
ANÁLISIS DE LOS DIFERENCIALES SALARIALES SEGÚN GÉNERO ENTRE PROFESIONALES CHILENOS

GONZALO VALDÉS y PATRICIO MELLER

RESUMEN

Este artículo explora los diferenciales salariales entre hombres y mujeres. En una primera mirada se revisa la diferencia agregada en los salarios de profesionales chilenos. Luego se explora la heterogeneidad en la brecha salarial entre hombres y mujeres cuando se estudia el diferencial salarial a nivel de carrera profesional. Al considerar diferentes profesiones universitarias se logra estudiar grupos más homogéneos. La discriminación salarial según género entre los profesionales fluctúa entre un 10% (periodismo) y un 34% (contabilidad-auditoría). A la luz de estos resultados surge una nueva interrogante, ¿a qué se debe este

diferencial de discriminación a través de diferentes profesiones universitarias? Junto con el análisis anterior este trabajo provee explicaciones potenciales e interpretaciones a los resultados obtenidos basados en encuestas de opinión realizadas con el fin de contextualizar los resultados obtenidos de brechas salariales. Se descompone el diferencial salarial en dos componentes, uno sexista y uno social. La magnitud de la discriminación sexista entre profesionales es ~10%. La magnitud de la discriminación social entre las profesiones depende de la flexibilidad para controlar la oferta laboral y el rol desempeñado por los ascensos.

Existen diferenciales de remuneraciones entre las y los profesionales chilenos(os). A este respecto hay dos tópicos distintos. El primero está relacionado a la pregunta ¿Cuál es la magnitud de estos diferenciales? Uno de los aportes de este trabajo es la cuantificación de estos diferenciales, controlando una serie de variables, de las cuales la principal es el cálculo de diferenciales a nivel de especialidades profesionales específicas (se utilizan nueve carreras universitarias). El segundo tópico consiste en analizar las causas de la existencia de estos diferenciales; i.e. ¿por qué entre los médicos, ingenieros, abogados, psicólogos, periodistas, etc. que tienen las mismas calificaciones (y la misma experiencia), los hombres ganan más que las mujeres? Para esto se sugiere un marco conceptual consistente en variables exógenas y endógenas a las mujeres. Cuando estos diferenciales de

remuneraciones son determinados por las variables exógenas que se originan por el lado de la demanda de profesionales, i.e., las personas que contratan mujeres, diremos que ésta es una ‘discriminación salarial sexista’. Por otra parte, cuando los diferenciales de remuneraciones son determinados por variables exógenas y/o endógenas que se consideran por el lado de la oferta de profesionales, i.e., por factores que inciden en la cantidad de horas trabajadas por las mujeres, diremos que ésta es una ‘discriminación salarial social’.

No obstante, hay interdependencia e interrelación entre ambos tipos de discriminación. Una sociedad con una ‘historia cultural machista’ va a incidir, influir y mezclar ambos tipos de discriminación. En este artículo se propone una vía para separar conceptualmente ambos tipos de discriminación, por cuanto ambas requieren diferentes medidas y políticas para su eliminación.

Hay numerosos estudios que encuentran magnitudes importantes en la brecha de remuneraciones entre mujeres y hombres, pero sin controlar por las características específicas de las personas ni las de los empleos. Esta sería la ‘brecha bruta’ de remuneraciones según género que domina el debate en la opinión pública. El mensaje implícito, y a veces explícito, es que la existencia de discriminación es el factor central de la mencionada brecha.

Los datos factuales muestran una ‘brecha bruta’ de remuneraciones entre mujeres y hombres persistente de 33% para los quintiles más bajos y de 44% para el quintil superior (Durán, 2000). Ñopo (2006) controla por características similares entre hombres y mujeres, y encuentra una brecha salarial no explicada de 40 a 80% entre mujeres y hombres para las remuneraciones del tope de la distribución (más elevadas); además

PALABRAS CLAVE / Brecha Salarial / Chile / Género /

Recibido: 30/01/2014. Modificado: 17/11/2014. Aceptado: 18/11/2014.

Gonzalo Valdés. Magister en Economía Aplicada. Profesor, Escuela Universitaria de Ingeniería Industrial, Informática y Sistemas EUIIIS, Universidad de Tarapacá, Arica, Chile. e-mail: gvaldes@uta.cl

Patricio Meller. Doctor en Economía. Profesor, Departamento de Ingeniería Industrial, Universidad de Chile, Santiago, Chile.

encuentra que los profesionales hombres ganan 50% más que las profesionales mujeres. Montenegro y Paredes (1999) también observan que la brecha es mayor para los cuantiles superiores de la distribución.

Sin embargo, es necesario utilizar grupos homogéneos para tener un buen control de las características individuales de hombres y mujeres, de forma tal de analizar mejor la brecha de remuneraciones entre mujeres y hombres. Luego, la brecha residual no explicada simplemente correspondería a la existencia de la discriminación como factor explicativo de la brecha. En esta línea han sido publicados estudios que examinan la brecha salarial entre mujeres y hombres para grupos homogéneos de profesionales (ver referencias en Bertrand y Hallock, 2001). Otro enfoque utiliza tipos homogéneos de empleo y calcula la brecha; parte de esta brecha correspondería a diferenciales de capital humano según género y la otra parte a la presencia de discriminación (Oostendorp, 2004).

