



Gobierno de Chile
Ministerio de Planificación
División Social

DISCRIMINACION Y SEGREGACION LABORAL

2000-2006

Compromiso PMG de Género

**Departamento de Sistemas de Información Social
MIDEPLAN**

Santiago, Diciembre 2007

Este informe fue preparado por Álvaro Krause en colaboración con Paula Castro y Rodrigo Herrera. Los autores agradecen los valiosos comentarios de Teresa Maffei, responsable del PMG de Género de Mideplan, Jaime Ruiz Tagle, Dante Contreras y Carlos Acero del PNUD, así como también de los/las asistentes a los talleres de difusión de este estudio realizados los días 20 de noviembre y 4 de diciembre de 2007.

Contenido

Introducción

1. Análisis descriptivo: inserción laboral femenina, Chile 2006

1.1 Participación de las mujeres en el mercado laboral

1.2 Inserción de las mujeres ocupadas

1.3 Ingreso por hora de los asalariados

2. Segregación ocupacional

2.1 Distribución de la ocupación por grupos ocupacionales

2.2 Indicadores de segregación

3. Discriminación salarial entre hombres y mujeres

3.1 Metodología

3.2 Datos

3.3 Estimación y resultados

4. Conclusiones

Introducción

La discriminación en el mercado laboral es una preocupación que se ha instalado progresivamente en la discusión de las políticas públicas y del desarrollo social a nivel internacional. Durante la segunda mitad del siglo XX se desarrolló un proceso que comenzó con el reconocimiento del fenómeno hasta desembocar en la aplicación de medidas correctivas concretas tanto a nivel de las empresas como de los estados. Este proceso ha sido acompañado de abundante investigación teórica y empírica que ha permitido profundizar en las causas y consecuencias de un fenómeno que es altamente complejo debido a sus implicancias culturales, sociales, políticas y económicas.

En el Convenio sobre discriminación de 1958, la OIT estableció que la discriminación es “cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación”.

A pesar de los avances alcanzados en materia de reconocimiento de los derechos de los grupos excluidos y discriminados, particularmente, en el caso de las mujeres, el logro de una efectiva igualdad de oportunidades es un objetivo que aún está lejos de ser alcanzado en la mayoría de los países.

Siguiendo la conceptualización formulada por la OIT, la desigualdad en el trato involucra una multiciplidad de aspectos del empleo como la cobertura provisional, las condiciones en que se desarrolla el trabajo, el horario, las posibilidades de ascenso, entre otros, sin embargo las diferencias salariales tienen una particular relevancia. La existencia de un pago diferente para trabajadores que tienen capacidades equivalentes y que desempeñan trabajos de iguales características es considerada una discriminación salarial cuando



esta disparidad está basada exclusivamente en la pertenencia a un grupo particular en función de la raza, el sexo, la religión u otra que no tenga relación con el trabajo desempeñado.

La relevancia del tema de la discriminación desde el punto de vista de las políticas públicas no sólo se fundamenta en la pérdida de libertad, dignidad y bienestar para las personas directamente afectadas. La discriminación salarial, en particular, tiene fuertes implicancias en temas tan críticos como la pobreza y el crecimiento económico. Un estudio elaborado en conjunto por el Banco Mundial, el Banco Interamericano de Desarrollo y el Sernam, estima que “la eliminación de la brecha de ingresos en razón de género en Chile podría implicar una reducción del 8% de la extrema pobreza y en un aumento del 2% en el ingreso per cápita promedio” (SERNAM, 2007).

La brecha salarial entre hombres y mujeres es un fenómeno generalizado en la mayoría de los países. La OIT (2007) señala que aunque la disparidad de ingresos ha venido reduciéndose en casi todas partes, continúa siendo excesivamente alta. Aunque es difícil contar con información comparable a nivel internacional, la OIT realizó una revisión de los datos disponibles para seis grupos ocupacionales. Esta investigación mostró que en la mayor parte de las economías las mujeres aún ganan 90% o menos de lo que reciben sus colegas hombres. Estas disparidades no presentan variaciones importantes entre países desarrollados y países en desarrollo.

En el caso de Chile, diversos estudios muestran que en el país existe una brecha salarial entre hombres y mujeres que no se explica por diferencias de productividad, esto implica que existe discriminación por género. Un estudio realizado en base a información de la Encuesta CASEN (Fuentes et. al.) determina un subpago promedio para las mujeres, estimado en 14,3%, mientras que los hombres percibirían un pago adicional de 13,2% . Al igual que

el comportamiento observado a nivel mundial, el estudio muestra que para el período 1990-2003 la tendencia de la brecha salarial en Chile es decreciente.

Las diferencias salariales entre hombres y mujeres no son constantes en toda la distribución de los salarios, sino que muestran una tendencia creciente con el nivel de ingreso. Esto implica que la discriminación salarial es mayor para las mujeres que alcanzan niveles más altos de escolaridad. Esta también es una tendencia generalizada a nivel internacional y se repite en el caso de Chile. Montenegro (2001) encuentra que la brecha salarial tiende a aumentar en los cuantiles superiores de la distribución lo que implica un mayor castigo salarial para las mujeres con mayor capital humano en términos de escolaridad y experiencia.

Un estudio realizado por el Ministerio del Trabajo muestra que la brecha salarial presenta una alta variación cuando es desagregada por rama de actividad, grupo ocupacional, tamaño de empresa y nivel de ingreso. Por ejemplo, entre los trabajadores no calificados la brecha se reduce a 3% mientras que en los servicios personales se eleva a 42% (Mintrab, 2005)

Estudios a nivel internacional muestran que las diferencias salariales entre sexos tienen su origen, de manera importante, en el hecho de que las mujeres tienden a estar segregadas en estructuras laborales predominantemente femeninas. La evidencia muestra que una proporción significativa de la diferencia salarial se explica por la desigual distribución ocupacional de hombres y mujeres. Las mediciones más aceptadas estiman que entre un 20% y un 25% de la brecha salarial puede ser atribuida a la segregación (Hakim 1992; Macpherson and Hirsch 1995; Preston 1999).

La segregación ocupacional, entendida la desigual distribución ocupacional entre hombres y mujeres, provoca la exclusión de las mujeres de determinadas

ocupaciones y la concentración en otras cuya valoración y cuyos salarios son inferiores a aquellos correspondientes a los hombres.

Conceptualmente, se debe precisar que la segregación de las mujeres en determinados tipos de empleos no implica necesariamente la presencia de un fenómeno de discriminación laboral. La desigual distribución ocupacional puede reflejar las distintas preferencias de hombres y mujeres frente a las condiciones no monetarias de los puestos de trabajo así como distintas dotaciones de capital humano que se ajustan de manera distinta a los requerimientos de la estructura productiva. Lo anterior no excluye que estas preferencias y diferentes dotaciones no estén determinadas por procesos discriminatorios que ocurren fuera del mercado laboral. Por ejemplo, la desigual asignación de las tareas domésticas determina que las mujeres deban “optar” por empleos de jornada parcial o aquellos en que la discontinuidad no sea castigada tan fuertemente.

La literatura identifica dos tipos de segregación que afectan a la mujer, horizontal y vertical. La segregación horizontal está referida a la distribución de hombres y mujeres en las distintas ocupaciones, por ejemplo, las mujeres trabajan como secretarias y los hombres como chóferes. La segregación vertical, en cambio, se relaciona con la distribución jerárquica que se da al interior de las empresas y corresponde al caso en que los cargos directivos son ocupados mayoritariamente por hombres mientras las mujeres se ubican en cargos de nivel inferior. No existen suficientes antecedentes para afirmar cuál de los dos tipos de segregación es más relevante en la diferencia salarial entre hombres y mujeres, sin embargo a nivel mundial existe cierta evidencia de que la segregación vertical ha ido adquiriendo una mayor importancia.

La segregación y la discriminación parecen fenómenos fuertemente vinculados. Una posible explicación de esta vinculación es conocida como la hipótesis de "crowding" formula por Bergmann (1974). Esta hipótesis plantea que si las

mujeres son excluidas de trabajos típicamente masculinos, ellas se desplazarán hacia ocupaciones femeninas. En ese escenario, el salario ofrecido en esas ocupaciones tiende a disminuir debido a la sobreoferta de trabajo generada incluso si las calificaciones requeridas en ambos tipos de trabajo son las mismas.

Además de las diferencias salariales, la segregación ocupacional, basada en cualquier característica no laboral como el género, provoca importantes efectos negativos tanto en términos económicos como sociales. En primer lugar, la segregación introduce rigidez en el mercado laboral lo que impide una asignación eficiente de los recursos. Por otro lado, la segregación afecta las decisiones de educación y capacitación que toman las mujeres en su etapa de formación, orientando su calificación hacia ocupaciones identificadas como femeninas. Lo anterior contribuye a la persistencia intergeneracional de la segregación (Anker, 1998).

Las causas de la segregación son múltiples e incluyen factores sociales, culturales, históricos y económicos. La OIT (2003) plantea que las pautas sociales e ideas estereotipadas sobre los hombres y las mujeres, la vida familiar y la vida laboral, la educación y la formación profesional, los regímenes fiscales y de seguridad social, y las políticas e instituciones de bienestar social, la estructura del mercado de trabajo, incluida la dimensión de la economía informal así como la discriminación en el acceso al mercado de trabajo y al trabajo son elementos que están detrás de la existencia de la segregación.

En Chile, el tema de la segregación ocupacional adquiere mayor relevancia en la medida que se observa una baja tasa de participación femenina, fenómeno que podría estar asociado a los tipos de empleo a los que pueden acceder las mujeres. Además de su bajo nivel, la incorporación de la mujer al mercado laboral ha estado fuertemente sujeta a las variaciones tanto estacionales como las del ciclo económico. Asimismo, existe evidencia de que el ingreso de la

mujer al trabajo remunerado presenta una alta volatilidad lo que se refleja en un elevado porcentaje de mujeres que cambia su condición de actividad en el período de un año (Henríquez).

En los últimos años, se observa una tendencia positiva que ha significado que la tasa de participación haya aumentado, de acuerdo a cifras del INE, desde 34% a inicios de la presente década a más de 38% en el 2006 y es esperable que esta tendencia continúe en el mediano plazo. Sin embargo, además de los patrones tradicionales de inserción laboral de la mujer, caracterizados por una tendencia hacia ocupaciones orientadas al área de los servicios y el comercio, la incorporación de la fuerza de trabajo se ha desarrollado en un contexto marcado por el surgimiento de nuevas formas de relaciones laborales. Se constata la existencia de una gran diversidad de esquemas en las relaciones laborales: jornadas parciales, jornadas flexibles, trabajo a domicilio, teletrabajo, trabajo en espacios físicos diferentes a los habituales, etc. Estos nuevos esquemas han estado asociados a una mayor inestabilidad, menor protección social y una mayor variabilidad de los ingresos. Es, por lo tanto, relevante observar qué ha sucedido con la segregación ocupacional en el contexto de esta creciente incorporación de la mujer al trabajo remunerado.

En términos de la medición de la segregación, ésta puede observarse como la concentración de las mujeres un reducido número de ocupaciones. En el caso de Chile, existe un conjunto de ocupaciones donde se concentran fuertemente las mujeres: profesoras, secretarias, ayuda doméstica, cuidado personal y trabajadores textiles. El 50% de las mujeres se desempeña en este tipo de trabajo. Por otro lado, es posible identificar ocupaciones donde la proporción de mujeres es particularmente elevada, en el caso de las ocupaciones mencionadas más del 70% de los empleados son mujeres (SERNAM, 2007).

En el presente estudio, como una primera fase del trabajo analítico, se estudia la información de la encuesta CASEN 2006 en relación a factores como la

participación laboral femenina, la inserción de las mujeres en el mercado laboral y las brechas salariales entre hombres y mujeres. Cada uno de estos temas se analiza desagregando de acuerdo a variables relevantes como nivel educacional, edad, jefatura de hogar, estructura del hogar, rama de actividad, categoría ocupacional, jornada de trabajo, oficio, entre otras.

En siguiente sección se pretende medir el nivel de concentración y de segregación ocupacional a través de un conjunto de indicadores para distintos grupos de la población, por nivel educacional, tramo de edad, quintil de ingreso, entre otras. Asimismo, se analiza la evolución de la segregación ocupacional durante el período 2000-2006.

Además, utilizando tres métodos complementarios, se pretende medir la brecha salarial existente entre hombres y mujeres, identificando diferencias que son explicadas por distintas características de capital humano y otras que son atribuibles a un factor discriminatorio. Además, se busca descomponer la brecha en un componente correspondiente a subpago para las mujeres y sobrepago para los hombres.

1. Análisis descriptivo: inserción laboral femenina, Chile 2006

1.1 Participación de las mujeres en el mercado laboral

El mercado laboral chileno se caracteriza por la baja tasa de participación de las mujeres. Aunque entre 2000 y 2006 se registró un aumento significativo en la participación laboral femenina, en el año 2006 la proporción de mujeres incorporadas al mercado laboral sólo superaba levemente el 43%. Este porcentaje es extremadamente reducido si se compara con los niveles superiores al 60% que se observan en países desarrollados. Aun en el contexto latinoamericano, Chile se ubica entre los países de menor tasa de participación.

Cuadro 1: Tasa de participación por sexo, 2000-2003-2006

Sexo	Tasa de participación		
	2000	2003	2006
Hombre	73,4	73,1	72,6
Mujer	39,8	42,2	43,2
Total	55,9	57,1	57,3

Fuente: Mideplan, Encuesta CASEN 2000, 2003 y 2006.

La reducida participación femenina es un fenómeno persistente incluso al desagregar por factores como nivel educacional, grupo de edad, zona de residencia y jefatura de hogar.

Aunque la tasa de participación de las mujeres aumenta con el nivel educacional, mantiene en todos los niveles diferencias importantes con la exhibida por los hombres. En los niveles de educación más bajos la tasa de participación masculina más que duplica la de las mujeres, la brecha se reduce a un 20% cuando las mujeres alcanzan educación superior completa.

Lo anterior implica que aun las mujeres que logran completar la educación superior presentan un grado de incorporación al mercado laboral por debajo del que alcanzan los hombres con el mismo nivel educacional. En el año 2006, las mujeres con educación superior completa registraban una tasa de participación de 86%, en cambio para los hombres se elevaba cerca del 94%. A pesar de lo anterior, la fuerza de trabajo femenina tiene una escolaridad mayor que los hombres, con promedios de 11,3 y 10,7 años, respectivamente.

