like Son; Like Mother, like Daughter: Parental Resources and Child Height". En: *The Journal of Human Resources* 29.4, págs. 950-988.
- Tsani, Stella et al. (2013). "Female labour force participation and economic growth in the South Mediterranean countries". En: *Economics Letters* 120.2, págs. 323-328.
- United Nations (2014). *Gender Equality and sustainable development*.
- V. Cavalcanti, Tiago V de y José Tavares (2008). "Assessing the "Engines of Liberation": home appliances and female labor force participation". En: *The Review of Economics and Statistics* 90.1, págs. 81-88.
- Vazquez, Emmanuel José (2011). "Segregación escolar por nivel socioeconómico". Tesis doct. Facultad de Ciencias Económicas.
- Weichselbaumer, Doris y Rudolf Winter-Ebmer (2005). "A Meta-Analysis of the International Gender Wage Gap". En: *Journal of Economic Surveys* 19.3, págs. 479-511.

Anexo

Tabla A.1: Indicadores de la situación de las mujeres. Promedio América Latina y el Caribe (LAC)

	1990	2010
Proporción de inscripciones de mujeres con respecto a varones en la educación secundaria (%)	106	108
Proporción de inscripciones de mujeres con respecto a varones en la educación terciaria (%)	97	127
Tasa de mortalidad materna (por cada 100.000 nacidos vivos)	140	88
Proporción de bancas ocupadas por mujeres en el parlamento nacional (%)	12	23
Tasa de participación laboral femenina (%)	40	53
Empleo vulnerable, mujeres (% del empleo femenino)	36	32

Fuente: Indicadores del desarrollo mundial, Banco Mundial.

Tabla A.2: Porcentaje de jóvenes “NiNi” por género. 1990-2013

Año de la encuesta	Hombre	Mujer
1990	18.2	49.3
1992	14.7	43.8
1994	15.8	43.6
1996	13.1	38.7
1998	19.7	38.6
2000	22.2	39.7
2003	17.9	36.0
2006	18.3	33.6
2009	22.7	34.5
2011	18.3	33.6
2013	16.6	27.1

Nota: Población entre 18 y 24 años. Fuente: Elaboración propia en base a CASEN.

Tabla A.3: Porcentaje de jóvenes “NiNi” por género y quintil de ingresos. 1990-2013

Quintil de ingreso	Hombre										
	1990	1992	1994	1996	1998	2000	2003	2006	2009	2011	2013
i	36.6	32.3	34.1	29.7	41.3	41.2	36.4	37.9	48.2	40.0	33.7
ii	23.4	16.4	18.1	13.1	21.9	22.9	22.7	21.1	25.1	22.3	19.1
iii	12.4	11.0	12.5	10.4	15.6	16.6	13.9	15.0	18.3	12.8	12.5
iv	11.5	8.3	9.1	6.4	12.0	13.1	10.2	9.6	14.9	12.0	10.5
v	8.7	7.9	8.7	7.4	6.3	13.9	6.7	9.7	8.5	6.5	6.0
Quintil de ingreso	Mujer										
	1990	1992	1994	1996	1998	2000	2003	2006	2009	2011	2013
i	70.8	66.7	68.4	65.7	66.8	61.7	59.7	56.8	56.6	53.0	43.8
ii	60.4	54.5	56.1	48.1	50.4	51.9	45.0	41.5	40.8	42.0	30.7
iii	48.9	42.8	41.3	37.6	35.5	34.8	28.9	29.1	32.2	32.3	25.5
iv	35.1	28.1	28.0	23.0	22.9	21.6	21.8	21.0	23.5	16.4	15.3
v	24.9	19.8	15.5	16.2	13.7	16.4	12.2	14.7	11.5	11.5	10.2

Nota: Población entre 18 y 24 años. Fuente: elaboración propia en base a CASEN.