Una revisión de la evidencia internacional muestra que las mujeres ganan un 45% menos que los hombres en altos cargos corporativos en EEUU (Bertrand y Hallock, 2001). La brecha no explicada, una vez incluidas gran cantidad de controles que incluyen profesiones universitarias y tipo de cargo, es 6% (O'Neill, 2003). Otros datos muestran sólo un 5% como brecha no explicada después de los controles (Bertrand y Hallock, 2001).

En un estudio comparativo para 71 países en el período 1983-1999, Oostendorp (2004) ha encontrado que la brecha de remuneraciones entre mujeres y hombres alcanza a 23% en los países desarrollados y 27% en los países en desarrollo; sólo el 20% de este diferencial se explica por las disparidades de capital humano según género. En otras palabras, la discriminación contra las mujeres explicaría alrededor del 20% de la brecha de remuneraciones existentes con respecto a los hombres (Oostendorp, 2004).

Otro aspecto investigado es el de la convergencia de remuneraciones. La reducción general de la brecha entre mujeres y hombres en EEUU en la década de 1980 puede estar asociada a un aumento del capital humano de las mujeres y/o a una disminución de la discriminación de género (Blau y Kahn, 2000).

Aun cuando al momento de su ingreso al mercado laboral profesional la brecha de remuneraciones entre mujeres y hombres es baja, ésta tiende a aumentar de manera significativa a través del tiempo en el caso de personas con postgrado en administración comercial

(MBA, por sus siglas en inglés). Los factores explicativos de esto son: diferencias en las discontinuidades de la permanencia en el mercado laboral y diferencias en las horas trabajadas semanalmente. Aun cuando las diferencias empíricas observadas sean bajas en relación a estas variables, tienen un gran efecto sobre la brecha salarial (Bertrand *et al.*, 2009).

Por ejemplo, en una comparación entre mujeres y hombres con MBA en EEUU, en los primeros nueve años post-graduación (Bertrand *et al.*, 2009) se observa: 1) El porcentaje de mujeres que trabajan tiempo completo (52 semanas y 30-40h semanales) cae desde 89% el primer año post-titulación a 69% al noveno año; en cambio el porcentaje de hombres se mantiene en torno al 94% durante los nueve años. 2) El número de h/semana trabajadas por las mujeres se reduce gradualmente desde 59 en el primer año post-titulación a 51,5 h/semana al noveno año, siendo las cifras equivalentes para los hombres 61 h/semana en el primer año post-titulación y 57,5 al noveno año.

A continuación se calculará a nivel agregado, para todas las profesiones universitarias, la magnitud de la brecha de remuneraciones entre mujeres y hombres. En la sección subsiguiente se estima económicamente la magnitud de dicha brecha para nueve carreras universitarias. Luego se aplica un método de descomposición de estas brechas salariales (entre mujeres y hombres) según dos componentes: discriminación sexista y discriminación social. Finalmente, se sintetizan algunas conclusiones tentativas.

Remuneraciones a Nivel de Carreras y Participación Femenina

Incidencia de las mujeres en el nivel de las remuneraciones de una carrera

Hay una gran variabilidad en los ingresos de los profesionales universitarios en Chile; como se puede apreciar en el sitio www.mifuturo.cl, que proporciona información sobre remuneraciones para 60 carreras profesionales universitarias. Una primera aproximación al tema de la brecha de remuneraciones entre hombres y mujeres profesionales consistiría en examinar la correlación existente entre los ingresos (mediana) de cada una de estas 60 carreras y el porcentaje de mujeres que hay en cada profesión. El coeficiente de correlación de Spearman tiene un valor de -0,671 que es estadísticamente significativo al 1%. Esta asociación negativa significa que mientras mayor es el porcentaje de mujeres en una

profesión universitaria menor es el ingreso (mediana) de la carrera.

La evidencia anterior sugeriría las siguientes interrogantes: ¿es acaso la mayor oferta laboral femenina la que induce presiones a la baja en las remuneraciones de esas profesiones? Por otra parte, ¿por qué tienden las mujeres a 'preferir' o 'escoger' aquellas profesiones universitarias relativamente menor remuneradas?, ¿son las mujeres más inelásticas (más indiferentes) a la cuestión monetaria y asignan mayor preponderancia a sus preferencias motivacionales?

Al calcular el diferencial de remuneraciones mensuales entre las mujeres y los hombres profesionales para la cohorte de graduados universitarios del año 1998 (al 2° año post-graduación) se obtiene una brecha de -58%; es decir, en promedio las mujeres profesionales ganan un 58% menos que los hombres profesionales. Al efectuar el mismo cálculo con la cohorte de graduados universitarios del año 2000 (al 2° año post-graduación) se obtiene una brecha de -46%; las mujeres profesionales ganan en promedio un 46% menos que los hombres profesionales. Esta disminución en la brecha de remuneraciones podría corresponder al fenómeno de la incorporación creciente de las mujeres en todas las profesiones universitarias y también en las carreras que poseen mayores niveles de ingresos.

