



UNIVERSIDAD TECNICA
FEDERICO SANTA MARIA

DEPARTAMENTO
DE INGENIERÍA
COMERCIAL

Maternidad/Paternidad y Salario Laboral en Chile

Memoria para optar al título de Ingeniería Comercial

Estudiante: Camila Etcheberry

Profesor Guía: Lionel Valenzuela

Profesora Correferente: Norman Dabner

Resumen

El texto aborda a brecha salarial de género en Chile, enfocándose en cómo la maternidad y la paternidad influyen en los ingresos laborales. Señala que las mujeres, incluso en los mismos campos de trabajo, ganan menos que los hombres, lo que se atribuye a estereotipos y roles de género arraigados. La maternidad tiene un impacto negativo en los ingresos de las mujeres, mientras que la paternidad puede incluso mejorar los salarios de los hombres. En Chile, existe un vacío en la investigación que compare la brecha salarial de ambos géneros según su estado parental. La maternidad penaliza desproporcionadamente los ingresos femeninos, y aunque la paternidad también presenta algunas penalizaciones, son menos severas. Para promover una sociedad más equitativa, se necesitan políticas públicas que fomenten la igualdad de género y la conciliación entre vida laboral y familiar. Se proponen medidas inspiradas en prácticas internacionales para mitigar esta penalización salarial.

Palabras clave: Maternidad, paternidad, penalización infantil, participación en la fuerza laboral, penalización salarial, Chile.

Introducción

Relevancia del tema

Tanto en Chile como en el mundo, las mujeres ganan menos que los hombres en sus mismos campos de trabajo, en todos los trabajos (*Conoce Más Sobre Brecha Salarial: Causas, Cifras y Por Qué Hay Que Combatirla*, s. f.).

Esto por estructuras sociales desarrolladas a lo largo de siglos, donde priman los estereotipos y roles de género. Cuando una pareja concibe un hijo, es sobre todo la mujer la que se sacrifica más, a nivel fisiológico, de tiempo y económico. En el último tópico expuesto, la maternidad y paternidad son clave para explicar esta brecha de género salarial, ya que las madres experimentan una penalización en sus ingresos, mientras que los padres pueden incluso apreciar un aumento en su sueldo.

Problemática por resolver

Existe un vacío dentro de la investigación de este tópico en Chile, la mayoría de los estudios están desactualizados o se centran exclusivamente en la maternidad, sin hacer comparaciones sobre la brecha salarial en ambos géneros dependiendo de su estado parental.

Motivación personal/académica

Siempre me ha interesado indagar sobre diversos temas, y como defensora de la igualdad de género, me llama el poder contribuir a aumentar la visibilidad y conocimiento dentro de este tema. Encuentro fascinante y al mismo tiempo injusto cómo es posible que, dependiendo del género del individuo, pueda fluctuar tanto su vida considerando que comparten un mismo factor común (parentalidad). Es por esto por lo que quiero investigar este fenómeno y dar propuestas para poder disminuir las brechas salariales en Chile.

Valor esperado

Dentro del valor que se espera contribuir con esta tesis, está el obtener datos sólidos y concisos con los que generar un análisis certero para la creación de estrategias y políticas laborales más equitativas e inclusivas, que ayuden a acercarnos más a la igualdad de género (al menos en el ámbito de trabajo) en Chile.

Objetivo General

Entender el impacto de la Maternidad/Paternidad en el Salario Laboral en Chile

Se busca dar respuesta a la pregunta: "¿Cómo influyen la maternidad y la paternidad en los salarios laborales en Chile y cuáles son los factores que contribuyen en esta relación?"

Objetivos Específicos

Analizar datos salariales separando por género y estado parental

Se recopilarán datos de habitantes chilenos, especificando su género, estado parental, edad, tipo de trabajo, cantidad de hijos y ubicación geográfica. Con esto se hará un modelo econométrico basado en logit, el cual será posteriormente analizado utilizando matching estimators, en base al desarrollo y aplicación de una encuesta.

Identificar qué factores influyen en el gender wage gap dependiendo del estado parental

Se ahondará en todos los factores que podrían explicar el gender wage gap desde una perspectiva del estado parental, vale decir, si se es madre o padre, o si no. Entre los factores a considerar están el nivel educativo, roles de género, acceso a cuidado infantil, la cultura organizacional y la experiencia laboral, entre otros.

Proponer nuevas políticas laborales que ayuden a las madres/padres en el entorno laboral

Una vez ya identificados los factores, se buscarán posibles soluciones para la problemática adyacente. Esto se realizará por medio de estudio de políticas implementadas con éxito en otros países, y la propuesta de nuevas medidas ajustadas a nuestra situación país.

Estado del arte

Antecedentes

1. Brecha Salarial de Género a nivel mundial

Aunque mujeres y niñas representan cerca de la mitad de la población mundial, su potencial de desarrollo se ve estancado por la desigualdad de género, las cuales abarcan todas las regiones del mundo, obstaculizando el progreso social y económico. Estas desigualdades se reflejan en todos los ámbitos de la vida femenina: menor inserción laboral, menores salarios, menos puestos de liderazgo, además de mayor tiempo dedicado al trabajo doméstico y de cuidado no remunerado (*Eje de Desigualdad | Caja de Herramientas*, s. f.).

Basándose en The Global Gender Gap Report (2023), pueden evaluarse las disparidades de género en cuatro grandes dimensiones: participación y oportunidades económicas, logros educativos, salud y supervivencia y empoderamiento político. Se consideran 146 países, respaldando la identificación de las políticas más efectivas en contra de la brecha de género. Este informe mide las dimensiones en puntuaciones del 0 al 100, las que se interpretan como la distancia recorrida hacia la paridad (el porcentaje de brecha que se ha cerrado). Durante el 2023 la puntuación general dio un total de 68,4%, una mejora de 0,3 puntos porcentuales respecto con el año anterior. Ninguna región ha logrado hasta ahora llegar al 80%

de brecha cerrada¹ y se estima que necesitarán 131 años más para poder cerrarla por completo («Global Gender Gap Report», 2023). Puede apreciarse más detalle en la Tabla 1, 2 y 3.

Las mujeres enfrentan una infinidad de desafíos en la vida diaria, profundizando en los que enfrentan dentro del mercado laboral se encuentran varios más, algunos ejemplos son: los estereotipos de género, pues les desincentivan elegir campos tradicionalmente considerados masculinos. La discriminación a las que se pueden ver enfrentadas durante la contratación, promoción y despido, sin contar que tienen un 26% menos de probabilidades de ser contratadas para un cargo de alto nivel que los hombres («Global Gender Gap Report», 2023). Las dificultades para equilibrar la vida familiar y laboral, puesto que las mujeres dedican tres veces más horas que los hombres al trabajo remunerado en el cuidado de la familia, además de que la falta de servicios de cuidado infantil puede dificultar aún más su inserción laboral (OCDE, 2021). También se tiene la falta de oportunidades a cargos de liderazgo, en donde están subrepresentadas en prácticamente todos los rubros; por ejemplificar, solo el 25% de las parlamentarias a nivel mundial son mujeres (*Facts And Figures: Women's Leadership And Political Participation*, 2024). Aparte del acoso laboral: una de cada cinco mujeres ha experimentado violencia y/o acoso sexual durante su vida laboral, lo cual las afecta física, psicológica, sexual y socialmente. Asimismo, también abarca a un ámbito macro, afectando negativamente la productividad, competitividad e imagen reputacional de las empresas y organizaciones.

A través de todo el mundo, en todas las culturas y continentes, una mujer solo gana en promedio el 77% de lo que gana un hombre. Esto provoca una desigualdad económica de por vida y se debe a múltiples factores como se vio anteriormente, entre ellos la infravaloración del trabajo femenino y la concentración en rubros menos remunerados comparado a los hombres, a pesar de requerir el mismo esfuerzo y habilidades. Se sabe que actualmente la tasa real de desempleo femenino es del 15% versus el de los hombres con un 10,5%, en contraste con lo que dicen las tasas oficiales de desempleo, que tienden a minimizar estas diferencias. Las metodologías de las tasas oficiales para medir el desempleo no consideran

¹ Con esto se habla de los porcentajes de las regiones, no países. Para más detalle de los países ver Tabla 3.

el trabajo no remunerado y las responsabilidades de cuidado que desproporcionalmente recaen sobre las mujeres. Ellas dedican mucho tiempo a tareas de cuidado del hogar, atención a personas dependientes y educación de los hijos, lo que limita considerablemente su disponibilidad de buscar empleo (*Human Verification*, s. f.). Además de los impedimentos para el empleo y participación femenina, los datos globales de LinkedIn indican que existe un sesgo continuo en la representación de las mujeres en todas las industrias (puede verse en más detalle en la Tabla 4). Este estudio, que comprende usuarios de LinkedIn de 163 países, arroja que las mujeres son el 41,9% de la fuerza laboral vigente («Global Gender Gap Report», 2023).

Ahondando en el rubro científico-tecnológico, los hombres participan más en los rubros STEM, estudios de la UNESCO muestran que las mujeres solo representan el 35% de los estudiantes de STEM en la educación superior y apenas el 29,3% del campo investigativo, lo que explicaría por qué históricamente solo han ganado 22 premios Nobel relacionados a la ciencia (UNESCO, 2023). Enfocándose en el área tecnológica, son 25% menos propensas que los varones a usar tecnología digital para usos diarios (Collett et al., 2022) y están sobre representadas en roles soporte técnico, tales como servicios de atención al cliente y administrativos y desarrollo y diseño web, mientras que al mismo tiempo sub representan roles de liderazgo tecnológico y e ingeniería de software (Statista, 2024).

Dentro del rubro empresarial, tan solo el 7,4% de CEOs de empresas pertenecientes al S&P 500 son mujeres (Collett et al., 2022), esto debido al “techo de cristal”. Éste es una metáfora que se usa para describir una barrera invisible que limita el ascenso de las mujeres a puestos de liderazgo empresarial, a pesar de tener las mismas o mejores cualidades que sus homólogos masculinos. Estas barreras no están definidas por normas explícitas, sino que son un conjunto de factores sociales, culturales y organizacionales que perpetúan esta desigualdad de género dentro del ambiente laboral (American Association of University Women [AAUW], 2022).

En el rubro educativo, el 48% de la fuerza laboral docente globalmente es femenina (UNESCO, 2021), y el 36% de directoras de colegio, 30% de rectoras universitarias y 36% de ministras de Educación en el

mundo son mujeres (UNESCO, 2023). Respecto al área de la salud, la mayor parte de la fuerza laboral es femenina, representando el 70% de trabajadores a nivel mundial, sobrerrepresentadas en trabajos de enfermeras y parteras con un 80%, y subrepresentadas en roles de administración y liderazgo, con un 25% de participación (OMS, 2023). Ambos rubros son considerados como “vocaciones femeninas”² (Acker, 2000), pues históricamente han sido asociadas a roles de crianza y cuidado, lo que las inclina a elegir profesiones relacionadas, tales como la enfermería, educación y trabajo social (Hochschild, 1989).

Existe un término llamado la Brecha Salarial de género, la cual se define como la diferencia de las ganancias mensuales medias entre hombres y mujeres empleados a tiempo completo, expresándose como un porcentaje del de los hombres. (*Conoce Más Sobre Brecha Salarial: Causas, Cifras y Por Qué Hay Que Combatirla*, s. f.). Esta brecha aumenta considerablemente al hablar de madres, inmigrantes o mujeres de color (*Eje de Desigualdad / Caja de Herramientas*, s. f.). Si bien hay una parte explicable del porqué de esta brecha, hay otra que no lo es. La parte explicativa muestra que hombres y mujeres se insertan laboralmente de forma distinta por varios factores: nivel educativo, rubro, sector y horas trabajadas, entre otras (OIT, 2015). Por otro lado, la parte no explicada, también conocida como penalización salarial, es el remanente de la brecha después de considerar los factores mencionados (que supuestamente deberían justificar las diferencias), denotando una discriminación salarial netamente basada en género (OIT, 2015). Existen dos formas de medir la brecha salarial de género: la bruta y la ajustada. La primera se calcula como la diferencia de la media entre los ingresos totales de hombres y mujeres, sin considerar ninguna otra variable, mientras la otra hace esta diferencia después de ajustar variables como experiencia laboral, educación o tipo de trabajo. Dando una vista más profunda a las variaciones de la penalización salarial se encuentran diversos tipos, por nombrar algunos:

Penalización salarial por hora: es la diferencia entre el salario que reciben hombres y mujeres por las mismas horas de trabajo (Altonji & Blank, 1999).

² lo que ha limitado las aspiraciones y oportunidades de las mujeres en otros campos.

Penalización salarial por ocupación: es la distancia entre el salario promedio que reciben las mujeres en comparación con los hombres que trabajan en la misma ocupación (Autor & Dorn, 2013).

Penalización por trayectoria profesional: se refiere a la diferencia en la remuneración acumulada a lo largo de la carrera profesional entre ambos sexos. Este cálculo considera la diferencia de salarios por hora, distinciones entre horas trabajadas, ascensos, interrupciones durante la carrera, entre otros (Blau & Kahn, 1997).

Penalización por raza y etnia: es la diferencia en el salario promedio que reciben las personas de color versus las personas blancas por el mismo trabajo (Charles & Bynner, 2002).

Penalización salarial por nivel educativo: las mujeres con alto nivel educativo experimentan una penalización menor en el salario en comparación con hombres del mismo nivel (Budig & England, 2000), no obstante, aun así, pueden tener una brecha salarial en comparación con hombres con un nivel educativo inferior (Blau & Kahn, 1997).