Tabla A.4: Estimaciones de la probabilidad de participar de la fuerza de trabajo. Efectos marginales en la media

	(I) Todos	(II) Todos	(III) Rural	(IV) Urbano	(V) Todos
Mujer=1	-0.25*** (0.00)	-0.25*** (0.00)	-0.30*** (0.02)	-0.25*** (0.01)	-0.32*** (0.01)
Años educ	0.01*** (0.00)	0.01*** (0.00)	0.00 (0.00)	0.00** (0.00)	-0.00** (0.00)
Años educ*mujer	— (0.00)	— (0.00)	0.01*** (0.00)	0.02*** (0.00)	0.01*** (0.00)
1 hijos	0.04*** (0.00)	0.04*** (0.00)	0.05*** (0.01)	0.01 (0.01)	-0.00 (0.01)
1 hijos*mujer	— (0.00)	— (0.00)	-0.02 (0.02)	0.01 (0.01)	-0.01 (0.01)
2 hijos	0.02*** (0.00)	0.02*** (0.00)	0.05*** (0.01)	0.00 (0.01)	-0.04*** (0.01)
2 hijos*mujer	— (0.00)	— (0.00)	-0.03** (0.02)	-0.01 (0.01)	-0.02** (0.01)
3 o más hijos	0.01** (0.00)	0.01** (0.00)	0.04*** (0.01)	0.00 (0.01)	-0.07*** (0.01)
3 o más hijos*mujer	— (0.00)	— (0.00)	-0.02 (0.02)	-0.03*** (0.01)	-0.03*** (0.01)
Casada	0.02*** (0.00)	0.02*** (0.00)	0.14*** (0.01)	0.23*** (0.01)	0.19*** (0.00)
Casada*mujer	— (0.00)	— (0.00)	-0.24*** (0.01)	-0.29*** (0.01)	-0.27*** (0.01)
Divorciada o viuda	0.02*** (0.00)	0.02*** (0.00)	0.11*** (0.02)	0.13*** (0.01)	0.13*** (0.01)
Divorciada o viuda*mujer	— (0.00)	— (0.00)	-0.13*** (0.03)	-0.14*** (0.01)	-0.14*** (0.01)
Joven	-0.12*** (0.00)	-0.12*** (0.00)	-0.09*** (0.01)	-0.15*** (0.00)	-0.13*** (0.00)
Joven*mujer	— (0.00)	— (0.00)	0.02 (0.01)	0.02*** (0.01)	0.02*** (0.01)
Jefe=1	0.20*** (0.00)	0.20*** (0.00)	0.09*** (0.01)	0.09*** (0.01)	0.13*** (0.01)
Jefe=1*mujer	— (0.00)	— (0.00)	0.04*** (0.02)	0.07*** (0.01)	0.06*** (0.01)
urbana=1	0.03*** (0.00)	0.02*** (0.00)	— (0.00)	— (0.00)	-0.03*** (0.01)
urbana=1*mujer	— (0.00)	— (0.00)	— (0.00)	— (0.00)	0.08*** (0.01)
Dueño vivienda=1	— (0.00)	— (0.00)	— (0.00)	— (0.00)	-0.03*** (0.01)
Dueño vivienda=1*mujer	— (0.00)	— (0.00)	— (0.00)	— (0.00)	0.02** (0.01)
2Q YNL=1	— (0.00)	— (0.00)	— (0.00)	— (0.00)	0.06*** (0.00)
3Q YNL=1	— (0.00)	— (0.00)	— (0.00)	— (0.00)	0.11*** (0.00)
4Q YNL=1	— (0.00)	— (0.00)	— (0.00)	— (0.00)	0.14*** (0.00)
5Q YNL=1	— (0.00)	— (0.00)	— (0.00)	— (0.00)	0.17*** (0.00)
Efectos fijos por región	No	Si	Si	Si	Si
Observations	134,973	134,973	25,259	109,714	133,814