Sin embargo, los porcentajes anteriores sobre diferenciales de remuneraciones son engañosos por cuanto se están comparando remuneraciones de profesionales de muy diversa índole. El cálculo para todos los profesionales está determinado fundamentalmente por la composición de las diversas profesiones en el total considerado y, además, por las características específicas de cada persona.

Para determinar los diferenciales existentes según género entre profesionales universitarios, es necesario introducir variables que controlen por las diferencias existentes entre las distintas personas, lo cual se hace a continuación.

Metodología de Estimación

Se ha estimado el modelo estándar de ingresos; i.e., la especificación econométrica de Mincer (1974). Las observaciones corresponden a personas que han obtenido un grado profesional universitario. El modelo más usual para la estimación es

$$\ln y = \alpha + \beta_0 X + \varepsilon$$

donde y : ingreso percibido por el profesional; α : constante; g : variable *dummy* de

género, siendo igual a uno para las mujeres; λ : captura, en nuestro caso el efecto de discriminación según género; X: variables de control; y ε : error aleatorio.

De esta forma, es posible obtener una primera aproximación al cálculo de los diferenciales de remuneraciones asociados a género. Entre las variables de control X usualmente más usadas se encuentran la experiencia y la edad. Como *proxy* de experiencia generalmente se utiliza la diferencia entre la edad actual de la persona y su edad de titulación. No obstante, en este artículo los datos corresponden a los ingresos observados en un año específico desde que la persona se tituló; por lo tanto, dicha *proxy* de experiencia sería igual para todos los sujetos, no teniendo sentido controlar por dicha variable. Las variables de control son edad y edad al cuadrado, las cuales son comunes en la literatura.

Sin embargo, hay otras posibles fuentes de endogeneidad (variables no observables directamente) en la estimación de brechas salariales:

Diferencias de habilidades entre géneros. Una de las posibles explicaciones para el diferencial salarial observado entre géneros es que hay diferencias de habilidad entre ellos. Una posible solución para ese problema es controlar por dichas habilidades. Como *proxy* del nivel de habilidad de las personas se ha utilizado los promedios de los puntajes de postulación a las universidades.

Diferencias en el origen socioeconómico y red social de los alumnos. Los alumnos de origen socioeconómico relativamente bajo tienen menos contactos sociales para acceder a mejores puestos de trabajo. Para controlar por este efecto, aprovechamos que el sistema educacional chileno tiene una elite de colegios particulares pagados que incluye a los alumnos de mejor condición económica. Luego, se utilizará porcentaje de alumnos provenientes de dichos colegios dentro de cada universidad; esta variable será utilizada como *proxy*, para controlar por el origen socioeconómico del alumno y, por cierto, también por el nivel de conexiones de la universidad.

Participación y salarios diferentes por regiones. Se incluye una variable que discrimina si la persona trabaja en regiones o en la zona metropolitana.

Distribución no homogénea de las mujeres en las diversas profesiones: Se incluye una *dummy* que da cuenta del nivel de feminización de la carrera.

De esta manera, la ecuación de regresión queda:

$$\ln y = \lambda g + \phi f + \beta_0 X + \gamma \ln u + \delta_n n + \delta_m m + \varepsilon \quad (1)$$

donde f: variable *dummy* de carreras en que al menos hay un 75% de mujeres, ϕ : puntaje obtenido por el sujeto, n: porcentaje de alumnos provenientes de colegios de elite y m: *dummy* igual a uno para el ejercicio laboral en la Región Metropolitana.

Resultados

Se utilizaron dos cohortes de graduados universitarios distintas, una del año 1998 (4349 observaciones) y la otra del año 2000 (6517 observaciones). Los ingresos utilizados corresponden a los del 2° año después de la titulación como profesional; i.e., el año 2000 para la cohorte de 1998 y el año 2002 para la cohorte del 2000.

La mayoría de los estimadores tienen los signos esperados y son estadísticamente significativos al 1%. Este es el caso de las variables '*dummy*' mujer, profesiones con alta participación femenina, las características personales (prueba de aptitud), la duración teórica de las carreras, la procedencia (colegio) de las personas y la variable geográfica (Santiago o regiones). Los estimadores de las variables asociadas a la edad no han resultado estadísticamente significativos.

En síntesis, el principal resultado corresponde al estimador asociado a género; los valores obtenidos para ambas cohortes, -0,229 (cohorte 1998) y -0,222 (cohorte 2000) son estadísticamente significativos al 1% (Tabla I). Esto implica que hay en promedio una brecha salarial según género entre los profesionales universitarios de 22 a 23%.

En otras palabras, al utilizar los controles descritos anteriormente, es posible apreciar que las brechas salariales se reducen en un porcentaje importante, ya que como se explicó antes, al considerar todos los profesionales sin ningún tipo de controles, las brechas salariales según género fluctúan entre 58 y 46%. Al aplicar los diversos controles, estos porcentajes se reducen a 22-23%.

Estimaciones Econométricas a Nivel de Carrera Profesional

En esta sección se estimará el modelo de la

Ec. 1, pero a nivel de cada una de las nueve carreras profesionales. La base de datos utilizada en este trabajo corresponde a la Base Futuro Laboral www.mifuturo.cl, la cual está construida a partir de datos básicos de los egresados de las universidades chilenas.