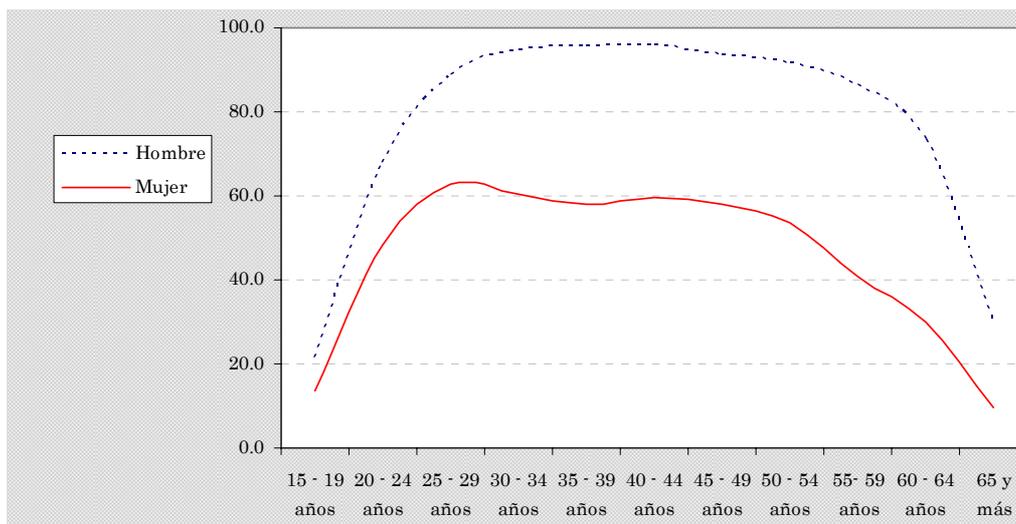
Cuadro 2: Tasa de participación por sexo según nivel educacional, 2006

Nivel educacional	Tasa de participación			Relación Hombre/Mujer
	Hombre	Mujer	Total	
Sin educ. formal	38,4	12,7	24,0	3,0
Básica incom.	70,1	28,3	47,2	2,5
Básica compl.	75,8	35,4	54,5	2,1
M. Hum. incompleta	61,0	30,8	45,2	2,0
M. Téc. Prof. incompleta	49,7	30,2	40,4	1,6
M. Hum. completa	82,8	51,2	65,9	1,6
M. Téc completa	87,1	63,0	75,3	1,4
Téc. o univ. incompleta.	57,8	42,6	50,6	1,4
Técnica o univ. completa	93,7	79,2	86,2	1,2
Total	72,6	43,2	57,3	1,7

Fuente: Mideplan, Encuesta CASEN 2006.

Asimismo, si se analiza la tasa de participación por tramo de edad se observa una diferencia sistemática en todos los grupos. Ambos sexos muestran una trayectoria similar con tasas de participación menores al inicio y al final del ciclo laboral, sin embargo las mujeres alcanzan un máximo algo más temprano que los hombres, entre los 25 y 29 años. A partir de ese tramo la tasa de participación femenina disminuye más rápidamente que la de los hombres.

Gráfico 1: Tasa de participación por tramo de edad según sexo, 2006



Fuente: Mideplan, Encuesta CASEN 2006.

Los datos analizados no permiten visualizar las entradas y salidas del mercado laboral que experimentan las mujeres a lo largo del ciclo de vida. Sin embargo, es muy probable que se oculte una dinámica de inserción laboral que pueda tener un impacto en la posibilidad de acumular experiencia efectiva y finalmente en el nivel de salarios. Para verificar esta hipótesis se requeriría utilizar datos de panel que permitieran seguir la trayectoria laboral de un individuo en el tiempo.

La evidencia muestra que la urbanización y la tercerización son factores que favorecen fuertemente el ingreso de la mano de obra femenina al mercado laboral. En el caso de Chile, la participación femenina es significativamente mayor en las zonas urbanas que en las rurales. En el año 2006, en las primeras se elevaba sobre el 45% mientras que en las zonas rurales no superaba el 30%. Para los hombres, en cambio, la diferencia entre zonas urbanas y rurales es sólo de 2 puntos. En el mismo sentido, se observa que la tasa de participación más alta del país se registra en la Región Metropolitana.

Por otro lado, la estructura del hogar y el rol que desempeña la mujer en el plano doméstico afectan directamente la posibilidad de ingresar o no al mercado laboral. La tabla siguiente muestra que la tasa de participación de los jefes de hogar es significativamente mayor que el promedio tanto para hombres como para mujeres. Para las jefas de hogar, la tasa de participación se eleva a 52% contra un 41,1% para las mujeres que no ocupan ese rol en el hogar.

Cuadro 3: Tasa de participación por sexo según jefatura de hogar, 2006

Jefatura de hogar	Tasa de participación		
	Hombre	Mujer	Total
Jefe de hogar	82,9	52,0	73,7
No jefe	61,8	41,1	48,5
Total	72,6	43,2	57,3

Fuente: Mideplan, Encuesta CASEN 2006.

Aunque la participación laboral de las jefas es significativamente superior a la del resto de las mujeres, la diferencia con los jefes de hogar hombres es

superior a 30 puntos porcentuales. Además, se debe considerar que, de acuerdo a los datos de la encuesta CASEN 2006, sólo el 20% de las mujeres mayores de 15 años se declaran jefas de hogar mientras que para los hombres el porcentaje supera el 50%.

La presencia de menores en el hogar es otro factor que limita las posibilidades de ingresar al mercado laboral de las mujeres. Los quehaceres del hogar y no tener con quien dejar a los niños son las razones que menciona 34,7% de las mujeres mayores de 24 años para no buscar trabajo; para los hombres estas razones representan el 1,1%. Sin embargo, el efecto puede no reflejarse tan claramente en las cifras debido a que la presencia de menores es también un incentivo para ingresar en el mercado laboral para cubrir las necesidades que ello implica.

En los hogares donde no hay menores, la tasa de participación es menor que el promedio tanto para hombres como mujeres, lo que se explica, probablemente, por la presencia de adultos mayores que ya están inactivos. Para las mujeres la tasa de participación se reduce a medida que aumenta el número de menores en el hogar, llegando a un mínimo de 38,2% en hogares con más de 4 menores de 15 años.

Cuadro 4: Tasa de participación por sexo según número de menores de 15 años en el hogar, 2006

Menores en el hogar	Tasa de participación		
	Hombre	Mujer	Total
0	66,7	40,9	53,8
1 a 2	77,1	45,5	60,1
3 a 4	82,8	42,6	60,3
Más de 4	75,0	38,2	54,7
Total	72,6	43,2	57,3

Fuente: Mideplan, Encuesta CASEN 2006.

En síntesis, incluso en grupos en que las mujeres logran acercar su tasa de participación a la de los hombres, como en el caso de las más jóvenes o las que

alcanzan altos niveles de educación, se mantiene una brecha importante en la incorporación de mujeres al mercado laboral. Por otro lado, si bien la jefatura de hogar es un elemento que presiona a las mujeres para ingresar al mundo de trabajo, la presencia de menores en el hogar actúa en el sentido contrario, limitando la posibilidad de incorporación al trabajo remunerado.

1.2 Inserción de las mujeres ocupadas

La inserción laboral de las mujeres es diferente a la de los hombres en varios aspectos: las mujeres se concentran en algunas ramas de actividad y categorías ocupacionales específicas, los tipos de empleo difieren en cuanto a la duración de la jornada, calidad del contrato, las mujeres se desempeñan en oficios diferentes a los hombres y, finalmente, perciben salarios que son en promedio inferiores a los recibidos por los hombres.

El análisis por rama de actividad, más del 40% de las mujeres ocupadas se desempeña en el sector servicios. En cambio el porcentaje de hombres en servicios es sólo 16,3%. Otra actividad que absorbe una proporción importante de la mano de obra femenina es el comercio, donde se ubica casi más de la cuarta parte de las ocupadas.

Desde otra perspectiva, se puede observar que estas ramas son dominadas por la presencia de mujeres. En efecto, el 62,7% de los ocupados en servicios y el 50,7% de los ocupados en el comercio son mujeres. En contraste, existen ramas en las que las mujeres prácticamente están excluidas, es el caso de la minería y la construcción donde el empleo femenino representa menos del 6%.

Cuadro 5: Distribución de los ocupados por sexo según rama de actividad, 2006

Rama de actividad	Hombre (%)	Mujer (%)	Total (%)	Porcentaje de mujeres
Act. no bien especificadas	1,0	1,2	1,1	43,2
Agric. caza, silvicultura	16,1	6,7	12,5	20,8
Explotación minas y canteras	2,6	0,3	1,7	5,7
Ind. manufactureras	15,3	10,6	13,5	30,2
Electricidad gas y agua	0,7	0,2	0,5	13,0
Construcción	14,4	1,2	9,3	5,0
Comercio mayor/menor rest. hoteles	15,7	25,9	19,6	50,7
Transporte y comunicaciones	10,3	3,4	7,7	17,3
Estab. financieros seguros	7,6	6,8	7,3	36,0
Servicios comunales sociales	16,3	43,7	26,9	62,7
Total	100,0	100,0	100,0	38,5

Fuente: Mideplan, Encuesta CASEN 2006.

El análisis por categoría ocupacional muestra que aunque no se observa una exclusión de las mujeres tan marcada como en el caso de la minería y la construcción, si se aprecia una fuerte concentración de mujeres en una categoría específica. Es el caso del servicio doméstico, donde las mujeres representan más del 98% de los ocupados. Asimismo, se observa una importante participación de las mujeres en el sector público con un 9% de las ocupadas en este sector, mientras que para los hombres esta categoría representa sólo el 4,6% de los ocupados.

Por otra parte, las mujeres están subrepresentadas en el trabajo como patrón o empleador y en las fuerzas armadas: en estas categorías las mujeres representan sólo el 28,3% y 15,6%, respectivamente.

Cuadro 6:
Distribución de los ocupados por sexo según categoría ocupacional, 2006

Categoría ocupacional	Hombre (%)	Mujer (%)	Total (%)	Porcentaje de mujeres
Patrón o empleador	3,6	2,3	3,1	28,3
Trabajador por cuenta propia	21,0	19,4	20,3	36,6
Empleado u obrero del sector púb. (Gob. Central o Municipal)	4,6	9,0	6,3	55,2
Empleado u obrero de empresas públicas	2,3	2,7	2,4	43,0
Empleado u obrero del sector privado	66,4	50,4	60,3	32,2
Servicio doméstico puertas adentro	0,0	1,8	0,7	98,5
Servicio Doméstico puertas afuera	0,1	12,5	4,9	98,3
Familiar no remunerado	0,5	1,5	0,9	63,2
FF.AA. y del Orden	1,5	0,4	1,1	15,6
Total	100,0	100,0	100,0	38,5

Fuente: Mideplan, Encuesta CASEN 2006.

La distribución de los ocupados por tamaño de empresa muestra también diferencias bastante significativas entre hombres y mujeres. Mientras la cuarta parte de las mujeres trabaja en empresas unipersonales, para los hombres esta opción representa menos del 15%. Como contrapartida, las mujeres están subrepresentadas en las empresas de más de 50 y de más de 200 trabajadores. Mientras un más de un 36% de los hombres trabaja en este tipo de empresas, para las mujeres el porcentaje se reduce a 31%.

Cuadro 7:
Distribución de los ocupados por sexo según tamaño de empresa, 2006

Tamaño de empresa	Hombre (%)	Mujer (%)	Total (%)	Porcentaje de mujeres
Una (1) persona	14,7	26,5	19,3	52,9
2 a 5 personas	16,2	16,1	16,2	38,2
6 a 9 personas	5,4	4,4	5,0	33,7
10 a 49 personas	16,5	15,2	16,0	36,6
50 a 199 personas	13,0	10,5	12,1	33,5
200 y más personas	23,2	20,2	22,0	35,3
No sabe	10,9	7,1	9,5	29,1
Total	100,0	100,0	100,0	38,5

Fuente: Mideplan, Encuesta CASEN 2006.

Al descomponer por oficio, se puede observar que las mujeres se concentran en sólo dos grupos ocupacionales: trabajadores no calificados y trabajadores en los servicios y vendedores de comercio que representan en conjunto más del 50% de las ocupaciones femeninas. En contraste, los hombres muestran una mayor dispersión en los distintos oficios y alcanzan su mayor concentración en el grupo de los Oficiales, operarios y artesanos de artes mecánica, con un 22,2% de los ocupados.

Es interesante notar que las mujeres exhiben una mayor proporción de ocupadas que los hombres en grupos que involucran un mayor grado de calificación como profesionales, técnicos y directivos. El porcentaje de mujeres en estas actividades es superior al porcentaje de mujeres en el total de ocupados.

Entre los grupos ocupacionales se observa que dos de ellos son dominados por la presencia de mujeres. Es el caso de los empleados de oficina y los trabajadores de los servicios y vendedores de comercio donde las mujeres representan más del 60% de los ocupados.

Cuadro 8:
Distribución de los ocupados por sexo según oficio, 2006

Oficio	Hombre (%)	Mujer (%)	Total (%)	Porcentaje de mujeres
Fuerzas armadas	0,6	0,1	0,4	7,6
Miembros del poder ejecutivo y de los cuerpos legislativos y	4,4	4,7	4,5	40,2
Profesionales, científicos e intelectuales	7,4	10,4	8,6	46,6
Técnicos y profesionales de nivel medio	6,5	9,9	7,8	49,0
Empleados de oficina	5,6	13,6	8,7	60,2
Trabajadores de los servicios y vendedores de comercio	9,9	24,2	15,4	60,6
Agricultores y trabajadores calificados agropecuarios y pesca	7,5	2,0	5,4	14,3
Oficiales, operarios y artesanos de artes mecánica y otros o	22,2	6,3	16,1	15,2
Operadores y montadores de instalaciones y maquinaria	14,1	2,3	9,6	9,4
Trabajadores no calificados	21,4	26,0	23,2	43,2
Ocupación no bien especificada	0,5	0,5	0,5	37,3
Total	100,0	100,0	100,0	38,5

Fuente: Mideplan, Encuesta CASEN 2006.

Otro factor que diferencia la inserción laboral de hombres y mujeres es la jornada de trabajo. Aunque las ocupaciones a jornada parcial aún representan un porcentaje muy bajo, las mujeres trabajan en jornada parcial en mucho mayor proporción que los hombres. Casi el 20% de las ocupaciones femeninas son de jornada parcial, en tanto para los hombres el porcentaje baja a 7,9%.

Cuadro 9:
Distribución de los ocupados por sexo según oficio, 2006

Jornada de trabajo	Hombre (%)	Mujer (%)	Total (%)	Porcentaje de mujeres
Una jornada completa	91.7	80.1	87.3	34.2
Jornada parcial	7.9	19.1	12.1	59.1
Sin dato	0.5	0.8	0.6	50.2
Total	100.0	100.0	100.0	37.3

Fuente: Mideplan, Encuesta CASEN 2006.

El conjunto de variables analizadas muestra que efectivamente existen diferencias importantes en la forma en que hombres y mujeres se incorporan al

mercado laboral. Por una parte, existen características y ocupaciones que son propias del género femenino, como el servicio doméstico, el comercio, la empresa unipersonal, la jornada parcial, entre otras. Al mismo tiempo, se observa que las mujeres quedan tienen un acceso muy limitado a algunas actividades o formas de inserción como la minería, la construcción y el trabajo como empleador.

Estas diferencias observadas son factores importantes al momento de identificar brechas salariales y comprobar la hipótesis de existencia de discriminación salarial por género debido a que una parte importante de la brecha puede estar explicada por la forma de inserción laboral.

1.3 Ingreso por hora de los asalariados

En el año 2006, el ingreso promedio por hora de la ocupación principal de los hombres asalariados supera en un 10% el ingreso promedio de las mujeres. Los antecedentes disponibles muestran que esta diferencia se ha venido reduciendo desde 1990¹.

Esta brecha salarial presenta diferencias importantes al desagregar a los asalariados de acuerdo a variables de capital humano como educación, oficio y edad, y de acuerdo a características del empleo como rama de actividad y la categoría. En general, se observa que la brecha tiende a aumentar en los niveles más altos de ingreso lo que está asociado a su vez a un mayor grado de calificación.