Tabla A.5: Modelo para el logaritmo de las horas trabajas

	h1	h2	h3	h4	h5	h6
Mujer=1	-0.07*** (0.01)	-0.06*** (0.01)	-0.03*** (0.01)	-0.05*** (0.01)	-0.02** (0.01)	-0.01 (0.01)
Años de educación	0.00* (0.00)	0.00* (0.00)	-0.00*** (0.00)	-0.01*** (0.00)	-0.00*** (0.00)	-0.00*** (0.00)
1 hijo	0.02*** (0.01)	0.02*** (0.01)	-0.01 (0.01)	0.01 (0.01)	0.00 (0.01)	0.00 (0.01)
2 hijos	0.03*** (0.01)	0.03*** (0.01)	0.00 (0.01)	0.01** (0.01)	0.01* (0.01)	0.01 (0.01)
3 hijos	0.04*** (0.01)	0.04*** (0.01)	0.02*** (0.01)	0.03*** (0.01)	0.03*** (0.01)	0.02*** (0.01)
Casado	—	0.02*** (0.00)	0.03*** (0.00)	0.01*** (0.00)	0.01** (0.00)	0.01** (0.00)
Divorciado/viudo	—	-0.03*** (0.01)	-0.02*** (0.01)	-0.01 (0.01)	-0.02** (0.01)	-0.02** (0.01)
Joven=1	0.04*** (0.01)	0.04*** (0.01)	0.04*** (0.01)	0.03*** (0.01)	0.03*** (0.01)	0.02*** (0.01)
Jefe de hogar	—	—	-0.08*** (0.01)	-0.05*** (0.01)	-0.05*** (0.01)	-0.05*** (0.01)
Cuenta propia	—	—	-0.25*** (0.01)	-0.17*** (0.01)	-0.12*** (0.01)	-0.12*** (0.01)
Empleado	—	—	-0.01 (0.01)	-0.04*** (0.01)	0.03** (0.01)	0.02 (0.01)
No remunerado	—	—	-0.21*** (0.03)	-0.05 (0.03)	0.03 (0.03)	0.02 (0.03)
Formal=1	—	—	—	0.17*** (0.00)	0.17*** (0.00)	0.17*** (0.00)
Público=1	—	—	—	—	0.02*** (0.01)	0.05*** (0.01)
Director o funcionario	—	—	—	—	0.22*** (0.01)	0.19*** (0.01)
Administrativo	—	—	—	—	0.06*** (0.01)	0.04*** (0.01)
Comerciante y vendedores	—	—	—	—	0.03*** (0.01)	0.00 (0.01)
Servicios	—	—	—	—	0.03*** (0.01)	0.03*** (0.01)
Trabajadores agrícolas	—	—	—	—	0.09*** (0.01)	0.06*** (0.01)
Obreros	—	—	—	—	0.09*** (0.01)	0.05*** (0.01)
FFAA	—	—	—	—	0.04 (0.03)	0.06** (0.03)
Otros	—	—	—	—	0.03 (0.05)	0.08 (0.06)
Explotación de minas y canteras	—	—	—	—	—	0.16*** (0.01)
Industrias manufactureras	—	—	—	—	—	-0.01 (0.01)
Electricidad, gas y agua	—	—	—	—	—	-0.04* (0.02)
Construcción	—	—	—	—	—	0.00 (0.01)
Comercio, restaurantes y hoteles	—	—	—	—	—	-0.01 (0.01)
Transporte y almacenamiento	—	—	—	—	—	0.04*** (0.01)
Establecimientos financieros	—	—	—	—	—	-0.00 (0.01)
Servicios sociales y comunales	—	—	—	—	—	-0.07*** (0.01)
Constant	3.82*** (0.01)	3.81*** (0.01)	4.02*** (0.02)	3.85*** (0.02)	3.71*** (0.02)	3.74*** (0.02)
Observations	133,730	133,730	133,730	122,003	115,318	114,908

Tabla A.6: Modelo lineal para la probabilidad de participar en programas de capacitación. 2013