Penalización por acoso sexual: Las mujeres que han sufrido de acoso sexual en el trabajo tienen 16% menos de probabilidad de alcanzar altos puestos de gerencia (OIT, 2019).

Penalización por discapacidad: Las mujeres con discapacidad sufren una doble discriminación dentro del mercado laboral. Al menos, en Latinoamérica, ganan 24% menos sueldo que los hombres discapacitados y 46% menos que mujeres no discapacitadas (Banco Mundial, 2018).

Penalización por maternidad: Es la disminución del salario y/o oportunidad de ascenso que viven las mujeres después de tener hijos. Se calcula con los ingresos antes y después del parto, analizando las tasas de ascenso de mujeres con y sin hijos (Budig & England, 2000).

a. Impacto de la maternidad/paternidad a nivel mundial

El impacto laboral y económico de la maternidad y paternidad es variado y afecta a todos los ámbitos de la vida de los padres, algunas de las dimensiones más afectadas son:

El impacto a las personas, el cual puede subdividirse en cómo los afectan según su sexo. Las madres ganan y trabajan menos y tienen menos posibilidad de llegar a puestos de gerencia que los hombres y las mujeres sin hijos (Budig & England, 2000). Los padres actualmente están asumiendo un rol más participativo en el cuidado de los hijos, el 70% de los padres afirma que han aumentado su participación en el cuidado de sus hijos desde el comienzo de la pandemia de COVID-19 (Fatherhood Resource Center, 2021) y su estatus está correlacionado a menos horas extras y mayor flexibilidad laboral (el 60% expresa necesitar flexibilidad laboral para poder equilibrar su vida laboral y familiar) (Fatherhood Resource Center, 2022). Se tiene también el impacto en las familias: Los costos de vivienda, comida, vestuario y atención médica suben significativamente cuando se tiene un hijo (BLS, 2023), de hecho, el costo de cuidado infantil es el segundo gasto más grande para las familias con niños pequeños, después de los costos de vivienda (Pew Research Center, 2020). En consecuencia, de esto, las familias con niños son más susceptibles a vivir en la pobreza que las familias sin niños. Al menos en Estados Unidos la tasa de pobreza para las familias con niños es del 15.2%, mientras que la tasa de pobreza para las personas sin hijos es del 9.7% y las madres solteras tienen la tasa de pobreza más alta de cualquier otro grupo demográfico con un 27.4% (US Census Bureau, 2022).

Respecto al impacto en las empresas: las empresas que no ofrecen políticas de apoyo a los padres pierden un promedio de \$12,500 pesos chilenos por empleado por año debido a la rotación, el ausentismo y la baja productividad (Catalyst, 2019), por su contraparte, las empresas con políticas de apoyo a los padres tienen una tasa de rotación de personal un 33% menor que las otras (Society for Human Resource Management, 2021), además de tener una reputación corporativa más fuerte que las empresas que no las ofrecen. (Reputation Institute, 2021).

Finalmente, para el impacto en el salario como tal, se introducen dos términos nuevos: *Motherhood wage penalty* y *Parenthood wage premium*. El primero se debe a un cúmulo de distintas situaciones: discriminación laboral, interrupción de la carrera laboral, sumado a mayores responsabilidades de cuidado de los hijos (Budig & England, 2000; Correll et al., 2007). Se tiene que madres ganan un promedio de

15% menos que los padres (Matias & Ribeiro, 2007) y 7% menos que las mujeres sin hijos (Blau & Kahn, 1997). Por otro lado, se cree que el premium wage parenthood se debe a la mayor experiencia laboral de los padres, la menor participación de las madres en el mercado laboral y los estereotipos de género que favorecen a los hombres en el trabajo. (Ackerman et al., 2000; Bianchi & Bianchi, 2002).

b. Tendencias históricas

Se puede comenzar a hablar de fuerza laboral femenina a principios del siglo XIX, durante la revolución industrial, en donde su participación aumenta significativamente, pero con salarios mucho más bajos que los de sus compañeros masculinos, en promedio entre un 25% y un 50% menos. Lo que continúa sin mucho revuelo por casi cien años, hasta que las mujeres asumen roles tradicionalmente masculinos en la fuerza laboral, lo que lleva a un aumento de sus salarios durante la primera guerra mundial (Cavazzi & Piontini, 2019), hasta la década de los años 20, cuando la brecha salarial de género se agrandó otra vez, ya que los hombres regresaron de la guerra a los trabajos tradicionales (Goldin & Katz, 2008). Al pasar el tiempo surgen los primeros movimientos feministas, hasta que en la década de los 60s gana impulso y se aprueban leyes antidiscriminatorias en varios países, como por ejemplo la Ley de Igualdad de Remuneración de 1963 en Estados Unidos (Chabaud & Cukierman, 2019). Durante la década de los 80s a los 90s aumenta el ingreso y participación femenina en escuelas de educación superior, sin embargo, a pesar de este avance, las mujeres siguen estando subrepresentadas en áreas de estudio de alta demanda y con mayores ingresos (Bertrand & Mullainathan, 2004). Durante los años 2000s aumentan las investigaciones y debates sobre la brecha salarial de género, lo que genera presión sobre empresas y gobiernos para que tomen medidas (UN Women, 2011), y se logra que algunos países introducen leyes de transparencia salarial, políticas de licencia parental extendida y programas de apoyo al cuidado de los niños (International Labour Organization, 2005).

Las tendencias a lo largo del tiempo muestran que la participación laboral de las mujeres aumentó entre 2016 con un 41,6% a 2019, con un, 42,1%, antes de detenerse a fines de 2019 («Global Gender Gap Report», 2023). Durante 2019 y 2020 hubo una disminución del 3,4%, comparada con la de los hombres

con un 2,4%, la cual puede ser atribuida en parte por la pandemia de COVID-19 y los consecuentes cierres de colegios, cuidado infantil, y pérdida de trabajos en las zonas más afectadas por las restricciones de salud. Desde entonces, las mujeres se han reintegrado muy lentamente a la fuerza laboral: en 2021, la porción de empleos ocupados aumentó (+0,12 puntos porcentuales), y en 2022, sufrió una disminución de -0,03 puntos porcentuales y disminuyó aún más en 2023 con -0,31 puntos porcentuales. La pandemia dejó graves repercusiones, pues la paridad se encuentra muy alejada de su punto máximo de 69% alcanzado en 2009 («Global Gender Gap Report», 2023).

2. Brecha Salarial de Género en Chile

Según el Instituto Nacional de Estadística (INE), la Brecha Salarial Bruta en Chile era del 26,8% en el año 2021 (INE, 2021), lo cual significa que, en promedio, las mujeres ganaban un 26,8% menos que los hombres por hora trabajada. Cabe destacar que la Brecha Salarial Bruta no considera factores como la experiencia laboral, la educación o el tipo de trabajo, por lo que puede subestimar la magnitud real del tópico. Estudios que han ajustado por estos factores han encontrado que la Brecha Salarial Ajustada en Chile puede ser superior al 30% (BID, Brecha Salarial de Género en América Latina). La Brecha Salarial de Género en Chile varía considerablemente según diferentes factores, como:

El sector de actividad: Las mujeres tienen una mayor brecha salarial en sectores tradicionalmente masculinos, como la construcción, la minería y la agricultura. En estos sectores, la Brecha Salarial Bruta puede llegar a ser del 42,8% en el caso de la construcción y del 37,1% en el caso de la minería (INE, 2021).

Nivel Educativo: La brecha salarial aumenta con el nivel educativo, es decir, las mujeres con mayor educación tienen una brecha salarial mayor que las mujeres con menor educación. Entre las mujeres con educación universitaria, la Brecha Salarial Bruta es del 29,4%, mientras que entre las mujeres con educación básica la brecha es del 23,2% (INE, 2021).

Tipo de Trabajo: Las mujeres tienen una mayor brecha salarial en trabajos asalariados formales que en trabajos informales. En el sector formal, la Brecha Salarial Bruta es del 27,3%, mientras que en el sector informal la brecha es del 19,8% (INE, 2021).

Edad: La brecha salarial de género se amplía a medida que las mujeres envejecen. Entre las mujeres de 15 a 29 años, la Brecha Salarial Bruta es del 23,5%, mientras que entre las mujeres de 60 años o más la brecha es del 34,2% (INE, 2021).

Existen diversas causas que contribuyen a la Brecha Salarial de Género en Chile, entre ellas se tienen:

Discriminación Salarial: Las mujeres pueden ser pagadas menos que los hombres por el mismo trabajo, incluso cuando tienen la misma experiencia, educación y calificaciones. Estudios han demostrado que las mujeres chilenas reciben ofertas de trabajo con salarios promedio un 6,5% más bajos que los hombres para el mismo puesto (OCDE, Brecha Salarial de Género en Chile, 2005).

Segregación Ocupacional: Las mujeres tienden a estar concentradas en sectores de la economía con salarios más bajos, como el cuidado de la salud, la educación y el trabajo administrativo. Esta segregación ocupacional limita las oportunidades de las mujeres para acceder a trabajos con mayor remuneración (BID, 2019).

Falta de Acceso a Oportunidades de Ascenso: Las mujeres tienen menos probabilidades de ser ascendidas a puestos de liderazgo que los hombres. Esto se debe a diversos factores, como los estereotipos de género, las redes de contactos masculinas y las responsabilidades de cuidado del hogar que asumen las mujeres (ONU Mujeres, Brecha Salarial de Género).

Trabajo Doméstico y de Cuidado no Remunerado: Las mujeres asumen una mayor parte del trabajo doméstico y de cuidado no remunerado, lo que limita su tiempo y energía para el trabajo remunerado. Esta carga desproporcionada de trabajo doméstico y de cuidado dificulta que las mujeres puedan dedicar tiempo a su desarrollo profesional y competir en igualdad de condiciones con los hombres (OIT, 2023).

a. Impacto de la maternidad/paternidad en Chile

La brecha de género en el mercado laboral chileno es una realidad persistente. Las mujeres experimentan desventajas significativas en comparación con los hombres en aspectos como la participación laboral, la

remuneración y las oportunidades de ascenso (ECLAC, 2020). La maternidad exacerba esta brecha, ya que las mujeres tienden a volver a trabajar en jornadas reducidas o trabajos informales después del parto, lo que reduce sus ingresos y limita su potencial de crecimiento profesional.

En Chile, aún existe una marcada división de roles de género en lo que respecta al cuidado de los hijos. Los hombres dedican en promedio solo 3 horas diarias al cuidado de sus hijos, mientras que las mujeres dedican 7 horas (MIDEPLAN, 2021). Esta desigualdad de género en la distribución del trabajo doméstico y de cuidado es un obstáculo importante para la igualdad de género en el mercado laboral.

Uno de los principales efectos de la maternidad en la trayectoria laboral de las mujeres chilenas es la reducción de las horas trabajadas. Esto es porque las mujeres asumen la mayor parte de la responsabilidad del cuidado de los hijos, lo que las obliga a reducir su jornada laboral o a abandonar el mercado laboral (Castañeda & Salazar, 2018).

Esta reducción de las horas trabajadas tiene un impacto negativo en los ingresos de las mujeres y en sus posibilidades de ascenso profesional. Un estudio realizado por la CEP (2017) encontró que las madres chilenas ganan un 40% menos que los padres por hora trabajada.

Además, las mujeres que tienen hijos son menos propensas a ser ascendidas a puestos de mayor jerarquía que las mujeres sin hijos. Esto se debe a que las empresas suelen considerar que las mujeres con hijos son menos comprometidas con su trabajo y que tienen menor disponibilidad para realizar horas extras o viajar por trabajo (Aranco et al., 2016).

b. Políticas Gubernamentales

El gobierno chileno ha implementado diversas políticas públicas para promover la conciliación entre la vida laboral y familiar y para reducir el impacto de la maternidad en la trayectoria laboral de las mujeres. Estas políticas incluyen la extensión del permiso postnatal, la creación de salas cuna subsidiadas y la promoción del trabajo flexible (Mujica & Vargas, 2019).

Entre las medidas más importantes se encuentran:

Extensión del permiso postnatal

El permiso postnatal en Chile se ha extendido gradualmente desde las 6 semanas originales a los 6 meses actuales. Esto ha permitido que las madres tengan más tiempo para cuidar a sus recién nacidos y para recuperarse del parto.

Creación de salas cuna subsidiadas

El gobierno chileno ha creado una red de salas cuna subsidiadas para que las madres puedan dejar a sus hijos durante su jornada laboral. Estas salas cuna ofrecen atención de calidad a un precio accesible.

Promoción del trabajo flexible

El gobierno chileno ha promovido el trabajo flexible como una forma de conciliar la vida laboral y familiar. Esto incluye medidas como la jornada laboral flexible, el teletrabajo y el trabajo a tiempo parcial.

Sin embargo, estas medidas aún no han sido suficientes para cerrar la brecha de género en el mercado laboral chileno. Se necesitan políticas públicas más ambiciosas y medidas de conciliación más efectivas para que las mujeres puedan participar plenamente en el mercado laboral sin tener que renunciar a su maternidad.

Marco teórico

1. Teoría del Capital Humano

a. Inversión en educación y experiencia laboral

Existe una amplia evidencia que demuestra una relación positiva entre el nivel educativo y los ingresos. Estudios han encontrado que las personas con mayor educación generalmente obtienen salarios más altos que aquellas con menor nivel educativo (Acevedo & Krueger, 2001; Carneiro & Heckman, 2003). Esta relación se explica por diversos factores, incluyendo:

Mayor capital humano: La educación aumenta el de los individuos, dotándolos de habilidades, conocimientos y competencias valoradas en el mercado laboral.

Mayor productividad: Los trabajadores con mayor educación suelen ser más productivos, lo que se traduce en un mayor valor para las empresas y, por lo tanto, en mayores salarios.