La muestra en cuestión representa ~90% de los egresados universitarios entre los años 1998 y 2001. Para la obtención de los datos básicos han participado el conjunto de las universidades chilenas y el Ministerio de Educación. En todo instante se ha velado por la confidencialidad de la información básica. A esta información se le agregan, en forma confidencial, los ingresos reales brutos declarados al Servicio de Impuestos Internos (SII). Esto permite seguir a los individuos a partir del segundo año de titulación, por un período de tiempo de nueve años.

El concepto de ingreso corresponde al total de ingresos anuales declarados por cada persona. Los ingresos anuales se presentan mensualizados, es decir, el total de ingresos declarados se dividió en 12 meses para facilitar la comprensión de las cifras. Se hace notar que no existen antecedentes sobre las horas trabajadas en el año. Por lo tanto, el ingreso promedio mensual puede corresponder a profesionales y técnicos que trabajan un número distinto de horas al año.

Esta información incluye para cada individuo sexo, edad y el número de años efectivamente cumplidos para obtener el título. Adicionalmente la base posee los puntajes obtenidos por los sujetos en la prueba de aptitud académica, test de ingreso a la educación superior chilena. Por último, la base cuenta con la información sobre porcentaje de alumnos provenientes de colegios particulares pagados, el arancel pagado en cada carrera

TABLA I
ANÁLISIS DE REGRESIÓN PARA DIFERENTES
CARRERAS DE LAS COHORTES 1998 Y 2000
(AL 2° AÑO POST-GRADUACIÓN)

	Cohorte 1998 (N=4349)		Cohorte 2000 (N=6517)	
\ln_y	Coef.		Coef.	Err. est.
<i>dummy</i> mujer	-,2297*	,0206	-,2218*	,0164
<i>dummy</i> participación femenina	-,1118*	,0261	-,0590**	,0273
Duración teórica	,2052*	,0141	,1826*	,0114
Edad	,0475	,1580	-,1816	,1194
(Edad) ²	-,0005	,0029	,0035	,0021
\ln_PAA	,7876*	,0916	,8575*	,0692
Porcentaje_PP	,3966*	,0507	,1931*	,0386
<i>dummy</i> metropolitana	,1152*	,0210	,1063*	,0172
_cons	6,2510*	2,2642	9,2255*	1,7092

* significativo al 1%, ** significativo al 5%. Elaboración en base a datos de Futuro Laboral www.mifuturo.cl.

para cada una de las Universidades, y el año de ingreso y egreso de la universidad para cada alumno. Las carreras universitarias han sido seleccionadas de manera de que tengan un número importante de observaciones y que representaran diferentes áreas del conocimiento.

En la Tabla II se muestran los resultados para la cohorte estudiada en este trabajo (2000-2001) al primer, segundo, tercer y cuarto año posterior a la titulación. Se puede apreciar que, a diferencia de lo encontrado en Blau y Kahn (2006) para EEUU, en Chile no hay evidencia de convergencia salarial según género. Por el contrario, a la luz de los datos descritos anteriormente y la identificación realizada en la Ec. 1 para el modelo de estimación por profesión universitaria, se tienen básicamente dos tipos de resultados para la brecha de remuneraciones entre mujeres y hombres: 1) una diferencia salarial relativamente creciente (Contador Auditor, Medicina, Agronomía, Odontología) y 2) una diferencia salarial no creciente intertemporalmente (en beneficio de los hombres) para una misma profesión.

Se aprecia que todas las profesiones muestran un aumento en la brecha salarial en el cuarto año respecto del tercero. Esto podría tener dos interpretaciones distintas. Al cuarto año se producen en general los primeros ascensos en el trabajo; cuando habría una no promoción relativa de las mujeres respecto de los hombres. Otra posible causa es la maternidad.

Antes de invocar posibles explicaciones o conjeturas respecto de la composición de las brechas salariales entre hombres y mujeres, se quiere enfatizar la existencia de heterogeneidad en las brechas salariales a nivel de distintas profesiones universitarias en Chile. Esto complementa la evidencia encontrada en

este trabajo y expuesta en la Tabla I, la cual era a nivel agregado pero poseía los problemas que tienen otros estudios similares en la literatura a nivel agregado; esto es, ignora la heterogeneidad de las diferencias salariales según género en grupos homogéneos de profesionales.

Adicionalmente, es necesario considerar que las diferencias salariales en grupos homogéneos pueden provenir de diferentes fuentes asociadas a comportamientos específicos de las personas. Por ejemplo, el diferencial salarial por género, puede deberse a un efecto de discriminación en contra de las mujeres. Por otro lado, podemos encontrar que debido a componentes sociológicas, las mujeres profesionales universitarias enfrentan un *trade-off* entre incorporarse al mercado laboral y las labores del hogar o la maternidad. Es decir, las mujeres se discriminarían al elegir entre el mercado laboral y el 'rol' que la sociedad puede imponer sobre ellas. Dicho de otro modo, la remuneración obtenida por el ejercicio de la labor profesional debe ser al menos la valoración que tienen las mujeres profesionales por otro tipo de roles que ellas ejercen de manera voluntaria en la sociedad o que la sociedad les ha impuesto. Lo anterior tiene un efecto directo en la participación de las mujeres en el mercado laboral y qué tipo de jornada ofertan al mercado.