	I	II
Sex (mujer=1)	-0.00** (0.00)	0.01* (0.01)
Años educación	0.01*** (0.00)	0.01*** (0.00)
Sex*años educ	—	-0.00 (0.00)
1 hijo	-0.01* (0.00)	-0.02*** (0.00)
2 hijos	-0.01*** (0.00)	-0.04*** (0.00)
3 o más hijos	-0.01*** (0.00)	-0.06*** (0.01)
sex*1 hijo	—	0.01 (0.01)
sex*2 hijos	—	0.02*** (0.01)
sex*3 o más hijos	—	0.01** (0.01)
Casado/a	0.02*** (0.00)	0.02*** (0.00)
Divorciado/a	0.00 (0.00)	0.02*** (0.01)
sex*Casado/a	—	-0.01 (0.00)
sex*Divorciado/a	—	-0.03*** (0.01)
joven	-0.03*** (0.00)	-0.02*** (0.00)
sex*joven	—	-0.02*** (0.00)
jefe	0.06*** (0.00)	0.06*** (0.00)
sex*jefe	—	0.02*** (0.01)
Zona urbana	0.02*** (0.00)	0.02*** (0.00)
Sex*urbana	—	-0.02*** (0.00)
2Q	—	0.02*** (0.00)
3Q	—	0.04*** (0.00)
4Q	—	0.05*** (0.00)
5Q	—	0.08*** (0.00)
Constant	-0.04*** (0.01)	-0.06*** (0.01)
Efectos fijos por región	SI	SI
Observations	132,168	131,060
R-squared	0.03	0.04