El ingreso de la ocupación principal muestra un comportamiento algo diferente al conocido en el ciclo de vida laboral, pues en este caso el nivel máximo de ingreso aparece desplazado hacia la derecha, ubicándose en los tramos de mayor edad en lugar de la edad media como es habitual.

¹ Ver “Encuesta de Caracterización Socioeconómica Nacional 2006. Trabajo e ingresos”, Mideplan , 2007.

Cuadro 10
Asalariados: Ingreso promedio por hora de la ocupación principal
por sexo según tramo de edad, 2006

Tramo de edad	Ingreso de por hora (\$)			Relación Hombre/Mujer
	Hombre	Mujer	Total	
15 - 19 años	877	807	854	1.09
20 - 24 años	1,155	1,180	1,165	0.98
25 - 29 años	1,442	1,494	1,463	0.97
30 - 34 años	1,626	1,512	1,582	1.08
35 - 39 años	1,746	1,520	1,658	1.15
40 - 44 años	1,691	1,337	1,544	1.26
45 - 49 años	1,799	1,517	1,687	1.19
50 - 54 años	1,767	1,683	1,733	1.05
55 - 59 años	1,764	1,545	1,688	1.14
60 - 64 años	1,763	1,805	1,777	0.98
65 y más	1,602	1,344	1,527	1.19
Total	1,588	1,447	1,533	1.10

Fuente: Mideplan, Encuesta CASEN 2006.

En el inicio del ciclo laboral, específicamente, entre los 20 y 29 años la brecha salarial es prácticamente inexistente, tendiendo incluso a favorecer a las mujeres. Lo anterior resulta llamativo considerando que este tramo de edad es un período fértil de la mujer y considerando que el costo de la maternidad es un factor utilizado para explicar las diferencias salariales entre hombres y mujeres.

La brecha salarial por género alcanza sus máximos valores entre los 35 y los 49 años. En estos tramos las diferencias salariales llegan hasta el 25% entre los 40 y 44 años.

La brecha salarial persiste en todos los niveles educacionales, excepto en el grupo que no tiene educación formal. Lo anterior significa que aun teniendo el mismo nivel educacional de los hombres, las mujeres reciben en promedio un ingreso menor que el de los hombres. La diferencial salarial alcanza un grado máximo cercano al 40% en el caso de las mujeres con educación superior completa. Sin embargo, también es importante la brecha que se observa en el nivel de educación media completa o incompleta donde las diferencias son del orden del 20%.

Cuadro 11
Asalariados: Ingreso promedio por hora de la ocupación principal
por sexo según nivel educacional

Nivel educacional	Ingreso de por hora (\$)			Relación Hombre/Mujer
	Hombre	Mujer	Total	
Sin educación formal	801	830	810	0.97
Básica incompleta	839	764	816	1.10
Básica completa.	940	859	913	1.09
Media incompleto	1,081	901	1,020	1.20
Media completo	1,262	1,046	1,176	1.21
Superior incompleta	1,982	1,822	1,919	1.09
Superior completa	3,794	2,734	3,270	1.39
Total	1,588	1,447	1,533	1.10

Fuente: Mideplan, Encuesta CASEN 2006.

La brecha salarial entre hombres y mujeres es fundamentalmente urbana. En efecto, en las zonas rurales los ingresos son significativamente inferiores al promedio nacional pero las diferencias por género son mínimas. Lo anterior está asociado probablemente al bajo nivel de calificación y de educación que tienen los asalariados de zonas rurales.

Cuadro 12
Asalariados: Ingreso promedio por hora de la ocupación principal
por sexo según zona de residencia

Zona	Ingreso de por hora (\$)			Relación Hombre/Mujer
	Hombre	Mujer	Total	
Urbano	1,677	1,484	1,600	1.13
Rural	944	968	951	0.98
Total	1,588	1,447	1,533	1.10

Fuente: Mideplan, Encuesta CASEN 2006.

En relación a las ramas de actividad, es destacable el hecho de que las mayores brechas salariales se observan en las ramas donde justamente se observa una mayor presencia femenina, esto es, servicios y comercio. En estos sectores, los hombres ganan en promedio 36% y 28% más que las mujeres.

Cuadro 13
Asalariados: Ingreso promedio por hora de la ocupación principal
por sexo según rama de actividad

Rama de actividad	Ingreso de por hora (\$)			Relación Hombre/Mujer
	Hombre	Mujer	Total	
Agric. caza, silvicultura	934	810	907	1.15
Explotación minas y canteras	2,428	2,600	2,437	0.93
Ind. manufactureras	1,494	1,239	1,429	1.21
Electricidad gas y agua	1,788	1,410	1,739	1.27
Construcción	1,332	1,838	1,360	0.72
Comercio mayor/menor rest. hoteles	1,479	1,159	1,324	1.28
Transporte y comunicaciones	1,522	1,637	1,543	0.93
Estab. financieros seguros	2,145	2,073	2,119	1.03
Servicios comunales sociales	2,113	1,548	1,744	1.36
Total	1,588	1,447	1,533	1.10

Fuente: Mideplan, Encuesta CASEN 2006.

Es interesante notar que la brecha salarial parece ser mayor en el sector público que en el privado. Sin embargo, debe tenerse en cuenta que este dato debe estar influenciado por el tipo de trabajador predominante en cada uno de estos sectores, en la medida que las mayores brechas se asocian a mayores niveles de calificación.

Cuadro 14
Asalariados: Ingreso promedio por hora de la ocupación principal
por sexo según categoría ocupacional

Categoría ocupacional	Ingreso de por hora (\$)			Relación Hombre/Mujer
	Hombre	Mujer	Total	
Empleado u obrero del sector púb. (Gov. Central o Municipal)	2,318	2,048	2,169	1.13
Empleado u obrero de empresas públicas	2,465	2,187	2,345	1.13
Empleado u obrero del sector privado	1,499	1,462	1,487	1.03
Servicio doméstico puertas adentro	744	883	882	0.84
Servicio Doméstico puertas afuera	865	841	842	1.03
FF.AA. y del Orden	2,022	2,054	2,027	0.98
Total	1,588	1,447	1,533	1.10

Fuente: Mideplan, Encuesta CASEN 2006.

El análisis por oficio muestra que las brechas se mantienen en la mayor parte de los grupos ocupacionales, excepto en las fuerzas armadas y en los

trabajadores no calificados. En las restantes ocupaciones, las diferencias se ubican sobre el 18% y las mayores están nuevamente asociadas a niveles más altos de calificación y de ingresos como es el caso de los directivos y los profesionales y técnicos.

Las diferencias salariales entre hombres y mujeres tienden a desaparecer sólo en el caso de los trabajadores no calificados o con bajo nivel educacional, es decir, en la parte más baja de la distribución del ingreso. Por el contrario, cuando las mujeres completan la educación superior y se desempeñan como profesionales, alcanzan niveles mayores de salarios pero la brecha con respecto a lo que alcanzan los hombres en las mismas condiciones se ve incrementada.

Cuadro 15
Asalariados: Ingreso promedio por hora de la ocupación principal
por sexo según categoría ocupacional

Oficio	Ingreso de por hora (\$)			Relación Hombre/Mujer
	Hombre	Mujer	Total	
Fuerzas armadas	2,299	2,244	2,295	1.02
Miembros del poder ejecutivo y de los cuerpos legislativos y	7,074	4,875	6,490	1.45
Profesionales, científicos e intelectuales	4,482	3,403	3,948	1.32
Técnicos y profesionales de nivel medio	2,666	2,100	2,383	1.27
Empleados de oficina	1,521	1,286	1,380	1.18
Trabajadores de los servicios y vendedores de comercio y mer	1,183	986	1,069	1.20
Agricultores y trabajadores calificados agropecuarios y pes	1,002	740	962	1.35
Oficiales, operarios y artesanos de artes mecánica y otros o	1,239	964	1,214	1.29
Operadores y montadores de instalaciones y maquinaria	1,248	914	1,218	1.37
Trabajadores no calificados	849	849	849	1.00
Ocupación no bien especificada	1,751	2,409	1,950	0.73
Total	1,588	1,447	1,533	1.10

Fuente: Mideplan, Encuesta CASEN 2006.

Estos antecedentes dejan abierta la hipótesis de existencia de discriminación salarial pues el análisis realizado hasta ahora es básicamente unidimensional. Para continuar avanzando se pasará a un análisis multidimensional que

incluya todas las dimensiones, al menos observables, que puedan estar detrás de las brechas salariales de manera de despejar las diferencias asociadas a las características de capital humano y del puesto de trabajo de aquellas que efectivamente son atribuibles a discriminación pues se basan en la característica de género del individuo. Esta siguiente etapa corresponde al análisis econométrico mencionado en el plan de trabajo.

2. Segregación en el mercado laboral

Es un hecho ampliamente conocido que existen ocupaciones, oficios o actividades donde se concentran preferentemente los trabajadores de uno y otro sexo. Lo anterior se evidencia por la existencia de ocupaciones típicamente masculinas o femeninas. A este fenómeno se le conoce con el nombre de segregación ocupacional, o segregación sectorial, por sexo, según se trate de la manera en que hombres y mujeres se distribuyen entre diversas ocupaciones específicas o entre diversos sectores de actividad económica.

Esta segregación ocupacional por géneros es un factor que genera ineficiencia y rigidez en el mercado del trabajo. Además de la exclusión y discriminación, la segregación implica una subutilización de recursos humanos, debido a que las personas que quedan excluidas de una ocupación, a causa de su género pueden potencialmente tener una mayor productividad y estar capacitadas para desempeñar con mayor eficiencia ese puesto de trabajo. Por lo tanto, la asignación de la fuerza de trabajo en las ocupaciones no es óptima. A nivel agregado y en el largo plazo, lo anterior significa una reducción en el nivel de ingreso y producto así como un menor crecimiento potencial de la economía.

La segregación ocupacional y la discriminación en el mercado del trabajo tienen también efectos dinámicos pues afectan las decisiones de formación de las nuevas generaciones. Las oportunidades y limitaciones presentes en el mercado del trabajo son antecedentes considerados por los padres y los propios jóvenes

al momento de tomar decisiones sobre su educación y formación profesional lo que, a su vez, contribuye a perpetuar la desigual distribución de funciones entre los hombres y las mujeres en el mercado del trabajo y en sus hogares.

Existen diversas interpretaciones del fenómeno de la segregación, sin embargo existe consenso en que la segregación se está convirtiendo en uno de los obstáculos más importantes para lograr la equidad salarial entre hombres y mujeres. Diversos estudios que han incorporado la estructura ocupacional a las funciones de ingresos estimadas han demostrado que la distribución de hombres y mujeres en los grupos ocupacionales puede explicar parte importante de la diferencia de ingresos entre ambos sexos.

Habitualmente, las teorías que tratan de explicar la segregación ocupacional entre los sexos distinguen entre los factores de oferta y los factores de demanda de mano de obra. Por el lado de la oferta, se busca explicar las razones porque las mujeres prefieren ocupaciones con ciertas características que les permitan compatibilizar de mejor manera el trabajo remunerado con las tareas domésticas y reproductivas: horarios flexibles, jornadas parciales, etc. Por el lado de la demanda, los empleadores prefieren contratar mujeres para algunas ocupaciones mientras las excluyen de otras. Sin embargo, estas preferencias están fuertemente influenciadas por los valores culturales y sociales adquiridos y los estereotipos que dividen las ocupaciones en «masculinas» y «femeninas».

Siguiendo a Anker (1997), las teorías que explican la segregación ocupacional entre los sexos se clasifican en tres categorías: la teoría del capital humano, teoría de la segmentación del mercado laboral y teorías no económicas y feministas, que se han denominado «sociosexuales».

La teoría del capital humano parte del supuesto de que los trabajadores y los empleadores son racionales, y que los mercados laborales funcionan con eficiencia. Según esta teoría, los trabajadores tratan de conseguir los empleos más rentables luego de evaluar sus características personales (sus estudios,

experiencia, etc.), sus circunstancias condicionantes (tales como estar a cargo del cuidado de un niño) y sus preferencias (por ejemplo, un ambiente de trabajo agradable, una jornada parcial). Los empleadores intentan maximizar sus beneficios acrecentando la productividad y reduciendo los costos; debido a la competencia, y a que los mercados de trabajo son eficientes, los trabajadores son remunerados de acuerdo a su productividad marginal.

Según la teoría del capital humano el aumento de la escolaridad o de la capacitación y la experiencia en el trabajo experimentado por las mujeres debería tener un impacto positivo en la calidad de la posición de la mujer en el mercado laboral y mejorar la igualdad de género. Las diferencias salariales observadas tienen su origen, por el lado de la oferta, en el menor nivel educación alcanzado por las mujeres. Anticipando una vida laboral más corta y discontinua, las mujeres tienen menos incentivos para invertir en educación orientada al mercado de trabajo y en formación una vez incorporadas al mercado. Este mismo factor, sumado al hecho que las mujeres buscan trabajos que sean compatibles con sus responsabilidades domésticas, determina que las mujeres queden confinadas a ocupaciones de menores ingresos..

Por el lado de la demanda, la teoría del capital humano plantea que las preferencias de los empleadores también son determinantes. Los trabajos que requieren una mayor especialización son ofrecidos preferentemente a hombres. También existirían consideraciones de costo al preferir a los hombres pues se considera que las mujeres resultan más caras debido a los costos asociados a la maternidad. Las mujeres tendrían mayores tasas de ausentismo y atrasos debido a sus tareas en el hogar como el cuidado de los niños.

El enfoque de la segmentación del mercado de trabajo sostiene que éste se encuentra dividido en parcelas, y que aunque al interior de cada segmento funciona un mercado laboral competitivo, las posibilidades de desplazarse de un segmento a otro son limitadas. Dentro de esta perspectiva se encuentra la teoría del mercado del trabajo dual (Doeringer y Piore, 1971), la cual va a

introducir en el marco interpretativo tradicional sobre el mercado laboral el papel que juegan las influencias de los sindicatos y de las grandes empresas en la determinación de las dinámicas de contratación, creando un mercado laboral segmentado en dos sectores, primario y secundario, que se manejan con grados de independencia entre ellos, y cuyos empleos se diferencian entre sí por las distintas oportunidades de ascenso, las condiciones de trabajo y la remuneración. El sector primario se caracteriza por tener puestos de trabajo con mejores condiciones laborales, salarios superiores y menores niveles de competencia. En cambio en el secundario los empleos son más precarios en todos los aspectos y poseen altos niveles de inestabilidad.

Este esquema ha sido homologado para explicar la diferente inserción laboral de hombres y mujeres, identificando un mercado masculino y otro femenino. Un mercado segmentado de esta forma implica bajos salarios para las mujeres debido a que están confinadas a trabajar en un número reducido de ocupaciones. Por otro lado, el mercado masculino enfrenta una amplia variedad de ocupaciones y un acceso restringido para la competencia lo que genera salarios más elevados (Bergmann, 1974).

En este marco teórico también se ubica la teoría de la discriminación estadística. Esta plantea que los empleadores enfrentan asimetrías de información al momento de contratar a un trabajador. En este escenario, una conducta racional es atribuir a los individuos las características del promedio del grupo al que pertenece el postulante. De esta forma, si se considera que en promedio las mujeres son menos productivas que los hombres, el empleador va a preferir siempre a un hombre aunque éste sea menos productivo que un candidato de sexo femenino.