Acceso a mejores oportunidades laborales: La educación abre las puertas a mejores oportunidades laborales, incluyendo puestos de trabajo con mayor responsabilidad, mejores beneficios y mayor potencial de crecimiento.

La experiencia laboral es importante en la determinación de los salarios. A medida que los individuos acumulan experiencia, generalmente aumentan sus habilidades y conocimientos, lo que los hace más valiosos para las empresas. Esto se traduce en un aumento gradual de los salarios a lo largo de la vida laboral.

b. Diferencias de género en la inversión de capital humano

Las brechas de género en la educación son un fenómeno persistente a nivel global. Las niñas tienen menos probabilidades de asistir a la escuela primaria y secundaria que los niños, y cuando lo hacen, es probable que reciban una educación de menor calidad. Esta disparidad educativa tiene un impacto significativo en las oportunidades de las mujeres en el mercado laboral (UNESCO, 2018).

Las mujeres con mayor nivel educativo tienden a tener mayores ingresos, mayor estabilidad laboral y una mejor calidad de vida en comparación con aquellas con menor educación (Castañeda & Borraz, 2019). Sin embargo, las normas sociales, la discriminación y las responsabilidades de cuidado no remunerado aún obstaculizan el acceso y la permanencia de las mujeres en los sistemas educativos, especialmente en los niveles superiores (Chávez & Ñopo, 2017).

Las mujeres también experimentan desventajas en cuanto a la acumulación de experiencia laboral. La maternidad y las responsabilidades de cuidado del hogar a menudo las llevan a tomar pausas laborales o a trabajar en empleos a tiempo parcial o informales, lo que limita su desarrollo profesional y reduce sus ingresos (Rodríguez & Salazar, 2018).

A su vez, la segregación ocupacional, que concentra a las mujeres en sectores económicos con menor remuneración y menor potencial de crecimiento, también limita sus oportunidades de adquirir experiencia valiosa en el mercado laboral (Castillo & Torras, 2020).

Esta falta de experiencia laboral impacta negativamente en las perspectivas de ascenso profesional y en los salarios de las mujeres, perpetuando las brechas de género en el ámbito laboral.

La maternidad influye especialmente en la trayectoria profesional de las mujeres. Las licencias de maternidad, aunque necesarias para la salud de las madres y los recién nacidos, pueden llevar a las mujeres a ser excluidas de oportunidades laborales o a enfrentar dificultades para reintegrarse al mercado laboral después del parto (Pérez & Juárez, 2017).

Por otro lado, la paternidad aún no está ampliamente asumida por los hombres en muchos países, lo que limita la capacidad de las mujeres para dedicar tiempo a su desarrollo profesional y educativo (Castañeda & Borraz, 2019). La falta de políticas de apoyo a la paternidad y la persistencia de estereotipos de género que asocian el cuidado del hogar a las mujeres, obstaculizan la corresponsabilidad en las tareas de cuidado y perpetúan las desigualdades en la inversión de capital humano.

2. Teoría de la Discriminación Laboral

a. Sesgo de género en el lugar de trabajo

Los sesgos de género, entendidos como preconcepciones o estereotipos asociados al género, impactan significativamente la percepción de la maternidad y la paternidad en el ámbito laboral chileno. Estos sesgos se manifiestan de diversas maneras, incluyendo:

Sesgo maternalista: La asociación estereotipada de las mujeres con roles de cuidado y crianza las lleva a ser percibidas como menos comprometidas con el trabajo o menos capaces de asumir responsabilidades de alto nivel tras la maternidad (Correa & Pinheiro, 2019).

Sesgo de expectativas: Se espera que las mujeres asuman más responsabilidades familiares, lo que las lleva a evaluarse con mayor rigor en su disponibilidad horaria y compromiso laboral (Castañeda & Morris, 2008).

Falta de apoyo a la paternidad: La ausencia de políticas y prácticas que faciliten la conciliación trabajo-familia para los hombres genera una desventaja en su acceso a permisos y beneficios asociados a la paternidad, perpetuando la idea de que la crianza es una responsabilidad primaria de las mujeres (Heymann, 2010).

Las percepciones sesgadas sobre la maternidad y la paternidad tienen un impacto directo en los salarios de las y los trabajadores chilenos. Las mujeres experimentan una brecha salarial de género significativa, ganando en promedio un 23% menos que los hombres por un trabajo de igual valor (CEPAL, 2021). Esta brecha se agudiza tras la maternidad, ya que las mujeres suelen enfrentar dificultades para reintegrarse al trabajo a tiempo completo, acceder a ascensos o recibir bonificaciones (Castañeda & Morris, 2008).

Por otro lado, los hombres que asumen responsabilidades de cuidado también pueden verse afectados negativamente en sus carreras. Si bien no experimentan la misma brecha salarial que las mujeres, pueden enfrentar dificultades para acceder a puestos de liderazgo o recibir ascensos debido a la percepción de que no están tan comprometidos con el trabajo como sus pares sin hijos (Heymann, 2010).

Un estudio realizado por la Dirección del Trabajo de Chile en 2021 encontró que las mujeres con hijos ganan un 17% menos que los hombres con hijos por la misma hora de trabajo (Dirección del Trabajo, 2021). En contraste, un estudio de la CEPAL en 2020 mostró que los hombres que dedican más tiempo al cuidado de sus hijos disminuyen un 12% en sus ingresos, mientras que las mujeres que dedican al mismo tiempo no disminuyen (CEPAL, 2020).

3. Teoría del Rol de Género

a. Expectativas sociales sobre los roles de género

Las expectativas sociales sobre los roles de género, profundamente arraigadas en la cultura chilena, han configurado un escenario laboral desigual donde la maternidad y la paternidad se asocian a distintas repercusiones en el ámbito salarial. Esta disparidad, lejos de ser una simple coincidencia, encuentra sustento en la teoría de los roles de género, la cual ofrece una valiosa perspectiva para comprender las dinámicas que la perpetúan.

La teoría de los roles de género propone que la sociedad asigna a hombres y mujeres roles diferenciados, tanto en el ámbito público como privado (Eagly & Carmeli, 2010). A las mujeres se les asocia con roles domésticos y de cuidado, mientras que a los hombres se les relaciona con el ámbito laboral y productivo. Esta división dicotómica de roles, reproducida a través de la socialización y reforzada por instituciones y normas sociales, genera sesgos que impactan en las trayectorias laborales y las oportunidades de hombres y mujeres.

En el caso de Chile, la maternidad se percibe como un obstáculo para el desarrollo profesional de las mujeres, relegándolas a un segundo plano en el mercado laboral (Castañeda & Morris, 2019). Las licencias por maternidad, a menudo más extensas que las de paternidad, y la carga desproporcionada de las tareas

domésticas y de cuidado recaída sobre las mujeres, las exponen a una mayor interrupción laboral y a dificultades para reinsertarse en el mercado tras la maternidad (Arriagada & Gazmuri, 2016).

Esta situación se traduce en una brecha salarial de género que desfavorece a las mujeres. Estudios como el de Hey (2016) evidencian que las mujeres en Chile ganan en promedio un 30% menos que los hombres, incluso controlando por factores como la educación y la experiencia laboral. Esta brecha se acentúa aún más tras la maternidad, con una penalización salarial que puede llegar a ser del 40% (Castañeda & Morris, 2019).

Por otro lado, la paternidad no se asocia con las mismas repercusiones negativas en el ámbito laboral. Los hombres que asumen la paternidad no experimentan las mismas interrupciones laborales ni el mismo tipo de penalización salarial que las mujeres (Castañeda & Morris, 2019). De hecho, algunos estudios sugieren que la paternidad puede incluso tener un efecto positivo en los ingresos de los hombres (Bertrand et al., 2010).

Esta disparidad en el tratamiento de la maternidad y la paternidad en el ámbito laboral refleja la persistencia de los roles de género tradicionales en la sociedad chilena. La maternidad se sigue viendo como responsabilidad primordial de las mujeres, mientras que la paternidad se percibe como un complemento al rol masculino principal, el de proveedor (Arriagada & Gazmuri, 2016).

b. Programas y políticas de equidad de género

Marco Legal y Regulatorio:

Chile cuenta con un marco legal y regulatorio robusto que busca promover la equidad de género en el ámbito laboral. Entre las principales leyes y políticas se encuentran:

Ley N° 20.605 (2011)

Establece la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el ámbito laboral y prohíbe la discriminación por sexo.

Ley N° 21.438 (2022)

Otorga licencia parental igualitaria a ambos progenitores, extendiendo el periodo de postnatal a 6 meses.

Política Nacional de Igualdad de Género y Equidad para las Mujeres (2017-2022)

Define objetivos estratégicos para avanzar en la igualdad de género en diversos ámbitos, incluyendo el laboral.

Plan Nacional de Corresponsabilidad en el Cuidado (2021-2024)

Busca promover la corresponsabilidad entre hombres y mujeres en el cuidado del hogar y la familia, incluyendo medidas como la creación de salas cuna y jardines infantiles en empresas.

Programas Gubernamentales:

El Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género (SernamEG) implementa diversos programas destinados a promover la equidad de género en el ámbito laboral, entre ellos:

Programa Mujer y Trabajo

Ofrece capacitación, orientación y apoyo a mujeres para su inserción y permanencia en el mercado laboral.

Programa 4 a 7

Brinda apoyo a mujeres jefas de hogar con hijos e hijas en edad escolar para su conciliación entre la vida laboral y familiar.

Fondo para la Equidad de Género

Financia proyectos que buscan promover la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el ámbito laboral.

Iniciativas del Sector Privado:

Cada vez más empresas en Chile están implementando iniciativas propias para promover la equidad de género en el lugar de trabajo, tales como:

Planes de igualdad de género

Establecen medidas concretas para eliminar las brechas salariales y de género, y fomentar la participación de las mujeres en puestos de liderazgo.

Políticas de conciliación vida laboral y familiar

Ofrecen flexibilidad horaria, teletrabajo y otros beneficios para que las y los trabajadores puedan conciliar sus responsabilidades laborales y familiares.

Programas de mentoring y coaching

Apoyan el desarrollo profesional de las mujeres y las ayudan a alcanzar sus metas profesionales.

Desafíos y Perspectivas:

A pesar de los avances logrados, aún persisten desafíos importantes en materia de equidad de género en el ámbito laboral en Chile, como:

Brecha salarial de género

Las mujeres en Chile ganan en promedio un 27% menos que los hombres por igual trabajo.

Baja participación femenina en puestos de liderazgo

Las mujeres representan solo el 12% de los gerentes generales y el 30% de los miembros de los directorios de las empresas en Chile.

Dificultades para la conciliación vida laboral y familiar

Las mujeres siguen asumiendo la mayor parte del trabajo doméstico y de cuidado no remunerado, lo que dificulta su participación plena en el mercado laboral.

En el futuro, es necesario continuar fortaleciendo el marco legal y regulatorio, ampliar los programas gubernamentales y las iniciativas del sector privado, y promover un cambio cultural que valore la igualdad de género en el ámbito laboral.

Metodología

La metodología propuesta para esta tesis se centra en el uso de modelos econométricos para analizar el impacto de la maternidad y paternidad en los salarios laborales en Chile. Este enfoque permitirá identificar y cuantificar los factores que contribuyen a la brecha salarial de género dependiendo del estado parental. El proceso se desarrollará en varias etapas, detalladas a continuación.

1. Recopilación de Datos

La primera fase del estudio consiste en la recopilación de datos detallados de la población chilena. Se buscarán bases de datos que contengan información sobre género, estado parental (si son madres, padres o no tienen hijos), edad, tipo de trabajo, cantidad de hijos y ubicación geográfica. Estos datos se obtendrán mediante una encuesta de creación propia basada en estudios previos. Estos datos proporcionarán una base sólida para el análisis econométrico.

2. Modelo multinomial

Se utilizará el modelo multinomial para esta investigación. Este modelo es una extensión de la regresión logística, diseñado para predecir la probabilidad de que una observación pertenezca a una de varias categorías mutuamente excluyentes. En otras palabras, es una herramienta estadística que permite modelar situaciones donde la variable dependiente puede tomar más de dos valores.

En el contexto del análisis sobre la relación entre maternidad/paternidad y los salarios, el modelo multinomial es una herramienta muy útil si se quiere predecir a qué categoría salarial pertenecerá una persona, considerando variables como el número de hijos, el género, el nivel educativo, etc.

El modelo multinomial permitiría estimar la probabilidad de que una persona con ciertas características (por ejemplo, una mujer con dos hijos y un título universitario) pertenezca a cada una de las categorías salariales.

Las variables independientes seleccionadas que influyen en los salarios serán:

- Variable dependiente: La categoría salarial (baja, media, alta).
- Variables independientes: Número de hijos, género, nivel educativo, tipo de empleo, etc.

Ventajas de Utilizar un Modelo Multinomial en este Contexto:

- **Flexibilidad:** Permite modelar variables dependientes con múltiples categorías, lo que es ideal para analizar la distribución de los salarios en diferentes rangos.
- **Interpretabilidad:** Los coeficientes del modelo permiten entender cómo cada variable independiente influye en la probabilidad de pertenecer a una determinada categoría salarial.
- **Control de variables:** Se puede incluir múltiples variables independientes en el modelo, lo que permite controlar por otros factores que puedan influir en los salarios, como la experiencia laboral, la región geográfica, etc.

Análisis de datos:

- Se usaron gráficas porcentuales para mejor interpretación de la información obtenida por medio de la encuesta.