Tabla A.7: Modelo para el logaritmo del salario. 2013

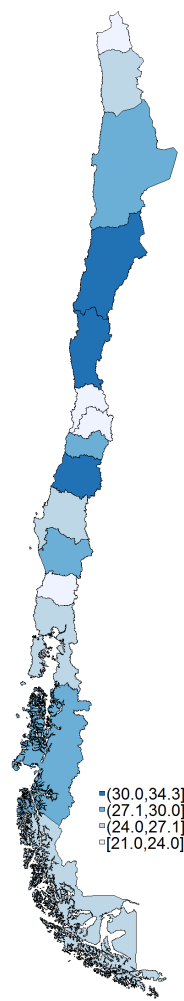
	I	II	III	IV	V
Sexo (mujer=1)	-0.395*** (0.005)	-0.346*** (0.006)	-0.273*** (0.019)	-0.252*** (0.022)	-0.359*** (0.023)
Edad	0.071*** (0.002)	0.053*** (0.002)	0.049*** (0.002)	0.049*** (0.002)	0.050*** (0.002)
Edad^2	-0.001*** (0.000)	-0.001*** (0.000)	-0.001*** (0.000)	-0.001*** (0.000)	-0.001*** (0.000)
Años educación	0.080*** (0.001)	0.073*** (0.001)	0.066*** (0.001)	0.066*** (0.001)	0.057*** (0.001)
Mujer*Años educ	—	—	—	—	0.020*** (0.001)
Capacitación=1	—	0.271*** (0.008)	0.232*** (0.007)	0.232*** (0.007)	0.231*** (0.007)
1 hijo=1	-0.083*** (0.009)	-0.074*** (0.009)	-0.076*** (0.009)	-0.075*** (0.010)	-0.072*** (0.010)
2 hijos=1	-0.067*** (0.009)	-0.069*** (0.009)	-0.070*** (0.009)	-0.056*** (0.010)	-0.051*** (0.010)
3 hijos=1	-0.067*** (0.010)	-0.059*** (0.010)	-0.060*** (0.010)	-0.041*** (0.012)	-0.037*** (0.012)
Mujer*1 hijo	—	—	—	-0.006 (0.016)	-0.012 (0.016)
Mujer*2hijos	—	—	—	-0.038** (0.016)	-0.049*** (0.016)
Mujer*3hijos	—	—	—	-0.050*** (0.018)	-0.057*** (0.018)
Casado	—	0.142*** (0.007)	0.134*** (0.007)	0.133*** (0.007)	0.131*** (0.007)
Divorciado	—	0.014 (0.011)	0.009 (0.011)	0.010 (0.011)	0.015 (0.011)
Jefe de hogar=1	—	0.148*** (0.006)	0.145*** (0.006)	0.145*** (0.006)	0.145*** (0.006)
Urbano=1	—	0.134*** (0.008)	0.081*** (0.008)	0.081*** (0.008)	0.083*** (0.008)
Minas y canteras	—	—	0.588*** (0.015)	0.587*** (0.015)	0.622*** (0.015)
Ind. manufactureras	—	—	0.136*** (0.012)	0.135*** (0.012)	0.159*** (0.012)
Electricidad, gas y agua	—	—	0.316*** (0.032)	0.316*** (0.032)	0.348*** (0.032)
Construcción	—	—	0.145*** (0.012)	0.144*** (0.012)	0.161*** (0.012)
Comercio y restaurantes	—	—	0.029** (0.012)	0.028** (0.012)	0.059*** (0.012)
Transporte	—	—	0.177*** (0.013)	0.176*** (0.013)	0.204*** (0.013)
Est. financieros	—	—	0.534*** (0.032)	0.534*** (0.033)	0.583*** (0.033)
Servicios sociales	—	—	0.303*** (0.012)	0.303*** (0.012)	0.345*** (0.012)
Mujer* Minas y canteras	—	—	0.034 (0.047)	0.037 (0.047)	-0.049 (0.047)
Mujer* Ind. manufactureras	—	—	-0.244*** (0.027)	-0.243*** (0.027)	-0.297*** (0.027)
Mujer* Electricidad, gas y agua	—	—	-0.132* (0.073)	-0.131* (0.073)	-0.208*** (0.073)
Mujer* Construcción	—	—	0.175*** (0.043)	0.177*** (0.043)	0.114*** (0.043)
Mujer *Comercio y restaurantes	—	—	-0.073*** (0.022)	-0.072*** (0.022)	-0.134*** (0.022)
Mujer*Transporte	—	—	0.072** (0.028)	0.073*** (0.028)	-0.005 (0.029)
Mujer* Est. financieros	—	—	0.057 (0.044)	0.057 (0.044)	-0.056 (0.045)
Mujer* Servicios sociales	—	—	-0.112*** (0.021)	-0.112*** (0.021)	-0.200*** (0.022)
Constant	10.594*** (0.032)	10.738*** (0.032)	10.779*** (0.032)	10.770*** (0.033)	10.799*** (0.032)
Observations	82,145	80,969	80,473	80,473	80,473
R-squared	0.206	0.238	0.268	0.269	0.271

Tabla A.8: Porcentaje de mujeres en el total de empleo por rama y salario promedio mensual de la rama (miles de pesos)

	2006		2007		2008		2009		2010		2011		2012		2013		2014	
	%	w	%	w	%	w	%	w	%	w	%	w	%	w	%	w	%	w
Servicios Sociales y de Salud	71	331	71	362	70	397	70	439	73	492	73	531	74	578	76	633	75	679
Enseñanza	65	348	67	374	67	419	68	460	68	490	69	522	70	560	71	599	71	640
Administración pública y defensa	48	201	50	223	52	230	54	256	57	254	58	302	60	337	64	408	65	425
Hoteles y Restaurantes	54	191	55	204	56	228	56	246	55	263	56	285	56	308	57	331	57	357
Intermediación Financiera	50	533	52	582	53	655	53	705	53	784	52	848	53	885	55	959	55	1.015
Otros Servicios Sociales y Personales	41	233	43	248	44	281	46	307	47	329	47	357	47	392	47	430	48	468
Comercio	42	278	43	305	43	343	44	372	44	403	44	441	44	479	45	518	45	558
Actividades Inmobiliarias y Empresariales	36	297	37	322	38	360	39	389	39	417	39	457	40	507	41	549	42	586
Industrias Manufactureras No Metálicas	33	315	33	344	34	386	35	416	34	446	34	484	34	530	35	577	34	622
Organizaciones y Órganos Extraterritoriales	35	450	28	395	28	439	30	475	31	503	31	531	30	574	32	829	33	861
Agricultura, Ganadería, Caza y Silvicultura	30	176	30	194	31	218	30	234	31	247	31	275	31	312	31	343	30	372
Pesca	31	317	31	351	30	403	29	438	27	458	26	489	28	529	27	554	28	593
Suministro de Electricidad, Gas y Agua	21	554	22	584	22	665	22	731	22	797	22	854	22	938	23	1.001	23	1.066
Transporte, Almacenamiento y Comunicaciones	18	301	19	338	20	380	20	411	20	441	20	476	21	518	21	559	21	605
Industrias Manufactureras Metálicas	13	334	13	368	14	417	15	450	15	483	15	524	16	573	16	622	17	668
Explotación de Minas y Canteras	11	681	12	746	12	855	13	948	14	1.014	13	1.106	13	1.265	13	1.355	14	1.468
Construcción	7	282	7	311	8	349	9	391	8	424	9	452	9	500	10	551	11	586