Luego, si la sociedad le impone a las mujeres el ejercicio de ciertos roles sociales, como son crianza de los niños o labores del hogar, la sociedad estaría incrementando el valor de estas labores, por lo cual las mujeres que experimenten mayores niveles de compromiso con estas labores, participarían menos en el mercado laboral.

Desde un punto de vista económico, si esta perspectiva social es percibida por las mujeres, entonces ellas

podrían, por ejemplo, escoger las carreras universitarias que les permitan compatibilizar labores sociales con las labores profesionales. Esto explicaría por qué carreras como pedagogía son tan feminizadas, ya que este tipo de carreras permite a las mujeres trabajar a tiempo parcial.

Dado lo anterior, a continuación se exponen conjeturas que permitan explicar la composición de las brechas salariales heterogéneas diferenciando lo que corresponde a un diferencial salarial asociado a discriminación sexista y un diferencial salarial asociado a una discriminación social.

Conjeturas Respecto a la Composición del Diferencial Salarial

Descomposición del diferencial salarial

La composición de este diferencial salarial se puede asumir como producto de diferentes efectos (dada la especificación por carrera y los controles utilizados). El primer efecto es asociado a una discriminación sexista, la cual asumimos igual entre diferentes carreras; si el motivo de una discriminación es el hecho de ser mujer u hombre, entonces en una misma sociedad, tal discriminación no tiene por qué variar entre carreras. El segundo efecto es el nivel de la participación femenina en el mercado laboral; comúnmente en economías emergentes, como es el caso de Chile, aún se asignan roles por género, lo cual se traduce en una menor participación en el mercado laboral.

Examinaremos ahora lo que sucede en el cuarto año después de la titulación, ya que para todas las carreras (con excepción de Periodismo y Pedagogía en Historia) es el nivel más alto de diferencial salarial por género. La Tabla III muestra los resultados de los coeficientes de diferencial salarial femenino por carrera, los cuales fluctúan entre 5% y 36%, lo cual está en el intervalo de lo encontrado en general en la literatura (en una visión agregada).

Como se ha señalado previamente, definiremos dos efectos de discriminación; el diferencial salarial es producto de una discriminación según género y una participación laboral menor producto de una discriminación social de asignación de labores, lo cual redundaría en una elección racional por parte de las mujeres de una menor jornada de trabajo.

Para calcular el efecto de la discriminación según género utilizaremos el procedimiento

TABLA II
EVOLUCIÓN DE DIFERENCIALES SALARIALES DE LA COHORTE DE AÑOS 2000-2001
PARA LOS INGRESOS RECIBIDOS ENTRE EL PRIMER Y EL CUARTO AÑO DE
TITULACIÓN

Carreras	Diferencial salarial			
	Primer año	Segundo año	Tercer año	Cuarto año
Contador Auditor	-0,2576* (0,042)	-0,2724* (0,043)	-0,3161* (0,039)	-0,3429* (0,036)
Derecho	-0,1450* (0,054)	-0,1929* (0,048)	-0,2193* (0,046)	-0,2390* (0,042)
Medicina	-0,2167* (0,038)	-0,2487* (0,036)	-0,2828* (0,035)	-0,3114* (0,031)
Ing_Comercial	-0,2494* (0,037)	-0,2255* (0,035)	-0,2096* (0,034)	-0,2956* (0,032)
Psicología	-0,2123* (0,043)	-0,2377* (0,039)	-0,2141* (0,038)	-0,2580* (0,038)
Agronomía	-0,0943 (0,064)	-0,2738* (0,058)	-0,2374* (0,056)	-0,3177* (0,054)
Ped_Historia	-0,3042*** (0,115)	-0,2289*** (0,118)	-0,1673*** (0,096)	-0,2405* (0,084)
Odontología	-0,1579* (0,052)	-0,1315* (0,046)	-0,1460* (0,049)	-0,2237* (0,050)
Periodismo	-0,0714 (0,048)	-0,1415* (0,048)	-0,0522 (0,050)	-0,1004*** (0,052)

*Significativo al 1%, *** Significativo al 10%, entre paréntesis se muestra el error estándar.

TABLA III
COEFICIENTES DE DISCRIMINACIÓN FEMENINA POR
CARRERA Y OBSERVACIONES

Carreras	Observaciones			Coeficiente de discriminación		
	Total	Hombres	Mujeres	Total	Salarial	Social
Contador Auditor	1430	741	689	-0,3429* (0,036)	-0,09719*	-0,246
Derecho	1327	777	550	-0,2390* (0,042)	-0,09719*	-0,142
Medicina	1146	676	470	-0,3114* (0,031)	-0,09719*	-0,214
Ing. Comercial	2235	1274	961	-0,2956* (0,032)	-0,09719*	-0,198
Psicología	1422	388	1034	-0,2580* (0,038)	-0,09719*	-0,161
Agronomía	693	430	263	-0,3177* (0,054)	-0,09719*	-0,221
Odontología	424	189	235	-0,2237* (0,050)	-0,09719*	-0,127
Pedagogía en Historia	132	61	71	-0,2405* (0,084)	-0,09719*	-0,143
Periodismo	1132	417	715	-0,1004*** (0,052)	-0,09719*	-0,003