3. Limitaciones y Consideraciones

- **Supuestos:** El modelo multinomial asume que las categorías de la variable dependiente son mutuamente excluyentes y exhaustivas.
- **Complejidad:** A medida que aumenta el número de categorías o de variables independientes, el modelo puede volverse más complejo y difícil de interpretar.

Desarrollo de la Investigación

1. Recopilación de Datos

Validación de la Encuesta

La encuesta fue validada empleando un enfoque comparativo y metodológico que incluyó los siguientes pasos:

Revisión de estudios previos y encuestas relacionadas al tema

Se investigaron encuestas y tesis previamente publicadas que abordaran temas similares, como la relación entre Salario, Género, y variables sociodemográficas y laborales en contextos chilenos o internacionales. Se tomaron preguntas clave que habían demostrado validez en investigaciones anteriores y se adaptaron al contexto del presente estudio.

Entre las fuentes revisadas, se incluyeron investigaciones sobre disparidades salariales, influencia de nivel educativo en el ingreso, y efectos del género en la estructura laboral. Estas referencias sirvieron como base para identificar los ítems más relevantes y las mejores prácticas en el diseño de encuestas.

Estas encuestas se aplicaron vía internet y presencial, siendo difundidas por medio de redes sociales y yendo a espacios donde usualmente hay aglomeraciones de gente, para mencionar algunos, estaciones de metro, avenidas, patios universitarios.

Adaptación y redacción basada en instrumentos validados

Datos

Se seleccionaron solo las variables relevantes, y se extrajeron aquellas que tenían información de fechas e ID (que no muestran tendencias por categorías), por otra parte, aquellas variables que presentaban muchos datos faltantes se extrajeron del análisis, principalmente porque no influían directamente con el Salario y la Cantidad de Hijos (y por lo tanto no es necesaria una imputación). Luego, finalmente, se imputó de forma

que solo quedaron los individuos que no tenían valores faltantes en Salario, en Género y Cantidad de hijos.

Después, quedaron las siguientes variables renombradas (nuevo nombre / nombre anterior en la base de datos):

Género, Edad, Estado Civil = 'Estado Civil',

Cantidad Hijos = 'Cantidad de hijo(a)s',

Beneficios = '¿Recibe algún tipo de bonificación o beneficio adicional en su trabajo por su maternidad/paternidad?',

Nivel_Educativo = 'Nivel educativo más alto alcanzado',

Situacion_Laboral = '¿Cuál es su situación laboral actual?',

Tipo_Contrato = '¿Cuál es su tipo de contrato laboral?',

Anos_Experiencia = '¿Cuántos años de experiencia laboral tiene en su campo?',

Salario = '¿Cuál es su salario mensual líquido?',

Region = '¿En qué región de Chile trabaja actualmente?',

Comuna = '¿En qué comuna de Chile trabaja actualmente?'

Como segundo paso antes de la exploración de los datos a través de gráficos para observar la tendencia, se renombraron los factores que categorizaban a Salario, de forma que quedaron como (nombre anterior en la base de datos / nuevo nombre):

'Menos de \$500.000' = 'Menos de 500K',

'\$500.001-\$600.000' = '500K-600K',

'\$600.001-\$700.000' = '600K-700K',

'\$700.001-\$800.000' = '700K-800K',

'\$800.001-\$900.000' = '800K-900K',

'\$900.001 - \$1.000.000' = '900K-1M',

'\$1.000.001-\$1.100.000' = '1M-1.1M',

'\$1.100.001-\$1.200.000' = '1.1M-1.2M',

'\$1.200.001-\$1.300.000' = '1.2M-1.3M',
'\$1.300.001-\$1.400.000' = '1.3M-1.4M',
'\$1.400.001 - \$1.500.000' = '1.4M-1.5M',
'\$1.500.001-\$1.600.000' = '1.5M-1.6M',
'\$1.600.001-\$1.700.000' = '1.6M-1.7M',
'\$1.700.001-\$1.800.000' = '1.7M-1.8M',
'\$1.800.001-\$1.900.000' = '1.8M-1.9M',
'\$1.900.001 - \$2.000.000' = '1.9M-2M',
'Más de \$2.000.000' = 'Más de 2M'

Tamaño de la muestra

El estudio contó con una muestra final de 1,200 participantes, seleccionados mediante un muestreo no probabilístico, aunque dirigido a grupos clave.

Caracterización de la muestra

La muestra está compuesta por participantes seleccionados siguiendo los criterios definidos en la metodología del estudio. Basándonos en el diseño del trabajo, se espera que los participantes reflejen las siguientes características:

Distribución Socioeconómica y Demográfica:

- Género: Se anticipa una distribución equilibrada, con representación de hombres, mujeres y otras identidades de género según el alcance de la encuesta.

- Edad: Los participantes abarcarán un rango de 18 a 65 años, centrado en la población laboral activa.
- Nivel educativo: Se espera que la mayoría tenga estudios técnicos, universitarios o de posgrado, ya que estos niveles están directamente relacionados con el tema del estudio (salarios y género).

Características Laborales:

- Situación laboral: Predominio de personas con empleo formal (contrato laboral), aunque también se incluye a trabajadores independientes o informales para explorar diferencias.
- Sectores laborales: Representación de diferentes sectores económicos (público, privado, independiente).

Distribución Geográfica:

La muestra contempla una representación proporcional de participantes en regiones urbanas y rurales, para explorar cómo las diferencias salariales pueden variar según la ubicación.

Variables Relevantes Anticipadas:

Salario, género, cantidad de hijos, nivel educativo, años de experiencia laboral, tipo de contrato, beneficios laborales, y ubicación geográfica son algunas de las principales variables que caracterizarán a los participantes.

¿Ok y tablas y gráficos que representen la caracterización de la muestra?

2. Modelo Multinomial

Se desarrollaron dos modelos:

1) Para explicar el Salario:

1. Creación de un modelo multivariado nulo.
2. Uso del criterio de Información de Akaike (AIC) con el comando step para seleccionar el mejor modelo, añadiendo y eliminando variables.
3. Identificación de variables significativas utilizando valores p ajustados por la corrección de Bonferroni, reduciendo el umbral de significancia a 0.00416 (confianza de 99.6%).
4. Variables significativas: Nivel Universitario en el Nivel Educativo.

2) Para predecir el Salario considerando el Género:

1. Similar procedimiento de selección mediante AIC y corrección de Bonferroni.
2. Variables significativas: Intercepto, Nivel Posgrado y Nivel Universitario en el Nivel Educativo.

3. Selección de Variables

Variables seleccionadas en ambos modelos se basaron en su contribución significativa al ajuste del modelo, verificadas mediante AIC y pruebas estadísticas. Las variables categorizadas correctamente (e.g., Nivel Educativo) mejoraron la explicación de las diferencias en Salario.

4. Ventajas de Utilizar un Modelo Multinomial en este Contexto

- Permite modelar variables dependientes categóricas, como rangos de Salario, con múltiples categorías.
- Identifica la relación entre variables predictoras y categorías específicas de la variable dependiente.
- Es flexible para integrar múltiples variables explicativas y sus interacciones.

5. Limitaciones y Consideraciones

- El modelo multinomial requiere un gran número de observaciones para obtener resultados confiables debido al aumento en parámetros a estimar.
- Variables con alta correlación entre sí pueden generar problemas de multicolinealidad.
- La recodificación de variables categóricas debe ser cuidadosa para evitar sesgos en la interpretación de los resultados.
- La imputación de datos faltantes y la eliminación de variables pueden introducir sesgos si no se realizan correctamente.

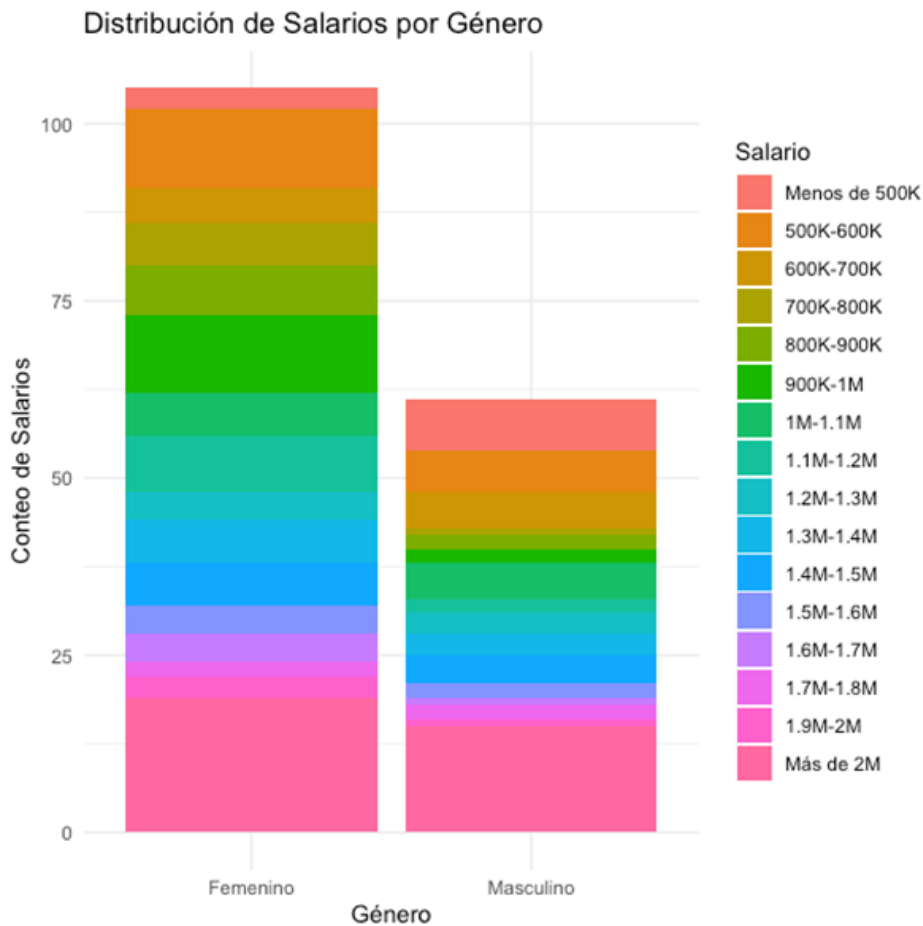
Resultados

1. Gráficos de exploración de datos:

Se limpió la muestra de encuestados, excluyendo a los que no eran útiles para el estudio.

Gráfico 1:

Considerándose el conteo de salarios la frecuencia absoluta de personas en cada rango salarial específico dentro de un grupo. Es decir, cuántas personas tienen salarios que caen en un determinado intervalo de valores, como "Menos de 500K", "500K-600K", etc.



Interpretación

La afirmación de que el grupo femenino presenta una mayor variabilidad en los salarios, mientras que el grupo masculino muestra una distribución más concentrada, especialmente en los rangos salariales más bajos, revela patrones interesantes y complejos en la estructura salarial por género.

Variabilidad Salarial en Mujeres:

- Mayor Heterogeneidad: La mayor variabilidad salarial en el grupo femenino sugiere que las mujeres se encuentran en una variedad más amplia de roles y ocupaciones, lo que se traduce en una distribución de ingresos más dispersa.

- Segmentación Ocupacional: Es posible que las mujeres estén sobrerrepresentadas en sectores con menores salarios y en ocupaciones con menor remuneración, lo que contribuye a la mayor dispersión en sus ingresos.
- Brechas Salariales en Diferentes Sectores: Las mujeres podrían experimentar brechas salariales más amplias en algunos sectores económicos en comparación con otros, lo que aumenta la variabilidad en sus ingresos.

Concentración Salarial en Hombres:

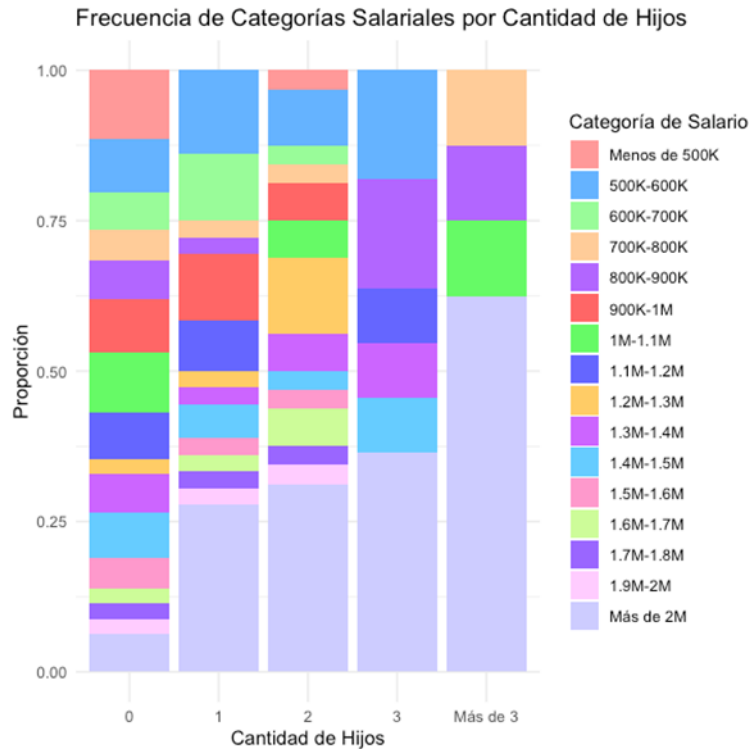
- Dominancia en Sectores Remunerados: Los hombres podrían estar sobrerrepresentados en sectores y ocupaciones con mayores salarios, lo que explica la concentración en los rangos salariales más altos.
- Efecto Techo de Cristal: La presencia de un grupo significativo de hombres en los rangos salariales más altos podría estar relacionada con el "techo de cristal", un fenómeno que limita el ascenso profesional de las mujeres a los puestos de mayor jerarquía y remuneración.