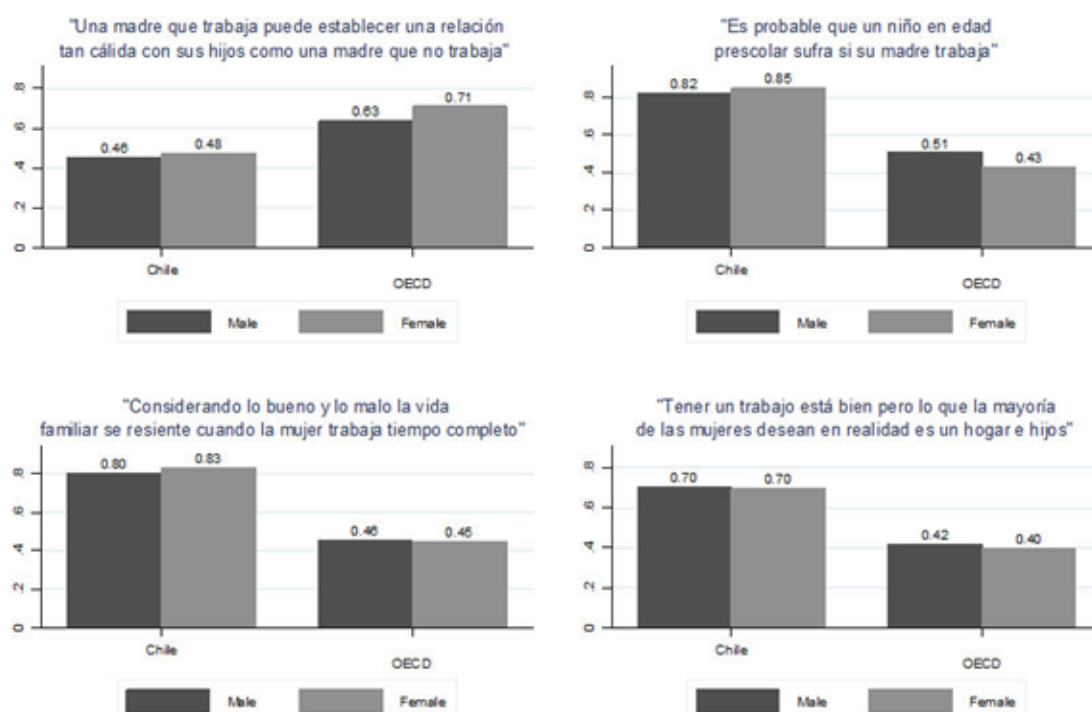
Fuente: Elaboración propia en base al Seguro de Cesantía.

Figura A.1: Brechas de participación laboral por regiones (2013)



Fuente: Elaboración propia en base a CASEN, 2013.

Figura A.2: Porcentaje “De acuerdo” o “muy de acuerdo” en cada afirmación



Fuente ISSP Research Grupo: Interational Social Survey Programme