*Significativo al 1%, *** Significativo al 10%, entre paréntesis se muestra el error estándar.

que a continuación se delinea. Consideramos sólo las observaciones bajo el percentil cincuenta de la distribución de ingresos (incluyendo sólo los profesionales ocupados) de todas las carreras. Estamos utilizando el supuesto asumido previamente de que este tipo de discriminación es la misma a través de distintas carreras; además, se evita el efecto de la cola superior de la distribución de ingresos asociada a horas extras de trabajo, postgrados y/o ascensos. Se considera este percentil de los activos en el mercado laboral, pues con mayor probabilidad está trabajando una menor jornada y las diferencias aquí son sólo salariales y no de jornadas más extensas como puede estar ocurriendo en el quintil más alto de los ingresos. El diferencial obtenido en este caso es de un 9,7%.

Lo que estamos asumiendo es que de existir discriminación sexista en la sociedad, esta debería ser igual en todas las profesiones debido a que por definición es una discriminación contra el hecho de ser mujer. Este enfoque es muy similar al usualmente utilizado en la literatura para obtener discriminación agregada.

El resultado obtenido de la regresión considerando los dos primeros cuartiles activos, para las profesiones cuyos salarios los asigna el mercado, (Tabla IV) muestra que los diferenciales salariales son de 9,7% (Tabla IV). De este modo podemos realizar una desagregación de los diferenciales, como se muestra en el Tabla III, de manera tal de obtener los *proxies* para la discriminación salarial sexista y la discriminación salarial social que en conjunto determinan la brecha salarial entre hombres y mujeres.

Discriminación sexista y discriminación social

Procedamos a interpretar nuestras estimaciones de brecha salarial

por género distinguiendo dos posibles componentes empíricos:

Discriminación sexista. Existiría una brecha de 9,7% a través de todas las carreras. Este diferencial estaría relacionado a la discriminación salarial por género o sexista. Se resumiría en el hecho de que algunas mujeres reciben un menor pago, aunque tengan la misma productividad y desempeñen la misma función que un hombre. De allí que la naturaleza de esta discriminación sería exógena a las mujeres.

Discriminación social. Además de la brecha anterior, habría una discriminación variable a través de las carreras. Esta brecha fluctuaría desde un 0,3% para periodismo hasta un 24,6% para contador-auditor. Esta brecha extra se debería a una discriminación social, correspondiendo a un diferencial entre la participación laboral de la mujer y la del hombre. Esto puede resumirse en que las mujeres trabajan más horas en el hogar y menos en trabajos remunerados. Además, la discriminación descrita se puede descomponer en una de naturaleza exógena y otra endógena. La exógena se debería a que los empleadores evitarían darle una gran carga horaria o responsabilidad a las mujeres, mientras la

endógena existiría porque las mujeres, por diversos factores, evitarían dichas grandes cargas o responsabilidades laborales.

Para diferenciar entre ambos tipos de discriminación, utilizaremos los resultados de algunas preguntas de la Encuesta de Trabajo y Equidad (ETE, 2008) y la Primera Encuesta Nacional sobre Mujer y Trabajo en Chile (ENMT, 2010).

Veamos primero la discriminación sexista, que implica que las mujeres ganarían ~10% menos que los hombres aunque hagan exactamente el mismo trabajo. Un posible origen de esta discriminación radicaría en la creencia de los empleadores que las mujeres tienen una menor productividad o una menor disposición o interés hacia el trabajo. Esta creencia carecería de fundamentos válidos, pues obviamente sólo se sustentaría en prejuicios sexistas.

La Encuesta de Trabajo y Equidad (ETE, 2008) contiene una sección destinada a medir las percepciones sobre la relación entre Mujer, Trabajo y Familia. Se les pregunta a las mujeres que trabajan si al llegar a su casa tienen que hacer labores del hogar. Un 69% de las mujeres responden que efectivamente es así, mientras que un 30% dan una respuesta negativa. Asimismo, en la Encuesta Nacional sobre Mujer y Trabajo en Chile (ENMT, 2010) se les consulta quién realiza las actividades hogareñas. Más de un 66% de las veces es la mujer la que debe lavar la ropa y planchar, hacer el aseo de la casa y preparar la comida, mientras que menos de un 2% de sus parejas desempeña dichas funciones.

Veamos ahora una serie de condicionantes de la discriminación social, así como las preferencias de las mujeres respecto al posible dilema empleo-familia. ¿Tienen las mujeres dificultades para cumplir con las responsabilidades familiares debido a la jornada de trabajo? En ETE (2008) un 34% de las mujeres responden afirmativamente, mientras que un 65% contesta negativamente. Luego, 1 de cada 3 mujeres cree que existiría un