Desde una perspectiva crítica a las posturas anteriores, el pensamiento feminista introduce a la economía el enfoque de género, evidenciando las limitaciones de las interpretaciones neoclásica y de la segmentación del mercado de trabajo para explicar las desigualdades entre los sexos. Las teorías

feministas se centran en factores ajenos al mercado de trabajo y en la influencia de comportamientos no económicos para tratar de explicar la división de ocupaciones por sexo. La idea básica de estas teorías es que la situación de desventaja que tienen las mujeres en el mercado de trabajo es un reflejo del lugar subordinado que la sociedad y la familia les asigna. La posición subordinada de la mujer en el mercado laboral no puede comprenderse de manera aislada de las relaciones de subordinación y desigualdad que viven las mujeres en otros contextos como el familiar, educacional y patrimonial.

Las teorías feministas hacen hincapié en que los estereotipos comunes y dominantes en la sociedad sobre las mujeres y sus presuntas habilidades se plasman en el mercado de trabajo y explican la división en ocupaciones femeninas y masculinas. Retoman la tesis de la interdependencia entre la esfera reproductiva (trabajo doméstico) y la productiva (trabajo asalariado), en el modo de producción capitalista, ya planteado anteriormente por la teoría marxista, introduciendo el concepto del "trabajo doméstico" y el carácter histórico de la división sexual del trabajo.

2.1 Distribución de la ocupación por grupos ocupacionales

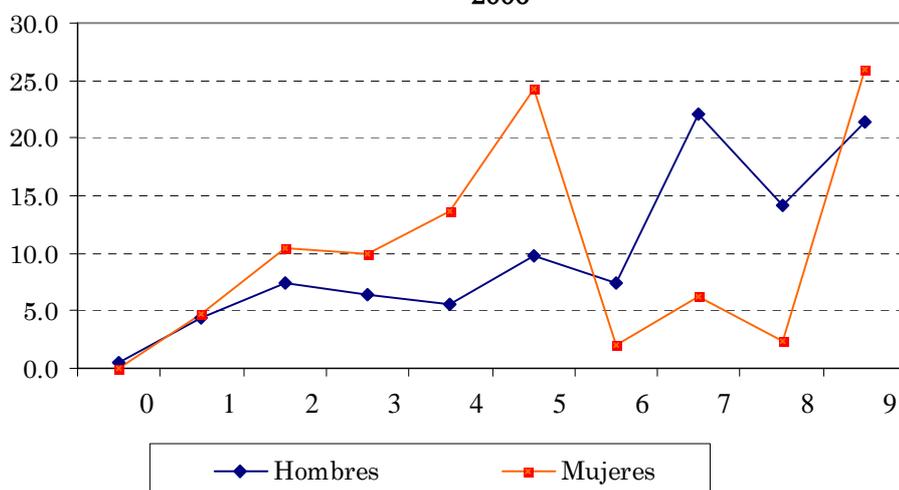
En esta sección se analiza un conjunto de estadísticas e indicadores que pretenden dar cuenta del grado de segregación por género presente en el mercado laboral chileno, su evolución entre 2000 y 2006, así como la situación al interior de las regiones y en grupos específicos de edad.

Como ya se mencionó, este período se caracteriza por un importante crecimiento de la participación de la mujer en el mercado laboral. Más de 500 mil mujeres se incorporaron a trabajar remuneradamente durante este lapso de seis años.

En primer lugar, se observa que la distribución ocupacional difiere significativamente entre mujeres y hombres. Como se observa en el gráfico, el

porcentaje que representa cada oficio en la ocupación femenina y masculina presenta una gran diferencia en la mayoría de los oficios. Las mayores discrepancias corresponden a los “Trabajadores de los servicios y comercio” que representa casi la cuarta parte de la ocupación femenina mientras para los hombres equivale sólo al 10%. Por el contrario, los “Oficiales, operarios” representan más del 20% de la ocupación masculina y sólo el 6% de la ocupación femenina.

Gráfico 2
Distribución ocupacional* por género
2006



Fuente: elaboración propia a partir de datos de Encuesta CASEN.

(*): Ver códigos de grupos ocupacionales en anexos.

En el año 2006, la distribución ocupacional de las mujeres se caracterizaba por una fuerte concentración en dos grupos ocupacionales: “Trabajadores de los servicios y comercio” y “Trabajadores no calificados” que en conjunto representaban más del 50% de las ocupadas. Esta situación tendió a agudizarse entre 2000 y 2006 pues ambos grupos aumentan su participación en el período.

Por otra parte, se redujo la participación de la mujer en ocupaciones como “Miembros del poder ejecutivo” y “Profesionales, científicos”. Sin embargo, es

importante notar que en estas ocupaciones, las mujeres aún tienen una representación mayor que la de los hombres.

Durante el período también se redujo la participación de las mujeres que se desempeñan como “Empleados de oficina”, mientras que las “Técnicos y profesionales” aumentan en 1,4 puntos porcentuales.

Cuadro 16
Distribución de las mujeres por Oficio (1 dígito*)
2000, 2003 y 2006

Oficio	Mujeres			Hombres		
	2000	2003	2006	2000	2003	2006
Fuerzas Armadas	0.0	0.1	0.1	0.8	0.6	0.6
Miembros del poder ejecutivo	6.0	7.1	4.7	7.1	5.7	4.4
Profesionales, científicos	13.1	12.0	10.4	7.9	8.0	7.4
Técnicos y profesionales	8.5	9.7	9.9	7.7	7.3	6.5
Empleados de oficina	15.6	14.6	13.6	5.5	5.7	5.6
Trabajadores de los servicios	22.3	21.1	24.2	9.5	9.5	9.9
Agricultores y trabajadores	2.0	2.0	2.0	8.5	9.5	7.5
Oficiales, operarios	5.3	6.0	6.3	19.9	21.5	22.2
Operadores y montadores	2.2	2.0	2.3	13.3	13.5	14.1
Trabajadores no calificados	24.9	25.4	26.0	19.6	18.4	21.4
Ocupación no bien especificada	0.1	0.1	0.5	0.2	0.3	0.5
Total	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

* Ver la denominación completa de cada grupo ocupacional en Anexo.

Fuente: elaboración propia a partir de datos de Encuesta CASEN.

Una mirada más fina se obtiene al analizar las ocupaciones con un mayor grado de desagregación. El cuadro siguiente muestra las cinco ocupaciones más frecuentes entre las mujeres para los años 2000 y 2006.

Cuadro 17
Principales ocupaciones de mujeres
2000 y 2006

2000			
	Ocupación Clasificación CIUO	Frecuencia	Acumulada
1	Personal doméstico	17.03	17.03
2	Vendedores y demostradores de tiendas	14.83	31.86
3	Secretarios	9.56	41.43
4	Mozos de labranza y peones agropecuario	5.90	47.32
5	Niñeras y celadoras infantiles	4.54	51.86
2006			
1	Personal doméstico	13.1	13.1
2	Vendedores y demostradores de tiendas y almacenes	9.8	23.0
3	Secretarios	6.0	29.0
4	Limpiadores de oficinas, hoteles y otros	4.0	33.0
5	Mozos de labranza y peones agropecuarios	4.0	37.0

Fuente: elaboración propia a partir de datos de Encuesta CASEN.

En el año 2000, más del 50% de las ocupadas se concentraba en 5 ocupaciones. Al año 2006 se verifica una significativa desconcentración pues el porcentaje acumulado en las cinco ocupaciones más importantes baja a 37%, mientras que el número de oficios en que se ubica el 50% de las ocupadas se eleva a 10. Sin embargo, es notorio que las mujeres trabajan principalmente en ocupaciones que requieren bajo nivel de calificación y que en muchas ocasiones son extensiones de las labores que las mujeres realizan en el hogar como el cuidado de los niños, la limpieza y el trabajo como personal doméstico.

Esta concentración de las mujeres en ocupaciones de baja calificación, con bajos niveles de remuneraciones y, en muchos casos, con altos niveles de precarización se identifica como una evidencia de segregación ocupacional que perjudica a las mujeres.

Los hombres, por su parte muestran una mayor dispersión en su distribución ocupacional. Las cinco ocupaciones más frecuentes representaban menos del 30% de los ocupados en 2000. En el año 2006 el porcentaje era inferior a 22%.

Por lo tanto, la desconcentración ocupacional ha favorecido tanto a hombres como a mujeres.

2.2 Indicadores de segregación

Una forma de analizar la situación de segregación en el mercado laboral de manera más sintética es a través de los índices de segregación. En la literatura existe una amplia gama de indicadores de segregación², cada uno de estos indicadores tiene ventajas y limitaciones las que deben ser evaluadas en función de los objetivos y la disponibilidad de información. La metodología más común para medir la segregación es el índice de disimilaridad propuesto por Duncan y Duncan en 1955. El índice de disimilaridad de Duncan (IDD) por sexo indica la proporción de hombres (mujeres) que deberían cambiar de ocupación para mantener una proporción de hombres y mujeres en la ocupación igual a la que se registra a nivel del total de ocupados. El IDD se calcula a través de la siguiente fórmula:

$$D = \sum_{j=1}^J \left| \left(\frac{F_j}{F} \right) - \left(\frac{M_j}{M} \right) \right| * 100 * \frac{1}{2}$$

Donde F_j es el número de mujeres en la ocupación j ; F es el total de mujeres ocupadas; M_j es el número de hombres en la ocupación j ; M es el total de hombres ocupados. D representa el porcentaje del total de ocupados que debería cambiar de ocupación para lograr una correspondencia exacta entre la proporción de mujeres en cada ocupación y la proporción de mujeres en el total de ocupados.

El índice de Duncan varía desde un valor mínimo de 0 (cero), cuando no existe segregación y la proporción de mujeres es igual en todas las ocupaciones, hasta un valor máximo de 100 cuando existen sólo ocupaciones que son 100% masculinas o 100% femeninas. Implícitamente, la metodología asume que la

² Ver: Frankel y Volij (2007)

situación de plena integración se presenta cuando el índice toma el valor cero y por lo tanto la proporción de mujeres en cada una de las ocupaciones es igual a proporción de mujeres en el total de ocupados.

El índice de Duncan puede verse modificado por 2 tipos de cambios. En primer lugar, si se altera la proporción de mujeres en una determinada ocupación, el valor del índice cambiará. Por ejemplo, si aumenta la proporción de mujeres en una ocupación donde las mujeres están subrepresentadas, el índice experimenta una disminución. Otra fuente de variación del índice de Duncan se presenta cuando se modifica la estructura ocupacional a nivel global sin que cambien las proporciones de hombres y mujeres en cada ocupación. Por ejemplo, si aumenta la proporción de empleos en una ocupación donde las mujeres están subrepresentadas se producirá un aumento del índice.

Una limitación de esta metodología es que el IDD es extremadamente sensible a la cantidad de ocupaciones utilizadas en su cálculo lo que muchas veces limita las posibilidades de comparación internacional. Otra limitación del índice es que pondera igualmente todos los oficios sin diferenciar entre aquellos que representan sólo una pequeña proporción del empleo y otros que concentran una gran cantidad de ocupados.

Un estudio a nivel latinoamericano muestra a Chile en un nivel relativamente alto de segregación en ese contexto y con una alta estabilidad del indicador entre 1970 y 1990. En el cuadro siguiente se presenta la evolución del IDD para el período 2000-2006. El cálculo realizado a 1 dígito de la Clasificación Internacional CIUO 88 arroja un valor de 0,34, valor que se mantiene prácticamente constante en el período. Arteaga y Dresdner (1999) calculan el IDD a partir de una desagregación ocupacional de 2 dígitos utilizando información de la Encuesta CASEN 1994, estiman un valor de 0,55. En el informe del Banco Mundial se calcula un valor que va de 0,35 a 0,56 a partir de 1 o 3 dígitos, respectivamente. La comparación internacional muestra que Chile se ubica en un nivel equivalente al que tenían países como Bélgica,

Dinamarca y España en la mitad de los años noventa pero inferior al que se registraba en Brasil a fines de esa década (Oliveira).

Complementariamente, se calculó el Índice de Hutchens³ que arroja resultados similares en cuanto a la persistencia del indicador.

Cuadro 18
Indices de segregación (1 dígito)
2000, 2003 y 2006

Indice	1 dígito		
	2000	2003	2006
Duncan	0.34	0.35	0.34
Hutchens	0.09	0.09	0.09

Fuente: elaboración propia a partir de datos de Encuesta CASEN.

Como se ha dicho, el Índice Duncan de Disimilaridad es altamente sensible al número de ocupaciones con que es calculado. En el cuadro siguiente se presenta el cálculo del índice para la desagregación de los oficios desagregados a 4 dígitos, lo que eleva el número de ocupaciones a 390. En este caso, ambos índices muestran una leve tendencia decreciente. Este comportamiento es consistente con la desconcentración observada en las principales ocupaciones femeninas. La reducción más significativa de la segregación se registra entre 2000 y 2003 en los 2 índices calculados.

Cuadro 19
Indices de segregación (4 dígitos)
2000, 2003 y 2006

Indice	4 dígitos		
	2000	2003	2006
Duncan	0.67	0.59	0.58
Hutchens	0.43	0.33	0.32

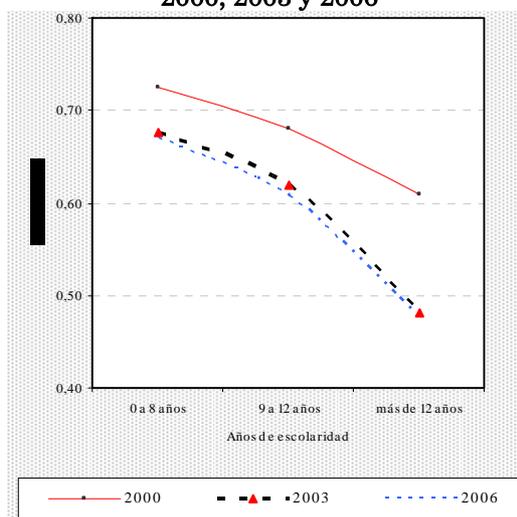
Fuente: elaboración propia a partir de datos de Encuesta CASEN.

³ El índice de Hutchens presenta la ventaja sobre el IDD de aceptar descomposiciones por subgrupos y de medir la contribución que hace cada subgrupo a la segregación total.

Con el propósito de comprobar si existen grupos que presenten un grado mayor de segregación se calcularon índices considerando tramo de edad, escolaridad, quintil de ingreso y región ⁴.

En primer lugar, se destaca que la segregación afecta más a las mujeres con menores niveles de escolaridad, en todas las mediciones realizadas. Para los ocupados con más de 12 años de escolaridad, en cambio, el nivel de segregación es significativamente inferior que el resto de los ocupados. Lo anterior implica que la escolaridad permite a las mujeres acceder a un mayor número de ocupaciones puesto que ese segmento la condición de género se hace menos relevante para desempeñar una determinada ocupación.

Gráfico 3
Índice de Duncan (4 dígitos) por años de escolaridad
2000, 2003 y 2006

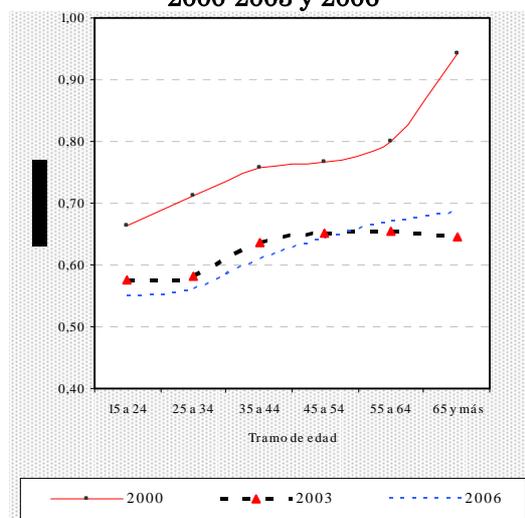


Fuente: elaboración propia a partir de datos de Encuesta CASEN.