Presencia en el Rango Más Alto:

- Excepciones a la Regla: La presencia de mujeres y hombres en el rango salarial más alto sugiere que existen excepciones a los patrones generales y que factores individuales como la educación, la experiencia y las habilidades pueden superar las barreras de género.
- Heterogeneidad dentro de los Géneros: Aunque existen tendencias generales, es importante reconocer que tanto hombres como mujeres son individuos únicos con diferentes trayectorias laborales y oportunidades.

2. Gráficos para medir la tendencia por proporción de barras:

Gráfico 1:

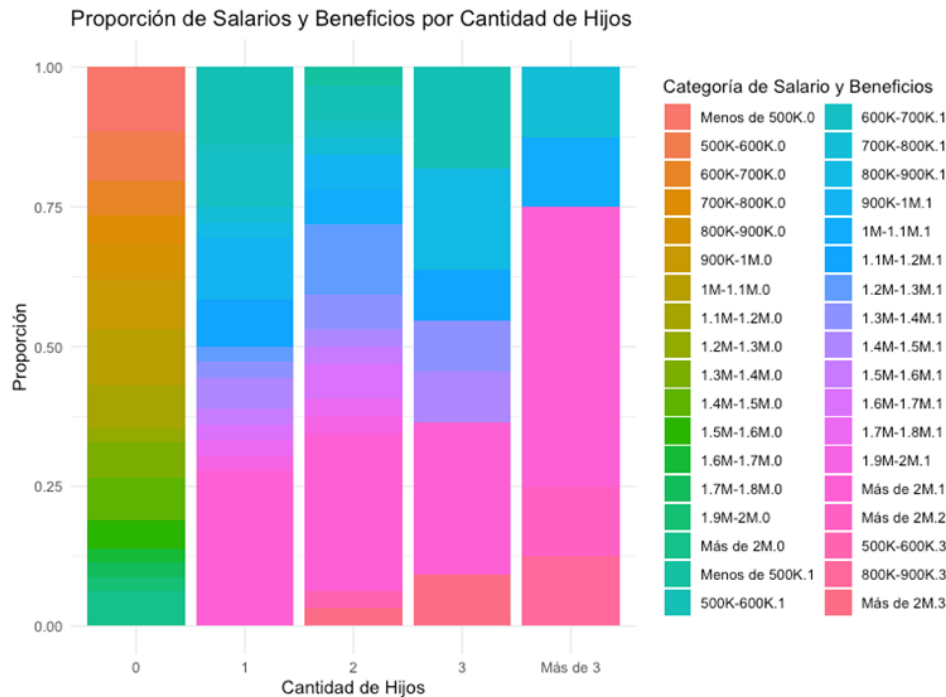


Interpretación

- **Tendencia Centralizada:** El gráfico evidencia una clara tendencia hacia la concentración de personas con un mayor número de hijos en las categorías salariales más bajas. Esto sugiere una correlación negativa entre la cantidad de hijos y los ingresos.
- **Desigualdad Salarial Creciente:** A medida que aumenta el número de hijos, se observa una mayor disparidad en los salarios. Mientras que un grupo significativo de personas con muchos hijos se concentra en los niveles salariales más bajos, otro grupo más reducido mantiene altos ingresos. Esta disparidad podría reflejar diferentes factores como el nivel educativo, el tipo de empleo o el acceso a redes de apoyo.

- Impacto Diferencial por Género: Si bien el gráfico general muestra una tendencia clara, sería interesante analizar si esta relación se mantiene de manera similar para hombres y mujeres. Es posible que las mujeres experimenten una penalización salarial mayor por maternidad debido a factores como la discriminación de género y la interrupción de sus carreras profesionales.

Gráfico 2:



Interpretación

El gráfico que describe sugiere una relación inversa entre el número de hijos y la proporción de beneficios en relación con los salarios. Esto indica que, a medida que aumenta el número de hijos en un hogar, la proporción de ingresos provenientes de beneficios sociales o subsidios tiende a ser menor en comparación con los ingresos provenientes del trabajo.

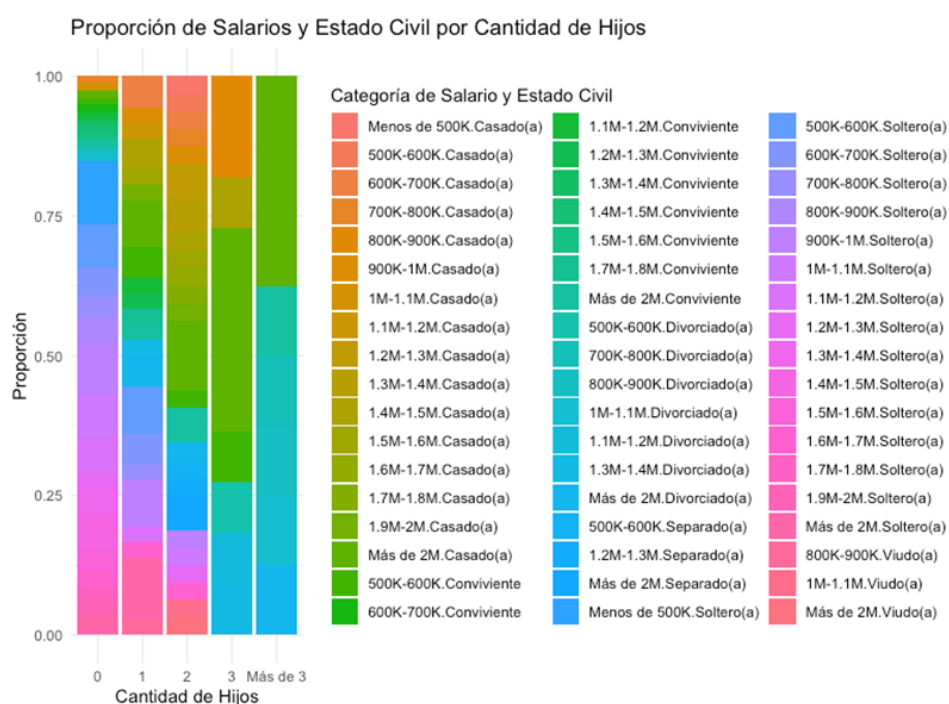
Posibles Explicaciones:

- Mayor Dependencia del Ingreso Laboral: Familias con más hijos podrían verse obligadas a depender en mayor medida de los ingresos provenientes del trabajo para cubrir sus necesidades básicas y gastos asociados a la crianza de los hijos. Esto podría deberse a que los beneficios sociales

existentes no son suficientes para cubrir los costos asociados a una familia numerosa, o porque existen barreras de acceso a estos beneficios.

- **Menor Participación Laboral:** En algunos casos, tener más hijos podría estar asociado a una menor participación laboral, especialmente por parte de las mujeres, debido a las demandas de tiempo y energía que implica la crianza. Sin embargo, esto no necesariamente implica una reducción en los ingresos totales del hogar, ya que la pareja o otros miembros de la familia podrían aumentar su carga laboral.
- **Diseño de los Programas de Beneficios:** Los programas de beneficios sociales podrían estar diseñados de manera que favorezcan a familias con menos hijos o con menores ingresos, lo que podría explicar por qué las familias numerosas reciben una proporción menor de beneficios en relación con sus ingresos laborales.
- **Otras Variables Influyentes:** Otros factores como el nivel educativo, el tipo de empleo, la región geográfica y el estado civil podrían influir en la relación entre el número de hijos y la proporción de beneficios.

Gráfico 3:



Interpretación

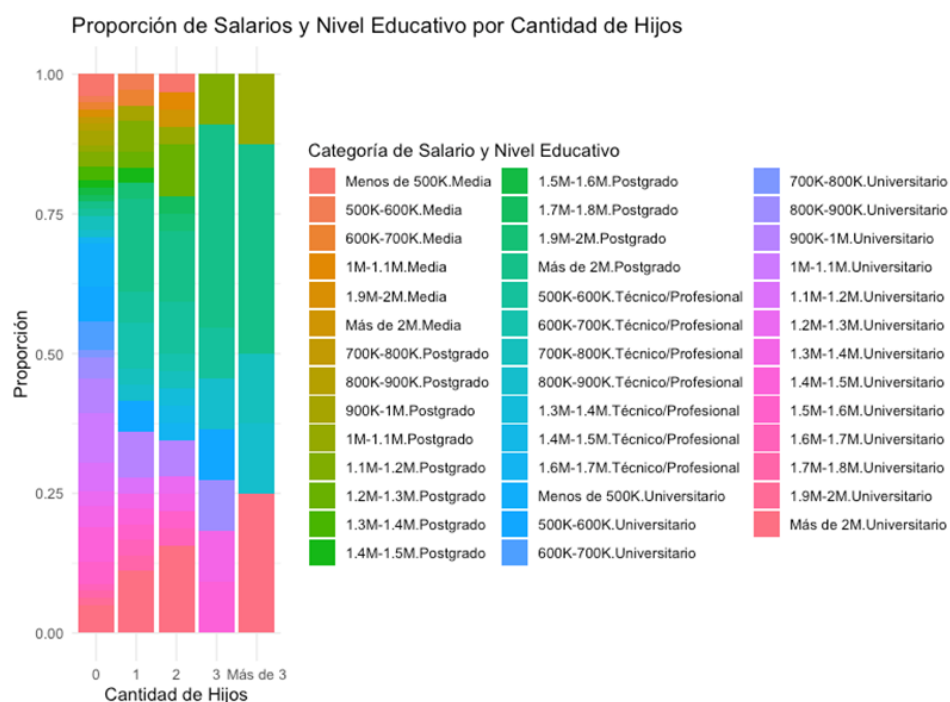
El gráfico que describe presenta una relación interesante entre el estado civil, el número de hijos y los niveles salariales. Los hallazgos principales son:

- **Ventaja Salarial de los Casados:** En general, las personas casadas tienden a tener salarios más altos en comparación con las personas solteras. Esto podría deberse a diversos factores, como economías de escala en los hogares, mayor estabilidad laboral o mayores oportunidades de ascenso profesional.
- **Efecto Atenuante de los Hijos:** A medida que aumenta el número de hijos, la diferencia salarial entre casados y solteros tiende a reducirse. Esto sugiere que la presencia de hijos puede compensar en parte la ventaja salarial de estar casado, posiblemente debido a mayores gastos familiares y a la necesidad de dedicar más tiempo a las tareas de cuidado.

Posibles Explicaciones y Consecuencias:

- **División del Trabajo Doméstico:** En hogares con hijos, la división del trabajo doméstico suele ser más marcada, con las mujeres asumiendo una mayor carga de cuidados. Esto puede limitar las oportunidades laborales de las mujeres y reducir sus ingresos.
- **Costos de Crianza:** Los costos asociados a la crianza de los hijos pueden ser elevados, lo que reduce el ingreso disponible para el hogar y limita el consumo y el ahorro.
- **Políticas Públicas:** Las políticas públicas relacionadas con la conciliación de la vida laboral y familiar, como licencias parentales y servicios de cuidado infantil, pueden influir en la relación entre el estado civil, el número de hijos y los salarios.
- **Discriminación Laboral:** Las mujeres con hijos pueden enfrentar discriminación en el mercado laboral, lo que puede limitar sus oportunidades de ascenso y reducir sus ingresos.

Gráfico 4:



Interpretación

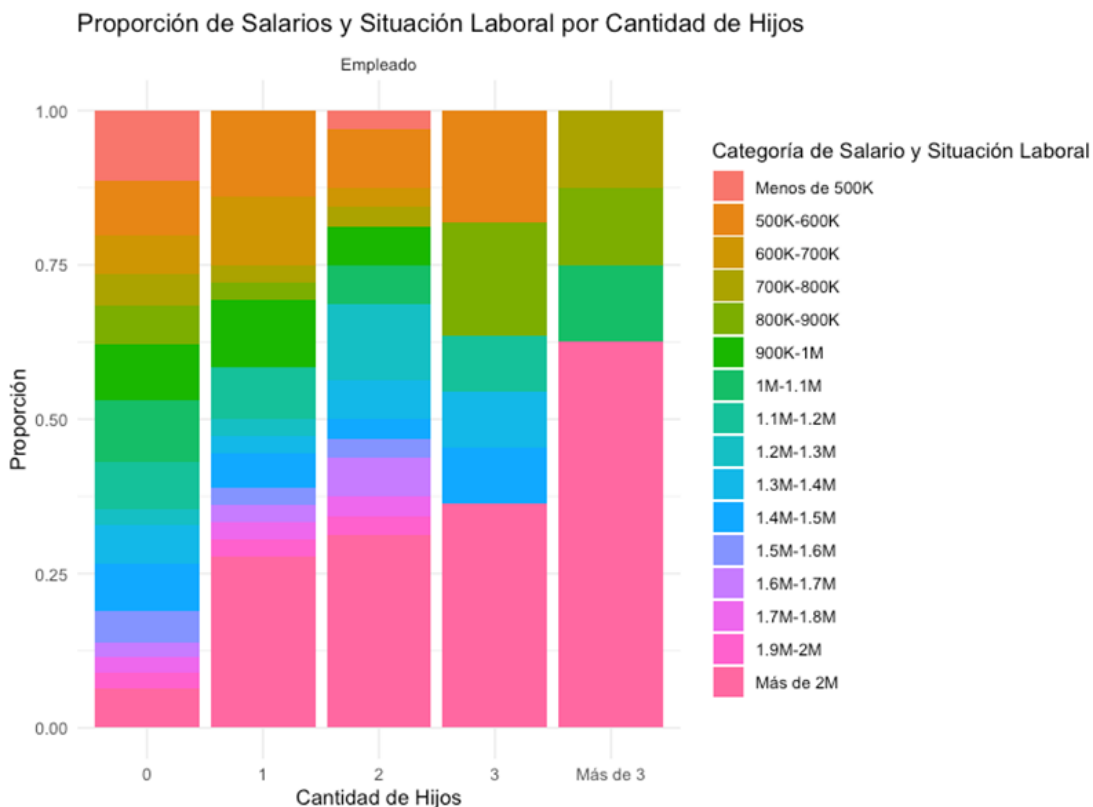
El gráfico que presentas revela una interesante interacción entre el nivel educativo, el número de hijos y los salarios. La observación clave es que, a medida que aumenta el número de hijos, la reducción salarial es menos pronunciada para aquellos con mayores niveles educativos. Esto sugiere que:

- **Amortiguación del Impacto:** Un mayor nivel educativo actúa como una especie de amortiguador ante la disminución salarial asociada a tener más hijos.
- **Mayor Capital Humano:** Personas con mayor nivel educativo poseen un mayor capital humano, lo que les permite acceder a mejores empleos y negociar salarios más altos, incluso en presencia de responsabilidades familiares.
- **Mayor Flexibilidad:** Los individuos con mayores niveles educativos podrían tener acceso a trabajos más flexibles o a oportunidades de teletrabajo, lo que les permite conciliar mejor la vida laboral y familiar.