TABLA IV
ANÁLISIS DE REGRESIÓN PARA LOS DOS PRIMEROS CUARTILES
DE LOS PROFESIONALES CUYO SALARIO LO FIJA EL MERCADO

ln_y	Coef. (Err. est.)	t	P>t	[95% Conf. interval]	
dummy_mujer	-0,0972 (0,018282)	-5,32	0	-0,1330419	-0,0613494
edad	0,01434 (0,021486)	0,67	0,504	-0,027785	0,056472
edad_cuadrado	-0,00035 (0,000336)	-1,03	0,304	-0,0010038	0,0003136
ln_PAA	0,95394 (0,07073)	13,49	0	0,8152587	1,092625
porcentaje_PP	-0,16864 (0,043606)	-3,87	0	-0,2541451	-0,0831423
dummy_metrop	0,02936 (0,019934)	1,47	0,141	-0,0097273	0,0684437
_cons	6,49088 (0,57697)	11,25	0	5,359589	7,622178
N=3023					

Elaboración en base a datos de Futuro Laboral www.mifuturo.cl.

conflicto (*trade-off*) entre las responsabilidades laborales y las familiares. Asimismo, un 67,5% de las entrevistadas por la ENMT afirma que no se reinsertó al mercado laboral después de tener un hijo, pues quería cuidar de ellos.

¿Tienen las mujeres efectivamente una flexibilidad en su trabajo como para resolver posibles conflictos entre trabajo y hogar? Un 62,9% de las mujeres dicen tener la suficiente flexibilidad, mientras un 36,4% afirma lo contrario (ETE, 2008). Por otro lado, la ENMT (2010) muestra que la variable que haría a más mujeres inactivas estar dispuestas a trabajar es contar con flexibilidad horaria. En resumen, la flexibilidad horaria constituye un factor importante para las mujeres a la hora de incorporarse a un empleo específico. Estas interrogantes apuntan al carácter exógeno de los empleos, los cuales permiten o impiden que la mujer pueda acomodar sus horas laborales para compatibilizarlo con la familia. De manera complementaria se aprecia que respecto a la pregunta si las mujeres debieran tener un trabajo de medio tiempo u horario flexible para compatibilizarlo con responsabilidades familiares, un 89,2% de las mujeres está de acuerdo con la afirmación (ETE, 2008).

Por otra parte, respecto a las preferencias de las mujeres hay una pregunta sobre el tema de si ser una dueña de casa es tan satisfactorio como trabajar por un sueldo. Un 42,8% de las mujeres concuerda, mientras que un 54,9% discrepa (ETE, 2008). En breve una mayoría de las mujeres no concuerda con la aseveración, pero hay una proporción significativa que sí concuerda con ella.

La sociedad tiende a poner la responsabilidad familiar principalmente sobre los hombros de la mujer, lo que presiona para que ellas estén poco dispuestas a aumentar su oferta laboral. Reflejo de esta carga que pone la sociedad sobre ellas, es la pregunta de la ETE sobre si dejarían de trabajar si la pareja ganara lo suficiente. Un 55% de las mujeres se muestra de acuerdo con tal afirmación, mientras que un 38,3% discrepa. En cambio, para la misma pregunta la respuesta de los hombres es muy diferente: sólo un 31% de los hombres dejarían de trabajar si la pareja ganara lo suficiente, en cambio 63% optaría por trabajar.

Veamos ahora porque la discriminación social difiere a través de las profesiones universitarias. La magnitud

de esta discriminación estaría relacionada con la oferta laboral de las mujeres (horas trabajadas) y su evolución en el organigrama (si son o están dispuestas a ser ascendidas). Son componentes estarían determinadas en forma endógena y exógena al mismo tiempo. Ella variaría a través de profesiones, puesto que en algunas hay flexibilidad laboral como para acomodar el número de horas de trabajo o el lugar dónde se ejecuta. Asimismo, algunas profesiones tienen una estructura relativamente más horizontal, por lo que no hay gran incidencia de los ascensos, mientras que otras son del tipo vertical.

Puede haber una tendencia de no promover ascensos para las mujeres (tendencia exógena) o que las mujeres no estén dispuestas a aceptar ascensos (tendencia endógena). Por la parte exógena, esto se debería a que los empleadores percibirían que las mujeres preferirían evitar promociones pues éstas incrementarían su nivel de responsabilidad, lo cual podría generar un conflicto con su dedicación familiar. Sobre este tema un 73,9% de los hombres cree que la familia se descuida si la mujer tiene un trabajo tiempo completo (ETE, 2008). Esta creencia de los hombres de que las mujeres necesariamente descuidan su familia a medida que toman trabajos que requieren de más tiempo, llevaría a que los hombres discriminen a las mujeres a la hora de ascenderlas hacia cargos de mayor responsabilidad o carga horaria. Por otra parte, las mujeres perciben la gran responsabilidad que la sociedad coloca sobre ellas, por lo que es posible que endógenamente decidan rechazar posibilidades de ascenso debido a que ello llevaría a 'descuidar' su familia. Esta creencia parece instalada. Por ejemplo, el 69,2% de las mujeres creen que la familia se descuida si la mujer tiene un trabajo tiempo completo (ETE, 2008). De allí que más de dos de cada tres mujeres podrían pensar que aceptar un ascenso conllevaría un alto costo familiar.

En resumen, sugerimos que hay dos tipos de discriminación. Una es el del tipo sexista, según la cual en todas las profesiones universitarias a las mujeres se les pagan alrededor de un 10% menos que los hombres que hacen el mismo trabajo. Otra sería de carácter social, que correspondería a que la oferta laboral de las mujeres y sus oportunidades/disposición a ascender en una carrera serían menores. Esta discriminación social es la que variaría a través de carreras.