⁴ Ver cuadros detallados en Anexo.

En el gráfico siguiente se observa que el IDD muestra una tendencia creciente con la edad de las personas. Este comportamiento se observa en los tres años del estudio pero fue particularmente fuerte en el año 2000 cuando el IDD se movió en un rango de 0,70 a 0,90 entre los más jóvenes y los más viejos.

Gráfico 4
Índice de Duncan por tramo de edad (4 dígitos)
2000-2003 y 2006

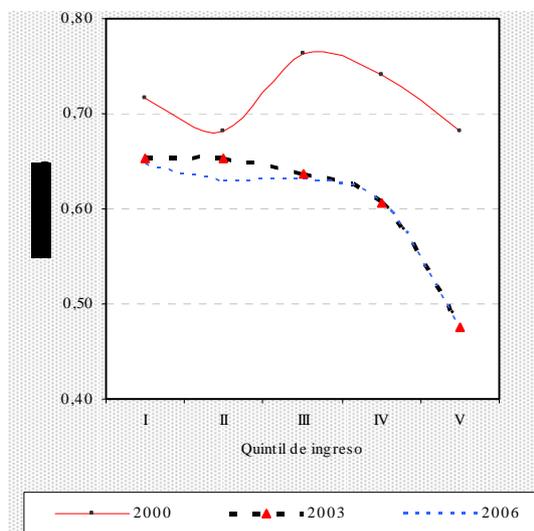


Fuente: elaboración propia a partir de datos de Encuesta CASEN.

La disminución de los índices de segregación observada entre 2000 y 2003 fue relativamente pareja en todos los tramos de edad con excepción del grupo de mayor edad. No hay, por lo tanto, evidencia clara de que la segregación se reduzca como consecuencia de un cambio generacional donde las mujeres jóvenes vayan accediendo a ocupaciones que antes estaban limitadas sólo a los hombres.

Asimismo, se observa que la segregación tiende a ser mayor en los quintiles de menores ingresos. Excepto por el comportamiento irregular observado en 2000, el IDD desciende aceleradamente desde el quintil más pobre al más rico. El índice Hutchens muestra además que el nivel de segregación es levemente superior a la segregación promedio de la población.

Gráfico 5
Índice de Duncan por tramo de edad (4 dígitos)
2000-2003 y 2006



Fuente: elaboración propia a partir de datos de Encuesta CASEN.

3. Discriminación salarial entre hombres y mujeres

3.1 Metodología

La metodología más directa utilizada para estimar brechas salariales consiste en estimar una ecuación de salarios donde las variables explicativas corresponden a características individuales relacionadas con el capital humano como la experiencia y la escolaridad. Adicionalmente, se incorporan variables de control que pueden afectar el nivel de salario de un trabajador como su ubicación geográfica, la rama de actividad y el tamaño de la empresa. Una de estas variables, es una dummy para identificar sexo. Cuando el coeficiente estimado para esta variable es significativo se estaría en presencia de discriminación dado que a igualdad de condiciones de características de capital y controlando por variables relevantes, hombres y mujeres percibirían salarios significativamente diferentes. A esta metodología, corrigiendo por sesgo de selección corresponde el modelo Heckman que se aplicará en el presente estudio.

Un supuesto subyacente en este esquema es que los retornos del stock de capital humano son iguales para hombres y mujeres, de manera que la brecha salarial corresponde a un monto fijo.

El estudio de las brechas salariales y la discriminación se basa en metodologías orientadas a descomponer la diferencia de salario entre hombres y mujeres. El método de descomposición más frecuentemente usado el propuesto por Oaxaca (1973). Este método consiste en descomponer la brecha en un componente explicado por diferencias de productividad relacionadas con el capital humano y otro componente residual no explicado el que se atribuye a la existencia de discriminación. En este modelo, la segregación ocupacional puede ser incorporada a través de variables dummies asociadas a las ocupaciones en vector de características de capital humano o, alternativamente, aplicar el modelo separadamente en cada ocupación. En cualquiera de estos casos se considera la distribución ocupacional por sexo como exógenamente dada lo que reduce el componente residual no explicado de la brecha salarial.

Una vía alternativa es calcular coeficientes diferenciados para hombres y mujeres lo que permite descomponer la brecha en una parte atribuible a las diferencias en capital humano y otra parte que corresponde a diferencias en los retornos obtenidos a partir de ese capital humano. Esta diferencia en los retornos estimados sería la parte de la brecha que no está explicada por características de capital humano y por lo tanto constituiría una discriminación. A este tipo de diseño corresponden la descomposición propuesta por Oaxaca y Blinder (1973) y la variante propuesta por Oaxaca Ransom (1994).

A continuación se detalla la explicación de las metodologías utilizadas en este trabajo, exponiendo sus ventajas y limitaciones.

Modelo Heckman

Este modelo básico consiste en la aplicación de una regresión de mínimos cuadrados ordinarios basada en la teoría del capital humano desarrollada por Becker y Mincer, corregida por sesgo de selección. La variable endógena es el logaritmo del salario mientras que las explicativas en el modelo teórico son variables que tratan de medir capital humano, típicamente, escolaridad y experiencia laboral. Habitualmente, se incluyen otras variables que incluyen atributos del trabajo y variables territoriales o demográficas.

$$\ln W_i = X_i \beta + \varepsilon_i \quad (1)$$

Donde el subíndice i corresponde a los individuos dentro de la muestra. El vector X_i incluye todas variables explicativas. Se asume que el término de error, ε_i se distribuye normalmente con media cero y varianza constante.

El objetivo de esta técnica es estimar parámetros consistentes, lo que requiere el cumplimiento de ciertos supuestos básicos. Normalmente, la muestra incluye sólo a quienes participan en el mercado laboral y tienen un ingreso observable por lo tanto no está garantizado que sea una muestra aleatoria representativa de toda la población. Si la decisión de participar en el mercado laboral está correlacionada con la función de salarios, dejaría de cumplirse el supuesto de que valor esperado del error sea igual a cero. Este caso es conocido como sesgo de selección.

Para corregir el sesgo de selección se utiliza el procedimiento en 2 etapas propuesto por Heckman (1979). Este método implica estimar una ecuación de participación en una primera etapa para derivar la razón inversa de Mills.

$$I_i^* = V_i \gamma + u_i \quad (2)$$

Donde I_i^* es una variable latente no observable que determina la decisión de participar en el mercado laboral. V_i representa un vector de características demográficas y de capital humano que debieran ser distintas a las utilizadas en

la ecuación de salarios. El término de error u_i se distribuye normal con media cero y varianza σ_u^2 .

La participación en el mercado laboral depende del valor de I , sobre un valor crítico, habitualmente cero, las personas participan en el mercado laboral, bajo ese nivel no lo hacen:

$$I_i^* > 0, \quad V_i\gamma + u_i > 0 \rightarrow \text{participa en el mercado laboral}$$

$$I_i^* \leq 0, \quad V_i\gamma + u_i \leq 0 \rightarrow \text{no participa en el mercado laboral}$$

La ecuación (2) es conocida como ecuación de selección. La estimación de esta ecuación a través de un modelo probit permite obtener la inversa de Mills, que es un término de corrección de selección que se aplica en la etapa siguiente.

La segunda etapa consiste en estimar una ecuación de salarios donde se incluye la inversa de Mills, λ , obtenida en la etapa anterior como una variable explicativa.

$$\ln W_i = X_i\beta + \theta\lambda_i + \varepsilon_i \quad (3)$$

En esta ecuación de salarios se incluye una variable dummy para el sexo, cuyo coeficiente estimado es interpretado como una medida de la discriminación existente en el mercado laboral.

Modelo Oaxaca Blinder

El método desarrollado por Oaxaca (1973) y Blinder (1973) permite descomponer la brecha salarial por géneros en una parte que es explicada por diferencias en las características observadas entre hombres y mujeres y una parte que se debe a la diferencia en los coeficientes estimados. Esta última diferencia corresponde a la parte no explicada y es interpretada como discriminación. El método asume que en ausencia de discriminación, los efectos

estimados de las características individuales observadas debieran ser idénticos en ambos grupos.

El método parte con la estimación de ecuaciones de salario separadas para hombres y mujeres.

$$\ln W_i^H = X_i^H \beta^H + \lambda_i^H \theta^H + \varepsilon_i^H \quad (4)$$

$$\ln W_i^M = X_i^M \beta^M + \lambda_i^M \theta^M + \varepsilon_i^M \quad (5)$$

Donde los superíndices H y M indican sexo que la muestra corresponde a hombres y mujeres, respectivamente.

La brecha estimada puede ser descompuesta de la siguiente forma:

$$(\overline{\ln W^H} - \overline{\ln W^M}) = \bar{X}^H (\beta^H - \beta^M) + (\bar{X}^H - \bar{X}^M) \beta^M + (\theta^H \bar{\lambda}^H - \theta^M \bar{\lambda}^M) \quad (6)$$

Donde w es el salario por hora; \bar{X} es un vector de características promedio de capital humano que incluye variables como escolaridad y experiencia; β es un vector de coeficientes estimados. El primer término del lado derecho de la ecuación (6) corresponde a la parte de la brecha explicada por la diferencia de coeficientes $(\beta^H - \beta^M)$ evaluado en el vector promedio de características, en este caso, de las mujeres. Este es el componente conocido como “remuneración” y refleja la diferencia que reciben hombres como pago por su stock de capital humano. Esta diferencia no estaría justificada por la productividad y por lo tanto constituye discriminación.

El segundo componente representa las diferencias en la dotación de capital humano que posee en determinado momento un grupo (hombres o mujeres). Se genera como consecuencia de que un grupo tiene, por ejemplo, más años de escolaridad que otro, en consecuencia la diferencia de salario estaría justificada por una mayor productividad y no puede ser considerada como parte de la discriminación. Este componente es conocido como el “efecto dotación”.

El tercer componente se genera como consecuencia de que hombres y mujeres tienen un patrón diferente de incorporación al mercado laboral por lo tanto sus probabilidades de participar difieren. La interpretación de este componente no es directa. Neuman y Oaxaca

muestran que los resultados de la descomposición son altamente sensibles al tratamiento que se dé al factor selectividad, probando 4 distribuciones alternativas. En este caso se ha optado por tratar de forma global el efecto del sesgo en las diferencias salariales, siguiendo el criterio aplicado por Duncan y Leigh (1980), Reimers (1983) y Boymond et al. (1994). Esta opción equivale a restar el componente de selección al lado izquierdo de la ecuación, de esta forma el lado izquierdo entrega una medida de la brecha potencial que existiría en ausencia de sesgo de selección.

Modelo Oaxaca Ransom

La brecha salarial observada indica que en promedio un grupo percibe un salario menor que el otro. La descomposición de esta brecha permite identificar qué parte de esta diferencia corresponde a discriminación y qué parte efectivamente se justifica de acuerdo a las características relevantes de los individuos y el puesto de trabajo. El método de Oaxaca Blinder no permite definir cuál es el patrón de pago no discriminatorio y sólo toma como referencia el que se aplica a los hombres. Sin embargo, no existe ninguna razón para asegurar que ese patrón es que el representa efectivamente la productividad del capital humano pues podría estar reflejando preferencias hacia los hombres que determinan un salario superior al que le correspondería de acuerdo a sus características productivas.

En base a esta consideración, Oaxaca y Ransom proponen una metodología complementaria que busca distinguir entre el sobrepago que reciben los hombres y el subpago que reciben las mujeres en relación a un patrón no discriminatorio que está dado por el que corresponde a la población total.

La metodología requiere la estimación de una ecuación de salarios para el conjunto de la población:

$$\ln W_i = X_i \beta^* + \lambda_i \theta^* + \varepsilon_i \quad (7)$$

En este caso se incluye la inversa de la razón de Mills como corrección del sesgo de selección. La estimación anterior se utiliza junto con las estimaciones de las ecuaciones (4) y (5) obtenidas para hombres y mujeres, respectivamente.

Suponiendo que los coeficientes β^* reflejan las tasas de retorno del capital humano en ausencia de discriminación, la ecuación (6) puede ser reformulada:

$$(\overline{\ln W^H} - \overline{\ln W^M}) = \bar{X}^H (\beta^H - \beta^*) + \bar{X}^M (\beta^* - \beta^M) + (\bar{X}^H - \bar{X}^M) \beta^* + (\theta^H \bar{\lambda}^H - \theta^M \bar{\lambda}^M) \quad (8)$$

El primer componente mide el monto de discriminación a favor de los hombres y el segundo elemento corresponde al monto de discriminación contra las mujeres o “discriminación pura”. El tercer elemento está dado por las diferencias de capital humano entre hombres y mujeres valoradas de acuerdo al retorno no discriminatorio; estas diferencias están justificadas y en consecuencia no constituyen discriminación.

El último componente corresponde a la corrección por sesgo de selección, similar al analizado en el modelo Oaxaca Blinder.

Las metodologías expuestas consideran que la distribución ocupacional es exógena y por lo tanto aceptan la posibilidad de incluir una variable dummy para las ocupaciones de manera de controlar el salario por ocupación y reducir el componente no explicado de la brecha. Este procedimiento ha sido cuestionado considerando que la distribución ocupacional de hombres y mujeres puede ser en sí mismo resultado de discriminaciones y en consecuencia su inclusión debiera aumentar y no reducir la brecha no explicada.

Una metodología que permitiría corregir esta limitación es la descomposición propuesta por Brown, Moon and Zoloth (1980). Sin embargo, su aplicación requiere una desagregación por oficio y sexo que excede los niveles de representatividad de la Encuesta CASEN, entregando estimaciones excesivamente altos.

3.2 Datos

La investigación se realizó utilizando datos de la Encuesta CASEN de los años 2000, 2003 y 2006. Esta encuesta es realizada por MIDEPLAN y tiene por objetivo realizar un diagnóstico de la situación socioeconómica de los hogares del país incluyendo un módulo de empleo orientado a caracterizar la situación de empleo de los individuos, considerando situación ocupacional, rama de actividad, grupo y categoría ocupacional así como ingresos laborales.

3.3 Estimación y resultados

Modelo Heckman

A partir de un modelo básico que incluye como variables explicativas la escolaridad, la experiencia potencial, la experiencia potencial al cuadrado y una variable dummy para zona geográfica, se estimaron cuatro especificaciones alternativas. Se corrigió por sesgo de selección utilizando el método de 2 etapas propuesto por Heckman. En anexos se presentan las definiciones de las variables utilizadas tanto para la ecuación de salarios como la de participación. El universo analizado corresponde al total de ocupados al momento de la encuesta.

Previamente a la estimación de la ecuación de salarios se estimó un modelo probit donde la variable dependiente corresponde a una variable dicotómica que toma el valor 1 para los individuos que registran un salario observado y 0 para el resto. Las variables explicativas utilizadas fueron escolaridad, edad, jefatura de hogar, estado civil, total de personas y número de personas en el hogar e ingresos no laborales, además se incorporaron variables geográficas por zona y región.