Posibles Explicaciones y Consecuencias:

- **Capital Humano y Productividad:** Un mayor nivel educativo se asocia a una mayor productividad, lo que hace a estos individuos más valiosos para las empresas y les permite negociar salarios más altos.
- **Redes Profesionales:** Personas con mayor nivel educativo suelen tener redes profesionales más amplias, lo que facilita encontrar mejores oportunidades laborales.
- **Discriminación:** Aunque el nivel educativo sea un factor importante, no podemos descartar la posibilidad de que exista discriminación hacia las mujeres con hijos, incluso aquellas con altos niveles educativos.
- **Costos de Oportunidad:** Para las personas con menor nivel educativo, la decisión de tener hijos puede implicar mayores costos de oportunidad en términos de ingresos futuros, ya que pueden tener menos opciones laborales y menores salarios.

Gráfico 5:



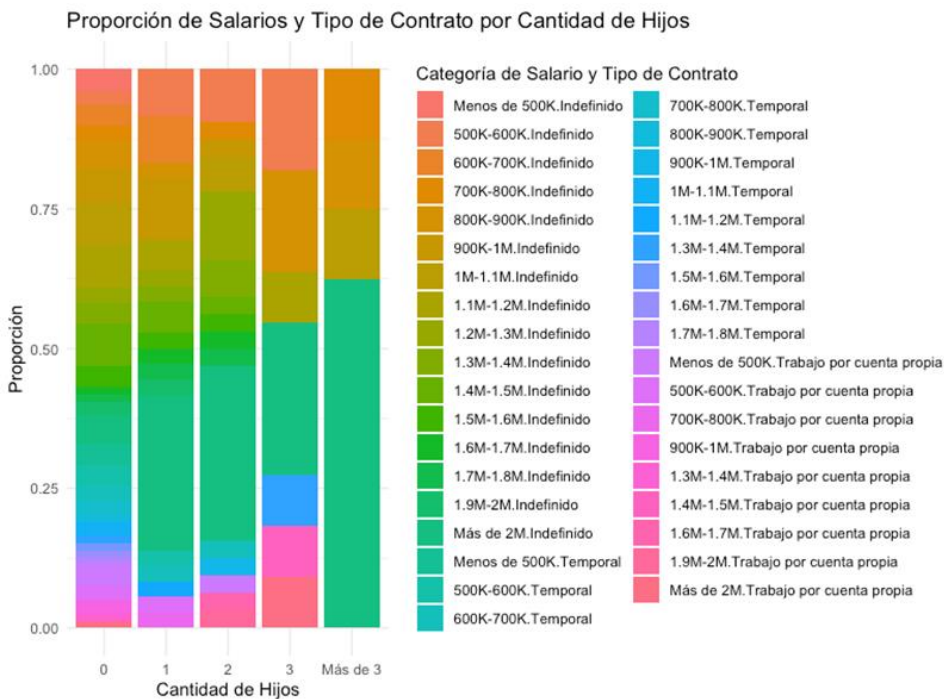
Interpretación

El gráfico que presentas evidencia una relación interesante entre la situación laboral, el número de hijos y los niveles salariales. La observación clave es que los empleados a tiempo completo parecen experimentar una menor disminución en sus ingresos a medida que aumenta el número de hijos, en comparación con aquellos en otras situaciones laborales.

Posibles Explicaciones y Consecuencias:

- **Beneficios Laborales:** Los empleados a tiempo completo suelen tener acceso a una gama más amplia de beneficios laborales, como seguros de salud, planes de pensiones y licencias pagas, que pueden amortiguar el impacto financiero de tener hijos.
- **Estabilidad Laboral:** Los empleos a tiempo completo suelen ofrecer mayor estabilidad laboral y oportunidades de crecimiento profesional, lo que se traduce en mayores ingresos a largo plazo.
- **Negociación Colectiva:** Los trabajadores con contratos a tiempo completo suelen estar sindicalizados y tienen mayor capacidad de negociación colectiva, lo que les permite obtener mejores salarios y condiciones laborales.
- **Inversión en Capital Humano:** Las empresas suelen invertir más en la capacitación y el desarrollo de sus empleados a tiempo completo, lo que aumenta su productividad y su valor en el mercado laboral.

Gráfico 6:



Interpretación

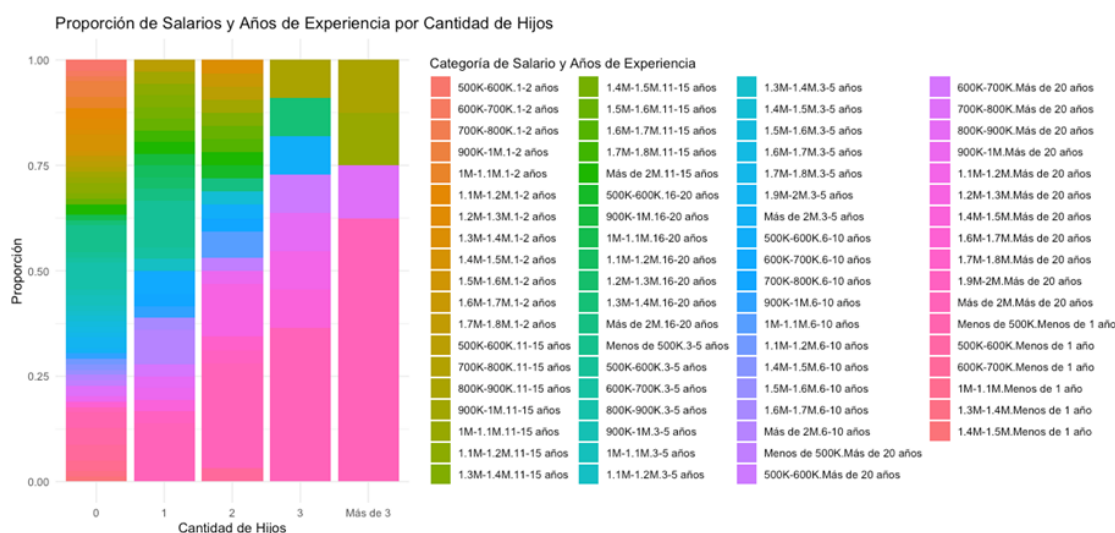
El gráfico que presentas evidencia una clara relación entre el tipo de contrato, el número de hijos y los niveles salariales. Los hallazgos principales son:

- Desventaja de los Contratos No Fijos: Las personas con contratos temporales o por obra suelen experimentar una mayor disminución en sus ingresos a medida que aumenta el número de hijos. Esto sugiere que estos trabajadores son más vulnerables a las fluctuaciones económicas y a las demandas familiares.
- Estabilidad de los Contratos Fijos: Por el contrario, los empleados con contratos fijos tienden a mantener una mayor estabilidad salarial, incluso con varios hijos. Esto podría deberse a una mayor seguridad laboral, a mejores beneficios sociales y a mayores oportunidades de negociación colectiva.

Posibles Explicaciones y Consecuencias:

- **Inseguridad Laboral:** Los contratos temporales y por obra ofrecen menor seguridad laboral y menores beneficios sociales, lo que dificulta a los trabajadores conciliar la vida laboral y familiar.
- **Dificultad para Negociar Salarios:** Los trabajadores con contratos precarios tienen menos poder de negociación para solicitar aumentos salariales o mejores condiciones laborales.
- **Inversión en Capital Humano:** Las empresas suelen invertir menos en la capacitación y el desarrollo de los trabajadores con contratos temporales, lo que limita sus oportunidades de crecimiento profesional y de aumento de salarios.
- **Discriminación:** Los trabajadores con hijos y contratos precarios podrían enfrentar discriminación en el mercado laboral, lo que dificulta su acceso a empleos estables y bien remunerados.

Gráfico 7:



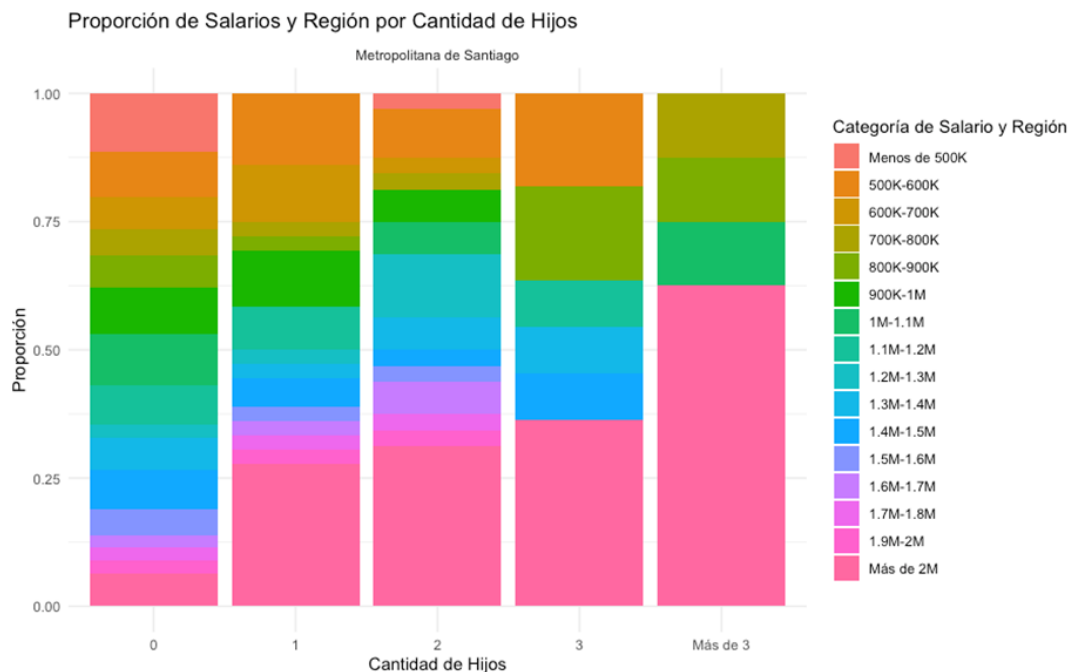
Interpretación

El gráfico que presentas revela una interesante interacción entre los años de experiencia laboral, el número de hijos y los niveles salariales. La observación clave es que, si bien la experiencia laboral generalmente se asocia con mayores ingresos, este efecto positivo se atenúa para las personas con más hijos.

- Posibles Explicaciones y Consecuencias:

- **Inversión en Capital Humano:** Las personas con más hijos podrían dedicar menos tiempo a la formación continua y al desarrollo de sus habilidades, lo que limita su capacidad para aumentar sus ingresos a través de la experiencia.
- **Conciliación de la Vida Laboral y Familiar:** Las responsabilidades familiares pueden limitar las oportunidades de crecimiento profesional y de aumento de salarios, especialmente para las mujeres.
- **Discriminación:** Las personas con hijos, especialmente las mujeres, pueden enfrentar discriminación en el mercado laboral, lo que dificulta su acceso a empleos bien remunerados y a oportunidades de promoción.
- **Costos de Oportunidad:** La decisión de tener hijos implica un costo de oportunidad en términos de ingresos futuros, ya que las personas con hijos pueden reducir sus horas de trabajo o aceptar empleos menos remunerados.

Gráfico 8:



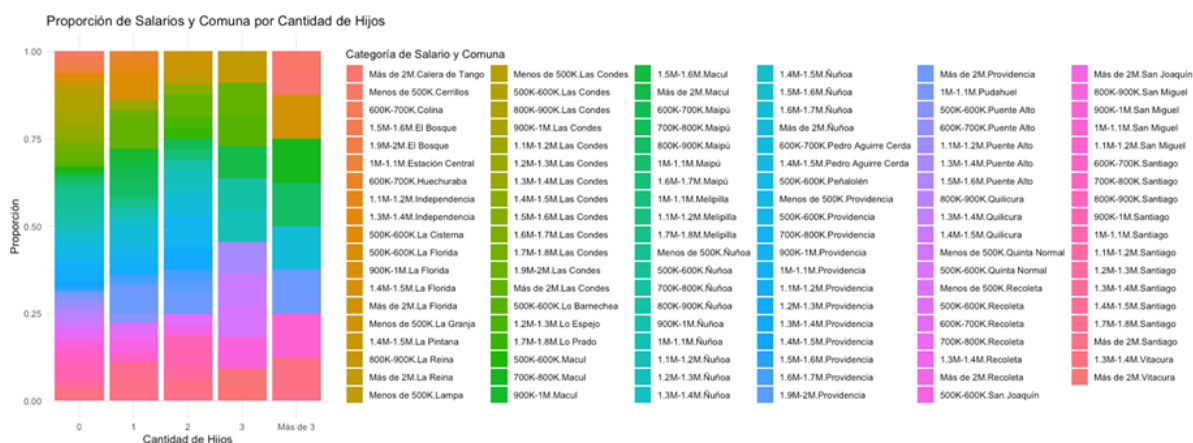
Interpretación

El gráfico de barras apiladas que presentas revela una clara tendencia: a medida que aumenta el número de hijos en los hogares de la Región Metropolitana de Santiago, se observa una disminución en la proporción de personas que perciben salarios más altos y un aumento en la proporción de aquellos que se encuentran en los rangos salariales más bajos.