Principales Resultados

La magnitud de la discriminación bruta de remuneraciones entre los profesionales según género fluctúa un 46 y un 58%. Al aplicar una serie de controles vinculados a las características personales de los profesionales se observa que las mujeres profesionales ganan un 22% a un 23% menos que los hombres.

Al considerar profesiones universitarias diversas, para tener grupos más homogéneos, se aprecia que la discriminación de remuneraciones entre los profesionales según género fluctúa un 10% (periodismo) y un 34% (contabilidad-auditoría). A la luz de estos resultados surge una nueva interrogante, ¿a qué se debe este diferencial de discriminación a través de diferentes profesiones universitarias?

Se sugiere descomponer este diferencial en dos componentes, uno sexista y uno social. La magnitud de la discriminación sexista entre profesionales es un 10%. La magnitud de la discriminación social entre las profesiones depende de la flexibilidad para controlar la oferta laboral y el rol desempeñado por los ascensos.

REFERENCIAS

- Bertrand M, Hallock KF (2001) The gender gap in top corporate jobs. *Indust. Labor Rel. Rev.* 55: 3-21.
- Bertrand M, Goldin C, Katz LF (2010) Dynamics of the gender gap for young professionals in the financial and corporate sectors. *Am. Econ. J.: Appl. Econ.* 2: 228-255.
- Blau FD, Kahn LM (2000) Gender differences in pay. *J. Econ. Persp.* 14: 75-99.
- Blau FD, Kahn LM (2006) The U.S. gender pay gap in the 1990s: slowing convergence. *Indust. Labor Relat. Rev.* 60: 45-66.
- ENMT (2010) *Encuesta Nacional sobre Mujer y Trabajo en Chile*. Gobierno de Chile. www.comunidadmujer.cl.
- ETE (2008) *Encuesta Trabajo y Equidad*. Comisión Trabajo y Equidad. Gobierno de Chile. www.trabajoyequidad.cl.
- Mincer JA (1974) *Schooling, Experience and Earnings*. National Bureau of Economic Research. Nueva York, EEUU. 152 pp.
- Montenegro C, Paredes R (1999) *Gender Wage Gap and Discrimination: A Long Term View Using Quintile Regression*. Mimeo, Universidad de Chile.
- Ñopo H (2006) *La Brecha Salarial entre los Sexos en Chile en 1992-2003 desde una Perspectiva de Comparaciones Emparejadas*. RES Working Paper 4464, Inter-American Development Bank. Washington, EEUU.
- O'Neill J (2003) The gender gap in wages, circa 2000. *Am. Econ. Rev.* 93: 309-314.
- Oostendorp R (2004) *Globalization and the Gender Wage Gap*. Amsterdam Institute for International Development, Free University, Amsterdam, World Bank Research Working Paper 3256. 49 pp.

ANALYSIS OF WAGE DIFFERENTIALS ACCORDING TO GENDER AMONG CHILEAN PROFESSIONALS

Gonzalo Valdés and Patricio Meller

SUMMARY

This article explores wage differentials between men and women. First, the aggregate wage differential for Chilean professionals is reviewed. Then, we explore the wage gap heterogeneity between men and women when we study wage differentials by university major fields. When considering different majors the study groups become more homogeneous. Wage discrimination by gender among professionals varies from 10% (journalism) to 34% (accounting). In light of the results, a new question arises: What are these gender differences among uni-

versity careers due to? Along with the analysis indicated above, potential explanations and interpretations of the results are provided, based on opinion polls carried out in order to contextualize the present findings. The wage differential is decomposed into two components, a gender discrimination and a social one. The magnitude of gender discrimination among professionals is ~10%. The magnitude of social discrimination among professions depends on the flexibility to control the labor supply and the role played by job promotions.

ANÁLISE DOS DIFERENCIAIS SALARIAIS SEGUNDO GÊNERO ENTRE PROFESIONAIS CHILENOS

Gonzalo Valdés e Patricio Meller

RESUMO

Este artigo explora os diferenciais salariais entre homens e mulheres. Em uma primeira olhada se revisa a diferença agregada aos salários de profissionais chilenos. Logo se explora a heterogeneidade na brecha salarial entre homens e mulheres quando se estuda o diferencial salarial em nível de carreira profissional. Ao considerar diferentes profissões universitárias se consegue estudar grupos mais homogêneos. A discriminação salarial segundo gênero entre os profissionais flutua entre 10% (jornalismo) e 34%% (contabilidade-auditoria). Diante de estes resultados surge uma nova interrogante, a que se deve este di-

ferencial de discriminação a través de diferentes profissões universitárias? Junto com a análise anterior este trabalho provê explicações potenciais e interpretações aos resultados obtidos baseados em pesquisas de opinião realizadas com o fim de contextualizar os resultados obtidos de brechas salariais. Decompõe-se o diferencial salarial em dois componentes, um sexista e um social. A magnitude da discriminação sexista entre profissionais é ~10%. A magnitude da discriminação social entre as profissões depende da flexibilidade para controlar a oferta laboral e o rol desempenhado pelas ascensões.