En el cuadro siguiente se presentan los resultados de las estimaciones para los 3 años estudiados. Los coeficientes presentan los signos esperados y mayoría de ellos son significativos al 1%. Los factores que aumentan la probabilidad de participar en el mercado del trabajo son la escolaridad, la edad, ser jefe de hogar y el número de personas en el hogar. Sin embargo, el coeficiente de la edad al cuadrado es negativo lo que significa que llegado a un cierto nivel de edad la probabilidad de participar en el mercado laboral comienza a decrecer.

Cuadro 20
Modelo Probit de participación en el mercado laboral
2000, 2003 y 2006

	2000			2003			2006		
	Coef.	Robust Std. Err.	*	Coef.	Robust Std. Err.	*	Coef	Robust Std. Err..	*
esc	0,062	0,000	*	0,061	0,000	*	0,066	0,000	*
edad	0,190	0,000	*	0,187	0,000	*	0,197	0,000	*
edad2	-0,002	0,000	*	-0,002	0,000	*	-0,002	0,000	*
jefe	1,137	0,001	*	1,006	0,001	*	0,997	0,001	*
casado	-0,167	0,001	*	-0,100	0,001	*	-0,130	0,001	*
numper	0,013	0,000	*	0,073	0,000	*	0,073	0,000	*
men15	0,000	0,000	*	-0,133	0,001	*	-0,130	0,001	*
ingnolab	-0,150	0,001	*	-0,352	0,002	*	-0,300	0,001	*
ingnolab2	0,017	0,000	*	0,042	0,000	*	0,037	0,000	*
Z	-0,014	0,002	*	0,006	0,001	*	0,036	0,001	*
D_region1	-0,073	0,003	*	-0,115	0,003	*	-0,227	0,003	*
D_region2	-0,307	0,003	*	-0,295	0,003	*	-0,044	0,002	*
D_region3	-0,188	0,004	*	-0,153	0,003	*	-0,090	0,003	*
D_region4	-0,196	0,002	*	-0,133	0,002	*	-0,237	0,002	*
D_region5	-0,161	0,002	*	-0,205	0,002	*	-0,156	0,002	*
D_region6	-0,034	0,002	*	-0,027	0,002	*	-0,099	0,002	*
D_region7	-0,098	0,002	*	-0,130	0,002	*	-0,105	0,002	*
D_region8	-0,302	0,001	*	-0,284	0,001	*	-0,319	0,001	*
D_region9	-0,272	0,002	*	-0,332	0,002	*	-0,230	0,002	*
D_region10	-0,129	0,002	*	-0,131	0,002	*	-0,068	0,002	*
D_region11	0,098	0,006	*	0,012	0,006	**	0,096	0,006	*
D_region12	-0,059	0,005	*	-0,020	0,005	*	-0,026	0,005	*
_cons	-4,110	0,004	*	-4,123	0,004	*	-4,284	0,004	*

*: Significativo al 1%; **: Significativo al 5%; ***: Significativo al 10%.

Los variables que presentan coeficientes negativos y que, en consecuencia reducen la probabilidad de participar son la presencia de menores en el hogar, tener estado civil casado o conviviente y el ingreso no laboral. Además, tienen

una menor probabilidad de participación quienes residen en zonas rurales y en cualquier región diferente a la XI y la Metropolitana. Estos efectos se mantienen en todos los años, excepto en el año 2000 cuando la residencia en zonas urbanas reduce la probabilidad de participar.

A partir de la estimación del modelo probit se calculó la inversa de la razón de Mills para introducirla en la ecuación de salarios como variable explicativa con el propósito de obtener estimadores consistentes corregidos por sesgo de selección.

La variable explicativa de la ecuación de salarios corresponde al logaritmo del salario por hora. Para las variables explicatorias se especificaron tres modelos a partir de un modelo básico que considera las variables escolaridad, experiencia potencial, experiencia potencial al cuadrado más una dummy por zona de residencia y una dummy por sexo que se utiliza para probar la hipótesis de discriminación en el mercado laboral. Las definiciones de las variables se presentan en anexos.

Los modelos alternativos se especificaron introduciendo variables de control adicionales de la siguiente manera: 1) región, jornada completa y categoría ocupacional; 2) región, jornada completa y rama de actividad; 3) región, jornada completa, categoría ocupacional y rama de actividad.

La mayor parte de los coeficientes presentan los signos esperados, la única excepción corresponde a la experiencia potencial al cuadrado que presenta signo positivo pero bajo nivel de significancia. El coeficiente de los años de escolaridad que puede ser interpretado con el retorno promedio de un año adicional de educación varía entre 0,108 y 0,132 dependiendo de la especificación y el año.

La experiencia potencial tiene signo positivo y es significativa como determinante del salario en todas las especificaciones estimadas, lo que está de acuerdo con la teoría del capital humano. Sin embargo, la experiencia potencial

entrega valores levemente positivos lo que contradice la teoría del ciclo vital de los ingresos.

El coeficiente de la variable dummy asociada a las zonas urbanas tiene signo positivo, lo que indica que las zonas urbanas perciben salarios mayores que las zonas rurales. La variable dummy de jornada completa tiene un coeficiente con signo negativo. Lo anterior significa que los trabajadores de jornada completa, por su parte, reciben un salario por hora inferior al que ganan quienes trabajan en jornada parcial.

El coeficiente de la dummy sexo es positivo y significativo en todas las especificaciones y en todos los años. Los valores obtenidos varían entre 0,124 y 0,197. Estos resultados validan la hipótesis de discriminación salarial por género en contra de la mujer en el mercado laboral chileno, esto es, diferencias salariales no explicadas por diferencias de productividad.

Los coeficientes de la inversa de Mills son significativos, corroborando la hipótesis de sesgo de selección.

El cuadro 21 presenta un resumen de los resultados obtenidos⁵. De acuerdo a estos resultados, en el año 2006, la variable sexo estaría explicando entre un 14,2% y un 19,6% de los salarios por hora dependiendo de la especificación utilizada. Estos valores son significativos al 1%. El resultado puede ser interpretado como evidencia de discriminación en el mercado laboral que perjudica a las mujeres en los porcentajes señalados.

Las cuatro especificaciones muestran una gran estabilidad de los resultados obtenidos para el período analizado. La especificación que incluye la mayor cantidad de variables de control indica que el factor discriminatorio se ha mantenido prácticamente constante entre 2000 y 2006.

⁵ En anexos se presentan los resultados detallados de cada una de las regresiones realizadas.

Cuadro 21
Coefficiente estimado de la variable sexo
según modelo y año

Básico	Coef.	Robust Std. Err.	
2000	0.177	0.01	*
2003	0.180	0.01	*
2006	0.176	0.01	*
Básico + RG+J+C			
2000	0.150	0.01	*
2003	0.147	0.01	*
2006	0.162	0.01	*
Básico + RG+J+R			
2000	0.197	0.01	*
2003	0.167	0.01	*
2006	0.196	0.01	*
Básico+RG+J+C+R			
2000	0.142	0.01	*
2003	0.124	0.01	*
2006	0.142	0.01	*

Básico: esc, exp, exp2, z

RG: Dummy por región

J: Dummy por jornada completa

R: Dummy por rama de actividad

C: Dummy por categoría ocupacional

*: Significativo al 1%

Modelo Oaxaca Blinder

Con el fin de descomponer la brecha salarial en un componente explicado por diferencias de capital humano y otra parte no explicada, se aplicó el método de Oaxaca y Blinder para los tres años analizados. Se utilizó la cuarta especificación probada en el modelo Heckman, aplicando la misma corrección por selección.

Cuadro 22
Descomposición Oaxaca Blinder

Componente	2000	2003	2006
Remuneración	28.9	27.4	29.9
Dotación	-5.1	-3.0	-2.5
Selección	-10.4	-12.7	-14.8
Brecha	13.4	11.8	12.7

El cuadro 22 resume los resultados obtenidos. En primer lugar, se destaca que el componente no explicado de brecha correspondiente a las diferencias en el pago por el capital humano se ubica cerca del 30%. Este valor presenta pocas variaciones durante el período analizado.

El componente dotación presenta signo negativo, lo que significa que favorece a las mujeres pues debido a su mejor dotación de capital humano las mujeres logran compensar el componente remuneración y reducir la brecha observada. Sin embargo, este componente, muestra una tendencia decreciente en el período, reduciéndose de 5,1% en 2000 a 2,5% en 2006.

Por último el componente selección representa una parte importante y creciente de la brecha salarial llegando al 14,8% en 2006. Este valor debe ser interpretado como el monto en que se incrementaría la brecha salarial observada en ausencia de sesgo de selección, esto es si las personas que participan en el mercado laboral no fuesen diferentes en las variables relevantes de las que participan.

Modelo Oaxaca Ransom

Determinada una brecha cercana al 30%, resulta interesante conocer qué proporción de esta diferencia corresponde a un sobrepago que favorece a los

hombres o a un subpago o discriminación pura que perjudica a las mujeres. Para ello se aplicó el modelo Oaxaca Ransom sobre la misma especificación utilizada en el modelo Oaxaca Blinder. Los resultados se presentan en el cuadro 23.

Cuadro 23
Descomposición Oaxaca Ransom

Componente	2000	2003	2006
Sobrepago	3.2	3.5	5.9
Subpago	21.2	20.3	21.7
Dotación	-0.7	0.7	-0.1
Selección	-10.4	-12.7	-14.8
Brecha	13.4	11.8	12.7

La mayor parte de la discriminación registrada corresponde a un subpago por discriminación hacia las mujeres, también conocido como discriminación positiva. Este componente varía entre 20,3% y 21,7% durante el período. Adicionalmente, el sobrepago por favoritismo se ha venido incrementando sostenidamente pasando de 3,2% a 5,9% entre 2000 y 2006.

Los resultados de este modelo indican que las diferencias en dotación son mínimas e incluso favorecen a los hombres en el año 2003. Se debe considerar que aunque teóricamente este componente captura las diferencias de dotación en capital humano de hombres y mujeres, en la práctica también incluye las diferencias de las variables de control.

4. Conclusiones

Entre el año 2000 y 2006 más de 500 mil mujeres se incorporaron a la fuerza de trabajo, esto equivale a un crecimiento cercano al 25%. A pesar de lo anterior, la tasa de participación femenina sigue siendo muy baja en el contexto

internacional. El proceso de integración de las mujeres al mercado laboral deberá mantenerse en el mediano plazo para avanzar en los objetivos de equidad y desarrollo que el país se ha propuesto.

La inserción laboral de las mujeres se caracteriza por concentrarse en las ramas de servicios y comercio, en pequeñas empresas y en trabajos no calificados. Sin embargo, las mujeres también tienen una participación importante en ocupaciones como profesionales y técnicos debido a que en promedio una mayor escolaridad que los hombres.

La distribución de las mujeres es altamente concentrada en sólo unas pocas ocupaciones. En el año 2006 el 50% de las mujeres se concentraba en sólo 10 ocupaciones. Sin embargo, esta situación ha mejorado en los últimos años: en el 2000, más del 50% de las ocupadas trabajaba en sólo 5 ocupaciones.

Las ocupaciones más frecuentes de las mujeres presentan un fuerte sesgo de género pues constituyen extensiones de las tareas que históricamente se le ha asignado a las mujeres a nivel doméstico, esto es, aseo, cuidado de niños, preparación de alimentos, etc.

La segregación en el mercado laboral chileno ha experimentado una leve disminución, particularmente durante el período 2000-2003. Esta segregación afecta con mayor intensidad a grupos específicos de la población como las personas de menor escolaridad, los de menores ingresos y de mayor edad.

En el año 2006, los hombres asalariados ganaban en promedio un 10% más que las mujeres, la diferencia se eleva a 12,5% cuando se considera el total de ocupados. Los resultados de los distintos modelos analizados muestran que se confirma la hipótesis de existencia de discriminación salarial por género en el mercado laboral chileno. La discriminación salarial por sexo es un fenómeno persistente en el período 2000-2006 y se ubica entre 12% y 20% a favor de los hombres.

La brecha se incrementa cuando se consideran las diferencias de dotación de capital humano. Al descomponer la brecha, se observa que el pago por el stock de capital humano es de alrededor de un 30% superior para los hombres. Lo anterior se compensa, en parte, con una mayor dotación de capital humano por parte de las mujeres.

La mayor parte de la discriminación salarial, corresponde a discriminación pura, es decir, está constituida principalmente por un subpago que castiga a las mujeres más que un sobrepago a los hombres. Este último componente, sin embargo ha ido adquiriendo mayor importancia durante el período analizado.

El análisis realizado se concentra en promedios de la población pero existe evidencia de que la discriminación no se distribuye homogéneamente en todos los grupos de mujeres. Se requiere profundizar el análisis para identificar los instrumentos más adecuados para avanzar en la reducción de la desigualdad.

La segregación laboral también contribuye a incrementar la brecha salarial en la medida en que las mujeres quedan confinadas a ocupaciones de menores ingresos mientras que, a pesar de tener las competencias suficientes, tienen un acceso limitado a otras ocupaciones donde podrían obtener mejores salarios. La aplicación de técnicas de microsimulación constituye un instrumento útil para medir el posible impacto en la brecha salarial de políticas orientadas a disminuir la segregación.

Bibliografía

- Anker, R. “Theories of Occupational Segregation by Sex: An Overview,”
International Labour Review 136 (3): 315-39. 1997.
- Anker, R. Gender and Jobs. Sex segregation of occupations in the world.
International Labour Office, Ginebra, Suiza, 1998.
- Bergmann, B. Occupational segregation, wages and profits when employers
discriminate by race or sex. Eastern Economic Journal 1 (1974) : 103-
10.
- Boymond et al. (1994): Wage discrimination and occupational segregation by
gender: Some evidence from Swiss data. Mimeo, Geneva.
- Brown, R. S.; Moon, M., y Zoloth, B. S. 1980. «Incorporating occupational
attainment in studies of male-female earnings differentialsn, en
Journnl of Human Resources, vol. 15, núm. 1, págs. 3-28.
- Contreras G., Dante y Ruiz-Tagle. V., Jaime, Socio-Economic Impact of
Disability in Chile, 2007.
- Duncan, G.M. and Leigh, D.E. (1980): Wage determination in the union and
non-union sectors: A sample selectivity approach, Industrial and Labor
Relations Review 34:24-34.
- Fuentes, J., Palma, A, Montero, R. Discriminación salarial por género en Chile:
una mirada global. Estudios de Economía. Vol. 32 N° 2, Diciembre
2005.
- Frankel, David M., Volij, Oscar, Measuring Segregation, Iowa State University,
March 19, 2007



- Henríquez H, Uribe-Echavarría V. "Trayectorias laborales: la certeza de la incertidumbre" Cuaderno de Investigación N° 18. Dirección del Trabajo, Santiago, 2003.
- Hakim, C. 1992. "Explaining Trends in Occupational Segregation: The Measurement, Causes, and Consequences of the Sexual Division of Labour." *Eur. Sociol. Rev.* 8(2):127-152.
- Macpherson, D.A. and B.T. Hirsch. 1995. "Wages and Gender Composition - Why Do Womens Jobs Pay Less." *Journal of Labor Economics* 13(3):426-471.
- Montenegro, C, "Wage Distribution in Chile: Does Gender Matter? A QuantileRegression Approach." The World Bank, download, December 2001.
- OIT, 2003 "La Hora de la Igualdad" Informe global con arreglo al seguimiento de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo. Ginebra, Suiza, 2003.
- Oliveira, Ana Maria H.C., Occupational gender segregation and effects on wages in Brazil, XXIV General Population Conference IUSSP, Belo Horizonte, 2001.
- Preston, J.A. 1999. "Occupational gender segregation Trends and explanations." *The Quarterly Review of Economics and Finance* 39(5):611-624.
- Reimers, C. (1983): Labor market discrimination against hispanic and black men, *Economics and Statistics* 65:570-579.
- SERNAM. Mujeres Chilenas. Tendencias en la última década. Censos 1992-2002. Santiago, marzo 2004. Elaborado por Rosa Bravo.