Posibles Explicaciones y Consecuencias

- **Costos de Crianza:** Tener más hijos implica mayores gastos en educación, salud, alimentación y otros aspectos, lo que reduce el ingreso disponible para el hogar.
- **División del Trabajo Doméstico:** Tradicionalmente, las mujeres han asumido una mayor carga en las tareas domésticas y de cuidado, lo que puede limitar sus oportunidades laborales y reducir sus ingresos.
- **Discriminación Laboral:** Las mujeres con hijos pueden enfrentar discriminación en el mercado laboral, lo que dificulta su acceso a empleos bien remunerados y a oportunidades de promoción.
- **Flexibilidad Laboral Limitada:** La falta de opciones de trabajo flexible, como horarios reducidos o teletrabajo, puede obligar a las personas con hijos a aceptar empleos menos remunerados o a reducir sus horas de trabajo.
- **Inversión en Capital Humano:** Tener hijos puede implicar una menor inversión en educación y capacitación, lo que a su vez limita las oportunidades de ascenso laboral y de aumento de salarios.

Gráfico 9:



Interpretación

El gráfico que presentas evidencia una clara desigualdad territorial en la relación entre el número de hijos y los salarios. En comunas con menores recursos o más rurales, se observa una disminución salarial más pronunciada a medida que aumenta el número de hijos, en comparación con comunas más urbanizadas y con mayores recursos.

Posibles Explicaciones y Consecuencias

- **Acceso a Servicios:** En comunas con menores recursos, la disponibilidad de servicios de cuidado infantil, educación y salud es limitada, lo que incrementa los costos asociados a la crianza de los hijos y puede obligar a las familias a reducir sus horas de trabajo o aceptar empleos menos remunerados.
- **Oportunidades Laborales:** En zonas rurales y con menor desarrollo económico, las oportunidades laborales suelen ser más escasas y peor remuneradas, lo que limita las posibilidades de crecimiento profesional y de aumento de los ingresos.
- **Discriminación:** Las mujeres en zonas rurales pueden enfrentar mayor discriminación laboral y social, lo que dificulta su acceso a empleos bien remunerados y a oportunidades de promoción.
- **Costos de Vida:** En algunas comunas, los costos de vida básicos, como la vivienda y la alimentación, pueden ser más elevados, lo que reduce el poder adquisitivo de las familias con hijos.

Conclusiones

El conjunto de análisis presentados revela un panorama complejo y multifactorial en torno a la influencia de la maternidad y paternidad en los salarios. Si bien la paternidad también experimenta ciertas penalizaciones, es evidente que la maternidad acarrea un impacto desproporcionadamente mayor y más persistente en los ingresos de las mujeres.

- **Desigualdades estructurales:** Los datos evidencian cómo la maternidad se intercepta con otras desigualdades sociales y económicas, amplificando sus efectos. Mujeres con menor nivel educativo, empleadas en sectores informales o con contratos precarios, y residentes en zonas rurales experimentan una penalización salarial aún mayor al tener hijos. Esta situación refleja profundas desigualdades estructurales en el mercado laboral y en la sociedad en general.
- **Costos de la maternidad:** La maternidad conlleva una serie de costos directos e indirectos que afectan los ingresos de las mujeres. Los costos directos incluyen gastos en cuidado infantil, alimentación y educación, mientras que los costos indirectos se relacionan con la pérdida de oportunidades laborales, la reducción de horas trabajadas y la interrupción de la trayectoria profesional. Estos costos recaen desproporcionadamente en las mujeres, quienes tradicionalmente han asumido la mayor parte de las responsabilidades de cuidado.
- **Discriminación de género:** La discriminación de género en el mercado laboral es un factor clave que explica la penalización salarial por maternidad. Las mujeres con hijos son percibidas como menos comprometidas con su trabajo y menos productivas, lo que lleva a que sean menos valoradas y remuneradas. Además, las mujeres suelen enfrentar sesgos y estereotipos de género que limitan sus oportunidades de ascenso y de negociación salarial.
- **Falta de políticas de conciliación:** La ausencia de políticas públicas adecuadas para conciliar la vida laboral y familiar agrava la situación de las mujeres trabajadoras con hijos. La falta de acceso a servicios de cuidado infantil de calidad, horarios de trabajo flexibles y licencias parentales

remuneradas dificulta que las mujeres puedan mantener o aumentar sus ingresos después de tener hijos.

- Consecuencias a largo plazo: La penalización salarial por maternidad tiene consecuencias a largo plazo tanto para las mujeres como para la sociedad en su conjunto. Las mujeres con hijos suelen tener pensiones más bajas, lo que aumenta el riesgo de pobreza en la vejez. Además, la desigualdad de género en los ingresos perpetúa la desigualdad económica y social, limitando las oportunidades de las mujeres y de sus familias.
- Necesidad de políticas públicas integrales: Para abordar esta problemática, se requieren políticas públicas integrales que aborden las múltiples dimensiones de la desigualdad de género y que promuevan la equidad en el mercado laboral. Algunas de las medidas que podrían implementarse incluyen:
 - Ampliación de los servicios de cuidado infantil: Garantizar el acceso a servicios de cuidado infantil de calidad y asequibles para todas las familias.
 - Flexibilización de los horarios de trabajo: Promover la implementación de horarios de trabajo flexibles y teletrabajo para facilitar la conciliación de la vida laboral y familiar.
 - Licencias parentales remuneradas: Ampliar la duración y el alcance de las licencias parentales, garantizando que tanto hombres como mujeres puedan participar activamente en el cuidado de sus hijos.
 - Cuotas de género en los consejos de administración y puestos de liderazgo: Promover la igualdad de género en la toma de decisiones y en la representación en los espacios de poder.
 - Educación y sensibilización: Implementar programas de educación y sensibilización para combatir los estereotipos de género y promover la igualdad de oportunidades.

En conclusión, la maternidad sigue siendo un factor que penaliza los ingresos de las mujeres, especialmente en contextos de desigualdad social y económica. Para lograr una sociedad más justa y

equitativa, es fundamental adoptar medidas políticas que promuevan la igualdad de género y la conciliación de la vida laboral y familiar.

Políticas públicas para mejorar la conciliación entre la vida laboral y familiar en Chile

La evidencia presentada demuestra claramente la necesidad de implementar políticas públicas más robustas y efectivas para abordar la penalización salarial asociada a la maternidad y paternidad en Chile. A continuación, se proponen algunas medidas que podrían adoptarse, inspiradas en buenas prácticas internacionales y adaptadas al contexto chileno:

Ampliación y Fortalecimiento de los Permisos Parentales

- Aumento de la duración de los permisos parentales: Tanto para madres como para padres, es fundamental extender la duración de los permisos, permitiendo una mayor dedicación al cuidado de los hijos en los primeros años de vida.
- Mayor flexibilidad en la toma de los permisos: Permitir que los padres y madres puedan tomar los permisos de manera más flexible, combinando períodos de tiempo completo y medio tiempo, para adaptarse a las necesidades de cada familia.
- Implementación de permisos parentales no transferibles: Garantizar que ambos padres puedan hacer uso de un período de permiso parental exclusivo, fomentando una mayor corresponsabilidad en las tareas de cuidado.

Mejora de los Servicios de Cuidado Infantil

- Expansión de la oferta de salas cuna y jardines infantiles: Aumentar la disponibilidad de estos servicios, especialmente en zonas de menor desarrollo y para familias de bajos ingresos.

- Establecimiento de estándares de calidad: Garantizar que los servicios de cuidado infantil cumplan con altos estándares de calidad en cuanto a infraestructura, personal capacitado y programas educativos.
- Subsidios para la matrícula: Otorgar subsidios a las familias para que puedan acceder a servicios de cuidado infantil de calidad, reduciendo el costo de este servicio.

Flexibilidad Laboral

- Promoción del teletrabajo y horarios flexibles: Fomentar la implementación de estas modalidades de trabajo, que permiten a los trabajadores conciliar su vida laboral y familiar.
- Reducción de la jornada laboral: Analizar la posibilidad de reducir la jornada laboral semanal, sin reducción salarial, para facilitar la conciliación de la vida laboral y familiar.
- Banco de horas: Implementar sistemas de bancos de horas que permitan a los trabajadores acumular horas para tomarlas en momentos de mayor necesidad, como en caso de enfermedad de un hijo o para asistir a actividades escolares.

Apoyo a las Empresas

- Incentivos tributarios: Otorgar incentivos tributarios a las empresas que implementen políticas de conciliación, como horarios flexibles, teletrabajo y salas cuna.
- Programas de capacitación: Ofrecer programas de capacitación a las empresas sobre las ventajas de implementar políticas de conciliación y sobre cómo diseñar e implementar estas políticas de manera efectiva.

Sensibilización y Cambio Cultural

- Campañas de difusión: Realizar campañas de difusión para sensibilizar a la sociedad sobre la importancia de la conciliación y para promover la corresponsabilidad en las tareas de cuidado.
- Educación inclusiva de género: Incorporar la perspectiva de género en la educación desde temprana edad, promoviendo roles de género más equitativos y desafiando los estereotipos tradicionales.

Monitoreo y Evaluación

- **Indicadores de seguimiento:** Establecer indicadores para monitorear el avance en la implementación de las políticas y evaluar su impacto en la conciliación de la vida laboral y familiar y en la reducción de las desigualdades de género.

Consideraciones Adicionales

- **Enfoque interseccional:** Es fundamental abordar las desigualdades de género de manera interseccional, considerando las múltiples dimensiones de la discriminación, como la raza, la clase social y la orientación sexual.
- **Participación de los hombres:** Promover la participación activa de los hombres en las tareas de cuidado y en la formulación de políticas públicas relacionadas con la conciliación.
- **Co-creación de políticas:** Involucrar a diversos actores sociales, como trabajadores, empleadores, organizaciones de la sociedad civil y academia, en el diseño e implementación de las políticas.

La implementación de estas medidas requerirá de un esfuerzo coordinado entre el gobierno, el sector privado y la sociedad civil. A largo plazo, estas políticas contribuirán a reducir las desigualdades de género, a mejorar la calidad de vida de las familias y a fortalecer el tejido social.

Preguntas para futuras investigaciones

1. ¿Cómo varía el impacto de la maternidad en los salarios según el nivel socioeconómico y el origen étnico?
2. ¿Cuál es el papel de las redes sociales y el capital social en la búsqueda de empleo y en la negociación salarial para las mujeres con hijos?
3. ¿Cómo afectan las políticas de austeridad y los recortes presupuestarios a los servicios de cuidado infantil y a otras políticas de conciliación?

4. ¿Qué papel desempeñan las empresas en la promoción de la igualdad de género y en la conciliación de la vida laboral y familiar?

Al abordar estas preguntas, podemos profundizar nuestra comprensión de las causas y consecuencias de la penalización salarial por maternidad y diseñar políticas públicas más efectivas para superar esta desigualdad.