Ministerio de Planificación



SERNAM. Diagnóstico de Género-Chile. Como capitalizar el potencial económico de Chile ampliando las opciones laborales de la mujer. Santiago, 2007.

Todaro, R., Mauro, A. y Yáñez, S. “Chile: La calidad del empleo. Un análisis de género” en

SERNAM. Incorporación y segregación de las mujeres en nuevas formas de trabajo

Tomei, M. (2003) “Análisis de los conceptos de discriminación y de igualdad en el trabajo” Revista Internacional del Trabajo, Vol. 122 (2003), núm. 4.

Anexos

Anexo 1.

Grupos principales de ocupación clasificación CIUO

1. Miembros del Poder Ejecutivo, legislativo y personal directivo de la administración pública y empresas
2. Profesionales científicos e intelectuales
3. Técnicos y profesionales de nivel medio
4. Empleado/a de oficina
5. Trabajadores/as de servicios y vendedores de comercio y mercado
6. Agricultores y trabajadores/as calificados agropecuarios y pesqueros
7. Oficiales, operarios y artesanos de artes mecánicas y de otros oficios
8. Operadores de instalaciones y máquinas y montadores
9. Trabajadores/as no calificados

Indice Duncan por grupo de edad (1 dígito y 4 dígitos)
2000-2003-2006

Grupo de edad	1 dígito			4 dígitos		
	2000	2003	2006	2000	2003	2006
15 a 24	0.37	0.38	0.40	0.66	0.58	0.55
25 a 34	0.34	0.34	0.33	0.71	0.58	0.56
35 a 44	0.34	0.38	0.35	0.76	0.64	0.61
45 a 54	0.37	0.37	0.37	0.77	0.65	0.64
55 a 64	0.32	0.35	0.33	0.80	0.65	0.67
65 y más	0.29	0.28	0.31	0.94	0.65	0.68

Fuente: elaboración propia en base a Encuesta CASEN , años respectivos.

Indice Hutchens por grupo de edad (1 dígito y 4 dígitos)
2000-2003-2006

Grupo de edad	1 dígito			4 dígitos		
	2000	2003	2006	2000	2003	2006
15 a 24	0.10	0.10	0.10	0.42	0.31	0.30
25 a 34	0.10	0.09	0.09	0.47	0.33	0.32
35 a 44	0.09	0.10	0.09	0.58	0.39	0.36
45 a 54	0.10	0.10	0.10	0.61	0.39	0.39
55 a 64	0.08	0.09	0.08	0.69	0.41	0.42
65 y más	0.08	0.06	0.09	0.90	0.40	0.42

Fuente: elaboración propia en base a Encuesta CASEN , años respectivos.

Indice Duncan por grupo de edad (1 dígito y 4 dígitos)
2000-2003-2006

Años de escolaridad	1 dígito			4 dígitos		
	2000	2003	2006	2000	2003	2006
0 a 8 años	0.37	0.42	0.38	0.72	0.68	0.67
9 a 12 años	0.38	0.39	0.38	0.68	0.62	0.61
más de 12 años	0.25	0.21	0.22	0.61	0.48	0.48

Fuente: elaboración propia en base a Encuesta CASEN , años respectivos.

Indice Hutchens por quinil ded ingreso (1 dígito y 4 dígitos)
2000-2003-2006

Años de escolaridad	1 dígito			4 dígitos		
	2000	2003	2006	2000	2003	2006
0 a 8 años	0.09	0.11	0.10	0.50	0.42	0.41
9 a 12 años	0.10	0.10	0.10	0.46	0.35	0.35
más de 12 años	0.06	0.05	0.05	0.44	0.25	0.23

Fuente: elaboración propia en base a Encuesta CASEN , años respectivos.

Índice Duncan por región (1 dígito y 4 dígitos)
2000-2003-2006

Región	1 dígito			4 dígitos		
	2000	2003	2006	2000	2003	2006
i	0.42	0.37	0.41	0.80	0.68	0.68
ii	0.43	0.47	0.47	0.84	0.77	0.75
iii	0.45	0.45	0.42	0.82	0.68	0.71
iv	0.37	0.37	0.38	0.78	0.66	0.61
v	0.35	0.36	0.32	0.75	0.61	0.60
vi	0.31	0.34	0.30	0.64	0.60	0.56
vii	0.36	0.35	0.33	0.68	0.61	0.58
viii	0.37	0.41	0.40	0.82	0.69	0.67
ix	0.38	0.42	0.37	0.85	0.70	0.65
x	0.38	0.42	0.41	0.77	0.68	0.67
xi	0.34	0.40	0.36	0.88	0.70	0.67
xii	0.30	0.38	0.41	0.88	0.76	0.74
r.m.	0.33	0.30	0.31	0.68	0.56	0.57

Fuente: elaboración propia en base a Encuesta CASEN , años respectivos.

Índice Hutchens por región (1 dígito y 4 dígitos)
2000-2003-2006

Región	1 dígito			4 dígitos		
	2000	2003	2006	2000	2003	2006
i	0.17	0.10	0.13	0.70	0.50	0.46
ii	0.13	0.17	0.18	0.74	0.58	0.53
iii	0.16	0.16	0.14	0.69	0.48	0.53
iv	0.11	0.12	0.11	0.68	0.41	0.43
v	0.10	0.11	0.09	0.60	0.37	0.37
vi	0.09	0.10	0.08	0.51	0.38	0.33
vii	0.12	0.10	0.09	0.54	0.38	0.34
viii	0.12	0.12	0.13	0.62	0.43	0.40
ix	0.12	0.13	0.10	0.67	0.43	0.40
x	0.11	0.12	0.11	0.59	0.41	0.41
xi	0.09	0.11	0.09	0.83	0.50	0.45
xii	0.08	0.13	0.13	0.81	0.60	0.58
r.m.	0.08	0.07	0.07	0.49	0.33	0.32

Fuente: elaboración propia en base a Encuesta CASEN , años respectivos.

Índice Duncan por quintil de ingreso (1 dígito y 4 dígitos)
2000-2003-2006

Quintil	1 dígito			4 dígitos		
	2000	2003	2006	2000	2003	2006
I	0.36	0.37	0.37	0.72	0.65	0.65
II	0.38	0.39	0.37	0.68	0.65	0.63
III	0.39	0.40	0.36	0.76	0.64	0.63
IV	0.35	0.37	0.35	0.74	0.61	0.61
V	0.24	0.25	0.26	0.68	0.48	0.48

Fuente: elaboración propia en base a Encuesta CASEN , años respectivos.

Índice Hutchens por quintil de ingreso (1 dígito y 4 dígitos)
2000-2003-2006

Quintil	1 dígito			4 dígitos		
	2000	2003	2006	2000	2003	2006
I	0.09	0.10	0.10	0.49	0.41	0.40
II	0.10	0.10	0.10	0.46	0.42	0.38
III	0.11	0.11	0.10	0.56	0.38	0.38
IV	0.09	0.10	0.09	0.57	0.34	0.36
V	0.06	0.06	0.06	0.56	0.25	0.23

Fuente: elaboración propia en base a Encuesta CASEN , años respectivos.

Promedio de la variable dependiente e independientes por y sexo

Variable	2000			2003			2006		
	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total
lwhr	8.27	8.40	8.35	6.92	7.04	7.00	9.86	9.98	9.93
esc	11.47	10.68	10.97	11.61	10.82	11.11	11.61	10.88	11.16
exp	20.00	22.00	21.26	20.53	22.07	21.50	21.14	22.43	21.94
exp2	556.33	651.09	616.21	588.40	660.13	633.42	625.91	691.97	666.54
z	0.94	0.87	0.89	0.93	0.87	0.89	0.93	0.87	0.89
jorncompl	0.86	0.96	0.92	0.66	0.66	0.66	0.65	0.71	0.69
d_region1	0.03	0.03	0.03	0.02	0.03	0.03	0.03	0.03	0.03
d_region2	0.02	0.03	0.03	0.02	0.03	0.03	0.03	0.03	0.03
d_region3	0.01	0.02	0.02	0.01	0.02	0.02	0.01	0.02	0.02
d_region4	0.03	0.04	0.04	0.03	0.04	0.04	0.03	0.04	0.04
d_region5	0.10	0.10	0.10	0.10	0.09	0.10	0.10	0.10	0.10
d_region6	0.05	0.06	0.05	0.05	0.06	0.05	0.05	0.06	0.05
d_region7	0.05	0.06	0.06	0.05	0.06	0.06	0.05	0.06	0.06
d_region8	0.10	0.11	0.11	0.10	0.12	0.11	0.10	0.11	0.10
d_region9	0.04	0.05	0.05	0.04	0.05	0.05	0.04	0.05	0.05
d_region10	0.06	0.07	0.06	0.06	0.07	0.06	0.06	0.07	0.07
d_region11	0.01	0.01	0.01	0.01	0.01	0.01	0.01	0.01	0.01
d_region12	0.01	0.01	0.01	0.01	0.01	0.01	0.01	0.01	0.01
rama_noesp	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.01	0.01	0.01
rama_agric	0.04	0.15	0.11	0.05	0.16	0.12	0.06	0.15	0.12
rama_minas	0.00	0.02	0.02	0.00	0.02	0.01	0.00	0.03	0.02
rama_manuf	0.11	0.16	0.14	0.10	0.16	0.14	0.11	0.16	0.14
rama_ssbasic	0.00	0.01	0.01	0.00	0.01	0.01	0.00	0.01	0.01
ramaconst	0.01	0.12	0.08	0.01	0.13	0.09	0.01	0.15	0.09
rama_transp	0.03	0.10	0.08	0.03	0.11	0.08	0.04	0.11	0.08
rama_financ	0.09	0.08	0.08	0.07	0.07	0.07	0.07	0.08	0.07
rama_sscomu	0.48	0.18	0.29	0.48	0.18	0.29	0.45	0.16	0.27
patron	0.02	0.05	0.04	0.03	0.04	0.04	0.02	0.03	0.03
ctaprop	0.16	0.20	0.18	0.17	0.21	0.19	0.18	0.19	0.19
emplpubl	0.15	0.09	0.11	0.14	0.07	0.10	0.12	0.07	0.09
servdom	0.17	0.00	0.06	0.17	0.00	0.06	0.14	0.00	0.06
ffaa	0.00	0.02	0.01	0.00	0.02	0.01	0.00	0.02	0.01

Fuente: elaboración propia a partir de Encuesta CASEN de los respectivos años.

Definiciones de la variable dependiente e independientes por y sexo

Ecuación probit de participación en el mercado laboral

participa	lwhr!=. : 1
esc	años de escolaridad
edad	edad del individuo
edad2	edad*edad
jefe	parentesco con el jefe de hogar = 1
casado	estado civil casado o conviviente
numper	número de personas en el hogar
men15	número de menores de 15 años en el hogar
ingnolab	ingreso no laboral del hogar
ingnolab2	ingnolab*ingnolab
z	zona 0: rural ; 1: urbana

Dummies Región (Ref: RM)

d_region1	Región I: 1
d_region2	Región II: 1
d_region3	Región III: 1
d_region4	Región IV: 1
d_region5	Región V: 1
d_region6	Región VI: 1
d_region7	Región VII: 1
d_region8	Región VIII: 1
d_region9	Región IX: 1
d_region10	Región X: 1
d_region11	Región XI: 1
d_region12	Región XII: 1

Definiciones de la variable dependiente e independientes por y sexo
Ecuación de salarios

Variable	2000	2003	2006
lwhr	$\ln(\text{yopraj}/\text{o19h}^{*4.3})$	$\ln(\text{yopraj}/\text{o19_hrs})$	$\ln(\text{yopraj}/\text{o15}^{*4.3})$
esc	años de escolaridad		
exp	experiencia potencial: edad-esc-6		
exp2	experiencia potencial al cuadrado		
z	zona 0: rural ; 1: urbana		
jorncompl	jorncompl (o12>35)	jorncompl (o13a==1)	tipo de jornada 1: jornada completa (o23=1)
Dummies Región (Ref: RM)			
d_region1	Región I: 1		
d_region2	Región II: 1		
d_region3	Región III: 1		
d_region4	Región IV: 1		
d_region5	Región V: 1		
d_region6	Región VI: 1		
d_region7	Región VII: 1		
d_region8	Región VIII: 1		
d_region9	Región IX: 1		
d_region10	Región X: 1		
d_region11	Región XI: 1		
d_region12	Región XII: 1		
Dummies Rama de actividad (Ref: Comercio)			
rama_noesp	Rama no especificada:1		
rama_agric	Agricultura: 1		
rama_minas	Minería:1		
rama_manuf	Industria Manufacturera:1		
rama_ssbasic	Electricidad, gas y agua		
ramaconst	Construcción:1		
rama_transp	Transporte y telecomunicaciones:1		
rama_financ	Servicios Financieros		
rama_sscomun	Servicios Sociales: 1		
Dummies Rama de actividad (Ref: Comercio)			
patron	Patrón o Empleador:1		
ctaprop	Trabajador por cuenta propia:1		
emplpubl	Empleado público:1		
servdom	Servicio Doméstico:1		
ffaa	Fuerzas Armadas:1		

Ecuación probit de participación en el mercado laboral
 Variable dependiente: participa
 Año: 2000

Number of obs= 9490118
 Wald chi2(22)= 2408936.34
 Prob > chi2= 0.0000
 Pseudo R2= 0.2295

	Coef.	Robust Std. Err.		z	P>z	[95% Conf. Interval]
esc	0.062	0.000	*	448.790	0.000	0.062 0.062
edad	0.190	0.000	*	909.550	0.000	0.190 0.191
edad2	-0.002	0.000	*	-877.930	0.000	-0.002 -0.002
jefe	1.137	0.001	*	934.050	0.000	1.134 1.139
casado	-0.167	0.001	*	-153.640	0.000	-0.169 -0.165
numper	0.013	0.000	*	51.220	0.000	0.012 0.013
men15	0.000	0.000	*	37.280	0.000	0.000 0.000
ingnolab	-0.150	0.001	*	-108.250	0.000	-0.153 -0.148
ingnolab2	0.017	0.000	*	84.390	0.000	0.017 0.018
z	-0.014	0.002	*	-8.610	0.000	-0.017 -0.010
d_region1	-0.073	0.003	*	-24.340	0.000	-0.078 -0.067
d_region2	-0.307	0.003	*	-116.040	0.000	-0.312 -0.302
d_region3	-0.188	0.004	*	-50.460	0.000	-0.195 -0.181
d_region4	-0.196	0.002	*	-80.490	0.000	-0.200 -0.191
d_region5	-0.161	0.002	*	-100.310	0.000	-0.164 -0.158
d_region6	-0.034	0.002	*	-15.990	0.000	-0.039 -0.030
d_region7	-0.098	0.002	*	-48.220	0.000	-0.102 -0.094
d_region8	-0.302	0.001	*	-202.200	0.000	-0.305 -0.299
d_region9	-0.272	0.002	*	-126.970	0.000	-0.276 -0.267
d_region10	-0.129	0.002	*	-66.840	0.000	-0.133 -0.126
d_region11	0.098	0.006	*	15.720	0.000	0.086 0.110
d_region12	-0.059	0.005	*	-11.930	0.000	-0.068 -0.049
_cons	-4.110	0.004	*	-944.140	0.000	-4.119 -4.102

*: Significativo al 1%; **: Significativo al 5%; ***: Significativo al 10%.

Discriminación y segregación laboral

Ecuación de salarios con corrección por sesgo de selección (Heckman)

Variable dependiente: lwhr

Año:2000

	Básico		Básico + RG+J+C			Básico + RG+J+R		Básico+RG+J+C+R		
	Coef.	Robust Std. Err.	Coef.	Robust Std. Err.	*	Coef.	Robust Std. Err.	Coef.	Robust Std. Err.	*
esc	0.133	0.002	0.119	0.002	*	0.129	0.002	0.114	0.002	*
exp	0.014	0.002	0.011	0.002	*	0.018	0.002	0.011	0.002	*
exp2	0.000	0.000	0.000	0.000		0.000	0.000	0.000	0.000	
sexo	0.177	0.013	0.150	0.013	*	0.197	0.014	0.142	0.013	*
z	0.195	0.010	0.113	0.009	*	0.091	0.011	0.098	0.011	*
jorncompl			-0.272	0.018	*	-0.147	0.019	-0.274	0.018	*
d_region1			-0.224	0.032	*	-0.182	0.034	-0.231	0.031	*
d_region2			0.155	0.031	*	0.090	0.032	0.084	0.028	*
d_region3			-0.140	0.024	*	-0.191	0.026	-0.184	0.024	*
d_region4			-0.213	0.020	*	-0.190	0.023	-0.229	0.020	*
d_region5			-0.197	0.017	*	-0.173	0.018	-0.190	0.017	*
d_region6			-0.181	0.014	*	-0.164	0.016	-0.174	0.015	*
d_region7			-0.226	0.018	*	-0.190	0.019	-0.212	0.018	*
d_region8			-0.260	0.026	*	-0.233	0.033	-0.254	0.025	*
d_region9			-0.259	0.018	*	-0.203	0.021	-0.249	0.019	*
d_region10			-0.226	0.017	*	-0.177	0.018	-0.217	0.017	*
d_region11			0.000	0.030		0.035	0.031	0.002	0.030	
d_region12			0.139	0.053	*	0.166	0.053	0.145	0.054	*
rama_noesp						0.218	0.092	0.310	0.071	*
rama_agric						-0.057	0.018	0.050	0.017	*
rama_minas						0.358	0.037	0.588	0.036	*
rama_manuf						-0.025	0.022	0.082	0.021	*
rama_ssbasic						-0.017	0.065	0.200	0.060	*
ramaconst						0.048	0.020	0.132	0.023	*
rama_transp						-0.032	0.022	0.051	0.020	**
rama_financ						0.211	0.041	0.310	0.030	*
rama_sscomun						-0.019	0.015	0.154	0.017	*
patron			1.143	0.062	*			1.165	0.058	*
ctaprop			0.432	0.015	*			0.460	0.015	*
emplpubl			0.111	0.015	*			0.066	0.017	*
servdom			-0.175	0.019	*			-0.237	0.022	*
ffaa			0.161	0.026	*			0.131	0.029	*
invmillisma~1	-0.166	0.019	-0.135	0.019	*	-0.117	0.019	-0.127	0.018	*
_cons	6.347	0.051	6.895	0.047	*	6.624	0.056	6.860	0.049	*

Básico: esc, exp, exp2, z

RG: Dummy por región

J: Dummy por jornada completa

R: Dummy por rama de actividad

C: Dummy por categoría ocupacional

*: Significativo al 1%; **: Significativo al 5%; ***: Significativo al 10%.

Discriminación y segregación laboral

Ecuación probit de participación en el mercado laboral
 Variable dependiente: participa
 Año: 2003

Number of ob 10198472
 Wald chi2(22) 2482725
 Prob > chi2= 0.0000
 Pseudo R2= 0.2096

	Coef.	Robust Std. Err.		z	P>z	[95% Conf. Interval]	
esc	0.061	0.000	*	458.2	0.000	0.061	0.061
edad	0.187	0.000	*	932.3	0.000	0.186	0.187
edad2	-0.002	0.000	*	-888.8	0.000	-0.002	-0.002
jefe	1.006	0.001	*	876.4	0.000	1.003	1.008
casado	-0.100	0.001	*	-95.5	0.000	-0.102	-0.098
numper	0.073	0.000	*	217.2	0.000	0.072	0.073
men15	-0.133	0.001	*	-235.1	0.000	-0.134	-0.132
ingnolab	-0.352	0.002	*	-230.4	0.000	-0.355	-0.349
ingnolab2	0.042	0.000	*	145.5	0.000	0.041	0.042
z	0.006	0.001	*	4.3	0.000	0.003	0.009
d_region1	-0.115	0.003	*	-41.4	0.000	-0.120	-0.109
d_region2	-0.295	0.003	*	-112.1	0.000	-0.300	-0.290
d_region3	-0.153	0.003	*	-47.1	0.000	-0.159	-0.147
d_region4	-0.133	0.002	*	-56.1	0.000	-0.138	-0.129
d_region5	-0.205	0.002	*	-133.3	0.000	-0.208	-0.202
d_region6	-0.027	0.002	*	-13.4	0.000	-0.031	-0.023
d_region7	-0.130	0.002	*	-66.3	0.000	-0.134	-0.126
d_region8	-0.284	0.001	*	-201.2	0.000	-0.287	-0.281
d_region9	-0.332	0.002	*	-165.2	0.000	-0.336	-0.328
d_region10	-0.131	0.002	*	-70.9	0.000	-0.135	-0.128
d_region11	0.012	0.006	**	2.2	0.031	0.001	0.024
d_region12	-0.020	0.005	*	-4.4	0.000	-0.029	-0.011
_cons	-4.123	0.004	*	-996.870	0.000	-4.131	-4.115

*: Significativo al 1%; **: Significativo al 5%; ***: Significativo al 10%.

Discriminación y segregación laboral

Ecuación de salarios con corrección por sesgo de selección (Heckman)

Variable dependiente: lwhr

Año:2003

	Básico			Básico + RG+J+C			Básico + RG+J+R			Básico+RG+J+C+R		
	Coef.	Robust Std. Err.	*	Coef.	Robust Std. Err.	*	Coef.	Robust Std. Err.	*	Coef.	Robust Std. Err.	*
esc	0.132	0.002	*	0.120	0.002	*	0.128	0.002	*	0.115	0.002	*
exp	0.015	0.002	*	0.011	0.001	*	0.017	0.001	*	0.010	0.001	*
exp2	0.000	0.000	*	0.000	0.000	***	0.000	0.000		0.000	0.000	***
sexo	0.180	0.010	*	0.147	0.010	*	0.167	0.010	*	0.124	0.010	*
z	0.168	0.009	*	0.110	0.009	*	0.078	0.010	*	0.090	0.009	*
jorncompl				-0.079	0.015	*	-0.446	0.010	*	-0.083	0.015	*
d_region1				-0.209	0.028	*	-0.236	0.029	*	-0.221	0.027	*
d_region2				0.024	0.026		-0.060	0.026	**	-0.033	0.025	
d_region3				-0.152	0.022	*	-0.193	0.022	*	-0.186	0.022	*
d_region4				-0.201	0.019	*	-0.203	0.019	*	-0.208	0.018	*
d_region5				-0.183	0.014	*	-0.199	0.014	*	-0.172	0.014	*
d_region6				-0.144	0.015	*	-0.149	0.015	*	-0.140	0.014	*
d_region7				-0.216	0.014	*	-0.197	0.014	*	-0.199	0.014	*
d_region8				-0.228	0.013	*	-0.237	0.013	*	-0.216	0.013	*
d_region9				-0.325	0.019	*	-0.323	0.023	*	-0.319	0.020	*
d_region10				-0.151	0.013	*	-0.129	0.014	*	-0.138	0.013	*
d_region11				0.085	0.031	*	0.097	0.033	*	0.093	0.031	*
d_region12				0.004	0.034		0.003	0.036		0.028	0.034	
rama_noesp							0.147	0.096		0.204	0.074	*
rama_agric							0.074	0.014	*	0.081	0.014	*
rama_minas							0.523	0.031	*	0.574	0.031	*
rama_manuf							0.090	0.015	*	0.116	0.014	*
rama_ssbasic							0.257	0.042	*	0.319	0.042	*
ramacost							0.225	0.017	*	0.232	0.016	*
rama_transp							0.094	0.018	*	0.133	0.017	*
rama_financ							0.337	0.023	*	0.382	0.021	*
rama_sscmun							0.088	0.013	*	0.196	0.015	*
patron				1.112	0.031	*				1.136	0.031	*
ctaprop				0.438	0.018	*				0.463	0.018	*
emplpubl				0.164	0.014	*				0.117	0.016	*
servdom				-0.133	0.017	*				-0.209	0.019	*
ffaa				0.133	0.033	*				0.102	0.034	*
invmillsmas~]	-0.089	0.018	*	-0.079	0.017	*	-0.046	0.017	*	-0.070	0.016	*
_cons	4.948	0.040	*	5.264	0.039	*	5.362	0.039	*	5.222	0.039	*

Básico: esc, exp, exp2, z

RG: Dummy por región

J: Dummy por jornada completa

R: Dummy por rama de actividad

C: Dummy por categoría ocupacional

*: Significativo al 1%; **: Significativo al 5%; ***: Significativo al 10%.

Discriminación y segregación laboral

Ecuación probit de participación en el mercado laboral
 Variable dependiente: participa
 Año: 2006

Number of ob 10198472
 Wald chi2(22) 2482725
 Prob > chi2= 0,0000
 Pseudo R2= 0,2096

	Coef.	Robust Std. Err.		z	P>z	[95% Conf.	Interval]
esc	0,062	0,000	*	448,790	0,000	0,062	0,062
edad	0,190	0,000	*	909,550	0,000	0,190	0,191
edad2	-0,002	0,000	*	-877,930	0,000	-0,002	-0,002
jefe	1,137	0,001	*	934,050	0,000	1,134	1,139
casado	-0,167	0,001	*	-153,640	0,000	-0,169	-0,165
numper	0,013	0,000	*	51,220	0,000	0,012	0,013
men15	0,000	0,000	*	37,280	0,000	0,000	0,000
ingnolab	-0,150	0,001	*	-108,250	0,000	-0,153	-0,148
ingnolab2	0,017	0,000	*	84,390	0,000	0,017	0,018
z	-0,014	0,002	*	-8,610	0,000	-0,017	-0,010
d_region1	-0,073	0,003	*	-24,340	0,000	-0,078	-0,067
d_region2	-0,307	0,003	*	-116,040	0,000	-0,312	-0,302
d_region3	-0,188	0,004	*	-50,460	0,000	-0,195	-0,181
d_region4	-0,196	0,002	*	-80,490	0,000	-0,200	-0,191
d_region5	-0,161	0,002	*	-100,310	0,000	-0,164	-0,158
d_region6	-0,034	0,002	*	-15,990	0,000	-0,039	-0,030
d_region7	-0,098	0,002	*	-48,220	0,000	-0,102	-0,094
d_region8	-0,302	0,001	*	-202,200	0,000	-0,305	-0,299
d_region9	-0,272	0,002	*	-126,970	0,000	-0,276	-0,267
d_region10	-0,129	0,002	*	-66,840	0,000	-0,133	-0,126
d_region11	0,098	0,006	*	15,720	0,000	0,086	0,110
d_region12	-0,059	0,005	*	-11,930	0,000	-0,068	-0,049
_cons	-4,110	0,004	*	-944,140	0,000	-4,119	-4,102

*: Significativo al 1%; **: Significativo al 5%; ***: Significativo al 10%.

Discriminación y segregación laboral

Ecuación de salarios con corrección por sesgo de selección (Heckman)

Variable dependiente: lwhr

Año:2006

	Básico			Básico + RG+J+C			Básico + RG+J+R			Básico+RG+J+C+R		
	Coef.	Robust Std. Err.		Coef.	Robust Std. Err.		Coef.	Robust Std. Err.		Coef.	Robust Std. Err.	
esc	0,123	0,002	*	0,114	0,002	*	0,118	0,002	*	0,108	0,002	*
exp	0,008	0,002	*	0,008	0,001	*	0,012	0,001	*	0,008	0,001	*
exp2	0,000	0,000	*	0,000	0,000	*	0,000	0,000	**	0,000	0,000	*
sexo	0,176	0,009	*	0,162	0,009	*	0,196	0,010	*	0,142	0,010	*
z	0,146	0,008	*	0,084	0,008	*	0,051	0,009	*	0,064	0,009	*
d_region1				-0,263	0,025	*	-0,253	0,025	*	-0,261	0,024	*
d_region2				0,024	0,026		-0,028	0,027		-0,010	0,026	
d_region3				-0,082	0,023	*	-0,126	0,024	*	-0,124	0,024	*
d_region4				-0,229	0,018	*	-0,236	0,019	*	-0,233	0,018	*
d_region5				-0,218	0,012	*	-0,222	0,013	*	-0,212	0,012	*
d_region6				-0,129	0,014	*	-0,129	0,014	*	-0,120	0,014	*
d_region7				-0,211	0,015	*	-0,204	0,015	*	-0,195	0,015	*
d_region8				-0,237	0,012	*	-0,236	0,012	*	-0,226	0,012	*
d_region9				-0,268	0,018	*	-0,252	0,018	*	-0,255	0,018	*
d_region10				-0,158	0,013	*	-0,151	0,014	*	-0,145	0,013	*
d_region11				0,008	0,024		0,021	0,024		0,021	0,024	
d_region12				-0,014	0,035		-0,001	0,036		-0,007	0,034	
jorncompl				-0,057	0,015	*	-0,417	0,011	*	-0,061	0,014	*
rama_noesp							0,334	0,051	*	0,344	0,050	*
rama_agric							0,053	0,015	*	0,063	0,014	*
rama_minas							0,404	0,030	*	0,453	0,030	*
rama_manuf							0,086	0,015	*	0,097	0,015	*
rama_ssbasic							0,104	0,046	**	0,170	0,044	*
ramaconst							0,165	0,017	*	0,177	0,016	*
rama_transp							0,106	0,018	*	0,137	0,018	*
rama_financ							0,297	0,020	*	0,331	0,020	*
rama_sscomun							0,112	0,013	*	0,193	0,015	*
patron				1,056	0,037	*				1,075	0,037	*
ctaprop				0,435	0,019	*				0,450	0,019	*
emplpubl				0,121	0,014	*				0,068	0,015	*
servdom				-0,123	0,016	*				-0,210	0,019	*
ffaa				0,240	0,031	*				0,193	0,033	*
invmillsmas	-0,183	0,018	*	-0,131	0,017	*	-0,133	0,018	*	-0,119	0,017	*
_cons	8,128	0,038	*	8,350	0,039	*	8,517	0,039	*	8,311	0,040	*

Básico: esc, exp, exp2, z

RG: Dummy por región

J: Dummy por jornada completa

R: Dummy por rama de actividad

C: Dummy por categoría ocupacional

*: Significativo al 1%; **: Significativo al 5%; ***: Significativo al 10%.