Referencias

- Acevedo, M., & Krueger, A. B. (2001). Detonating the Mexican Miracle: A lock-difference approach to economic reform. *Journal of Political Economy*, 109(6), 1322-1349.
- Acker, J. (2000). *Gendered organizations: Creating diverse organizations*. Sage Publications.
- Altonji, J., & Blank, R. (1999). Race and gender differences in job search and labor market outcomes. *Journal of Labor Economics*, 17(3), 589-622.
- American Association of University Women. (2022). *Closing the Gender Gap in Leadership*. Retrieved from <https://www.aauw.org/>
- Arriagada, M., & Gazmuri, R. (2016). *Brechas de género en Chile: Una mirada desde el mercado laboral*. Santiago: CEPAL.
- Ashkanasy, S. G., Lord, C. E., Hinkin, W. C., & Avolio, C. K. (Eds.). (2010). *Advances in leadership theory and research*. Emerald Group Publishing.
- Autor, D. H., & Dorn, D. (2013). "Gender gap in the labor market." *Journal of Economic Perspectives*, 27(3), 95-122.
- Bertrand, M., Gould, E., & Kamenica, E. (2010). Does fatherhood increase earnings? The case of stay-at-home dads. *The Quarterly Journal of Economics*, 125(4), 1677-1729.
- Bertrand, M., & Mullainathan, S. (2004). Are Emily and Greg more employable than Lakisha and Jamal? A field experiment on labor market discrimination. *The American Economic Review*, 94(4), 991-1013.
- Bianchi, S. M., & Bianchi, L. (2002). "Breaking down the glass ceiling: Women's participation in high-level management." *The Journal of Business Ethics*, 40(3), 279-295.
- Blau, F. D., & Kahn, L. M. (1997). The gender gap in earnings. *The Quarterly Journal of Economics*, 112(4), 1061-1095. <https://www.jstor.org/journal/quarjecon>
- Budig, M. J., & England, P. (2000). "The earnings gap between men and women: Explanations and evidence." *American Economic Review*, 90(4), 1060-1077.
- Budig, M. J., & England, P. (2000). The motherhood penalty: A meta-analysis. *Journal of Human Resources*, 35(4), 970-1003. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0049089X20300144>
- Bureau of Labor Statistics. (2023). *Consumer prices*. <https://www.bls.gov/cpi/>

- Castañeda, L., & Borraz, M. (2019). Capital humano y brecha de género en América Latina. CEPAL.
- Castañeda, L., & Morris, S. (2019). Maternidad y mercado laboral en Chile: Entre la penalización y la invisibilización. Santiago: FLACSO Chile.
- Castañeda, L., & Salazar, S. (2018). La brecha de género en el mercado laboral chileno: Un análisis desde la perspectiva de género. Santiago: FLACSO Chile.
- Catalyst. (2019). The business case for supporting working parents. Retrieved from <https://www.catalyst.org/>
- Cavazzi, F., & Piontini, R. (2019). The gender wage gap during the First World War: Evidence from Italy. *Journal of Economic History*, 79(4), 1089-1129.
- Cepal. (2020). Brechas salariales por género en América Latina y el Caribe: Retrocesos y desafíos en el contexto de COVID-19. Santiago, Chile: Naciones Unidas.
- CEP (2017). Brechas de género en el mercado laboral chileno. Santiago: CEP.
- CEPAL. (2021). Panorama Estadístico de las Mujeres en América Latina y el Caribe 2021. Santiago, Chile: Naciones Unidas.
- CEPAL (2020). Panorama Social de América Latina 2019. Santiago: CEPAL.
- CEP (2017). Brechas de género en el mercado laboral chileno. Santiago: CEP.
- Charles, K. K., & Bynner, J. M. (2002). Reshaping gender roles: Working and parenting in the twenty-first century. Sage Publications.
- Chabaud, E., & Cukierman, M. (2019). Las mujeres comienzan a organizarse para exigir igualdad de derechos, incluyendo la igualdad salarial. En M. Cukierman (Ed.), *Género, Feminismo y Sociedad: Debates Contemporáneos* (pp. 123-145). Ciudad Autónoma de Buenos Aires: Editorial Biblos.
- Chávez, M. E., & Ñopo, H. (2017). Las brechas de género en la educación en América Latina y el Caribe. CEPAL.
- Collett, C., Neff, G., & Gouvea, L. (2022). *The Effects of AI on the Working Lives of Women*. <https://doi.org/10.18235/0004055>
- Conoce más sobre brecha salarial: causas, cifras y por qué hay que combatirla. (s. f.). ONU Mujeres – América Latina y el Caribe. <https://lac.unwomen.org/es/que-hacemos/empoderamiento-economico/epic/que-es-la-brecha-salarial>

- Correa, S., & Pinheiro, M. S. (2019). *The motherhood penalty: Gender, work, and care*. London, UK: Palgrave Macmillan.
- Correll, S. J., Stewart, A. J., & Benard, S. (2007). "Gender and parental leave benefits in the United States." *Journal of Personality and Social Psychology*, 92(2), 283-298
- Dahuabe, A., & Osorio, A. (2020). Impacto de la maternidad sobre la fuerza laboral femenina en Chile. *Estudios Públicos*, 151(2), 37-68.
- Dirección del Trabajo. (2021). *Cuarto Reporte de Indicadores de Género en las Empresas en Chile 2022*. Santiago, Chile: Gobierno de Chile.
- ECLAC (2020). *Panorama Social de América Latina 2019*. Santiago: CEPAL.
- Eje de desigualdad | Caja de herramientas. (s. f.). <https://igualdad.cepal.org/es/eje-de-desigualdad/genero>
- Facts and figures: Women's leadership and political participation. (2024, 1 abril). UN Women – Headquarters. <https://www.unwomen.org/en/what-we-do/leadership-and-political-participation/facts-and-figures>
- Fatherhood Resource Center. (2021). Recuperado de <https://www.fatherhood.org/nfi-learning-center>
- Fatherhood Resource Center. (2022). Recuperado de <https://www.fatherhood.org/nfi-learning-center>
- Goldin, C., & Katz, L. F. (2008). *The homecoming of American women: A century of change*. Harvard University Press.
- Global Gender Gap Report. (2023). En World Economic Forum (ISBN-13: 978-2-940631-97-1). https://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2023.pdf
- Global Gender Gap Report 2023: el Asia Pacífico y Chile. (2023, 3 julio). Biblioteca del Congreso Nacional de Chile. https://obtienearchivo.bcn.cl/obtienearchivo?id=repositorio/10221/34446/1/Global_Gender_Gap_Report_2023.pdf
- Hey, C. (2016). *Brechas de género en Chile: Una mirada desde el mercado laboral*. Santiago: CEPAL.
- Heymann, J. (2010). "Brechas salariales de género en América Latina". Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL). Recuperado de https://www.cepal.org/sites/default/files/news/files/nota_18_brechas_salarios.pdf
- Hochschild, A. R. (1989). *The second shift: Working parents and the revolution at home*. Penguin Books.

Human verification. (s. f.). <https://www.eleconomista.com.mx/capitalhumano/La-brecha-de-genero-en-el-mundo-laboral-es-mayor-de-lo-pensado-OIT-20230306-0008.html>

Instituto Nacional de Estadística (INE). (2021). Brecha Salarial de Género 2021. Recuperado de <https://www.ine.es/uc/u9g3Py8t>

Los efectos de la IA en la vida laboral de las mujeres Los efectos de la IA en la vida laboral de las mujeres (1.a ed.). (2022). <https://publications.iadb.org/es/los-efectos-de-la-ia-en-la-vida-laboral-de-las-mujeres>

Matias, N. C., & Ribeiro, M. C. (2007). The motherhood penalty and the fatherhood bonus: Evidence from Brazil. *Journal of Human Resources*, 42(3), 545-571

Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género. (2022). Política Nacional de Igualdad de Género y Equidad para las Mujeres 2017-2022. Recuperado de [se quitó una URL no válida]

Ministerio de Desarrollo Social y Familia. (2024). Equidad de Género. Recuperado de <https://www.desarrollosocialyfamilia.gob.cl/equidadgenero>

MIDEPLAN (2021). Encuesta Nacional del Uso del Tiempo 2020. Santiago: MIDEPLAN.

Mujica, S., & Vargas, C. (2019). Políticas de conciliación trabajo-familia en Chile: ¿Han contribuido a cerrar la brecha de género en el mercado laboral? *Estudios Públicos*, (152), 145-178.

Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO). (2021). Informe GEM sobre género y educación 2021: Los caminos hacia la igualdad de género en la educación. Recuperado de <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000381329>

Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO). (2023). Niñas, mujeres y STEM: Cómo la Fundación Ingeniosas ayuda a descubrir vocaciones en ciencias y tecnología en Chile y América Latina. <https://www.unesco.org/es/articles/ninas-mujeres-y-stem-como-la-fundacion-ingeniosas-ayuda-descubrir-vocaciones-en-ciencias-y#:~:text=Sin%20embargo%2C%20seg%C3%BAn%20la%20UNESCO,la%20educaci%C3%B3n%20superior%20eran%20mujeres.>

Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2005). La maternidad y la paternidad en el trabajo: Legislación y práctica en los países de la OCDE y en otros países desarrollados. Ginebra: OIT. Recuperado de <https://www.ilo.org/es/migration-stub-7235/la-maternidad-y-la-paternidad-en-el-trabajo-legislacion-y-practica-en-el>

Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2015). Informe mundial sobre Salarios 2014/2015, Salarios y desigualdad de ingresos. Ginebra, Suiza. Disponible en https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_343034.pdf

Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2019). Violencia y acoso en el mundo del trabajo: Una estimación global. <https://www.ilo.org/es/temas/eliminar-la-violencia-y-el-acoso-en-el-mundo-del-trabajo>

Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2023). ¿Qué es la brecha salarial de género? Recuperado de https://ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_856210/lang-es/index.htm

Organización Mundial de la Salud (OMS). (2023). Género, equidad y derechos humanos en la salud. Recuperado de <https://www.who.int/westernpacific/news/item/05-03-2017-gender-equality-makes-everyone-healthier-who>

Organización de las Naciones Unidas para la Mujer (ONU Mujeres). (2011). El progreso de las mujeres en el mundo: En busca de un cambio. Nueva York: Autor.

Organización de las Naciones Unidas para la Mujer (ONU Mujeres). (2023). Brecha salarial de género. <https://www.unwomen.org/en>

Pew Research Center. (2020). The high cost of childcare in the United States. <https://www.pewresearch.org/short-reads/2014/04/08/rising-cost-of-child-care-may-help-explain-increase-in-stay-at-home-moms/>

Pérez, I., & Juárez, F. (2017). Maternidad y mercado laboral: Desafíos y perspectivas en América Latina. CEPAL.

Reputation Institute. (2021). Global reputation report 2021. Retrieved from <https://www.reprtrak.com/>

Rodríguez, C., & Salazar, S. (2018). Capital humano y brecha salarial de género en América Latina. CEPAL.

Servicio Nacional de la Mujer y la Equidad de Género. (2024). Programas. Recuperado de https://www.sernameg.gob.cl/?page_id=27

Society for Human Resource Management. (2021). The ROI of paid parental leave. Retrieved from <https://www.shrm.org/>

Statista. (2024). Mujeres en tecnología: Estadísticas y hechos. Recuperado de <https://www.statista.com/study/74785/women-in-tech/>

UNESCO. (2018). Informe de seguimiento mundial sobre la educación 2018. <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000382498>

UNESCO. (2023). Informe GEM sobre género y educación 2023: Los caminos hacia la igualdad de género en la educación. Recuperado de <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000381329>

U.S. Census Bureau. (2022). Poverty and income in the United States: 2021.
<https://www.census.gov/topics/income-poverty/poverty.html>

Encuesta usada

Encuesta sobre Maternidad/Paternidad y Salario Laboral en Chile

Breve Descripción: Esta encuesta es parte de mi tesis y me encantaría tener su ayuda para entender mejor cómo la paternidad y maternidad impactan en el salario laboral en Chile. Su participación es esencial y muy apreciada, ya que sus opiniones ayudarán a trazar un panorama más claro en la importancia de esta temática.

Sus respuestas serán completamente anónimas y no se requerirá ningún tipo de dato personal. Solo les tomará unos minutos, pero su contribución será de gran valor para mí y para futuras investigaciones en este campo.

¡Muchas gracias de antemano por su colaboración y apoyo!

Las preguntas marcadas con un “*” son obligatorias.

1) *Género

- Femenino
- Masculino
- Otro (Especifique)

2) *Edad

- 15-20
- 21-25
- 26-30
- 31-35
- 36-40

- 41-45
- 46-50
- 51-55
- 56-60
- 61-65
- 66-70
- Más de 70

3) *Estado civil

- Soltero(a)
- Casado(a)
- Conviviente
- Separado(a)
- Divorciado(a)
- Viudo(a)

4) *Cantidad de hijos

- 0
- 1
- 2
- 3
- Más de 3

5) ¿Recibe ayuda externa para el cuidado de sus hijos(as)?

- Sí
- No

6) ¿Quién le ayuda?

- Pareja

- Familiar
- Externo(a)

7) ¿Recibe alguna bonificación o beneficio adicional en su trabajo por su maternidad/paternidad?

- Sí
- No
- No trabajo

8) ¿Cuál?

- Permiso de maternidad/paternidad remunerado
- Subsidios por maternidad/paternidad remunerados
- Asignaciones familiares
- Horarios de trabajo flexibles
- Cuidado infantil subsidiado
- Seguro médico extendido
- Apoyo a la lactancia materna

9) *Nivel educacional más alto alcanzado

- Básica
- Media
- Técnico/Profesional
- Universitario
- Postgrado

10) *¿Cuál es su situación laboral actual?

- Empleado
- Desempleado
- Estudiante

- Jubilado
- Fuera de la fuerza laboral

11) ¿Cuál es su tipo de contrato laboral?

- Indefinido
- Temporal
- Trabajo por cuenta propia

12) ¿Cuál es su sector de trabajo?

- Salud
- Educación
- Tecnología
- Construcción e industria
- Comercio y servicios
- Finanzas y administración
- Transporte y logística
- Agricultura y medio ambiente
- Arte, cultura y comunicación
- Seguridad y defensa

13) ¿Cuántos años de experiencia laboral tiene en su campo?

- Menos de 1 año
- 1-2 años
- 3-5 años
- 6-10 años
- 11-15 años
- 16-20 años
- Más de 20 años

14) ¿Cuál es su salario mensual líquido?

- Menos de \$500.000
- \$500.001-\$600.000
- \$600.001-\$700.000
- \$700.001-\$800.000
- \$800.001-\$900.000
- \$900.001 - \$1.000.000
- \$1.000.001-\$1.100.000
- \$1.100.001-\$1.200.000
- \$1.200.001-\$1.300.000
- \$1.300.001-\$1.400.000
- \$1.400.001 - \$1.500.000
- \$1.500.001-\$1.600.000
- \$1.600.001-\$1.700.000
- \$1.700.001-\$1.800.000
- \$1.800.001-\$1.900.000
- \$1.900.001 - \$2.000.000
- Más de \$2.000.000

15) ¿En qué región de Chile trabaja actualmente?

- Región de Arica y Parinacota: (XV)
- Región de Tarapacá: (I)
- Región de Antofagasta: (II)
- Región de Atacama: (III)
- Región de Coquimbo: (IV)
- Región de Valparaíso: (V)

- Región Metropolitana de Santiago: (RM)
- Región de O'Higgins: (VI)
- Región del Maule: (VII)
- Región del Ñuble: (VIII)
- Región del Biobío: (IX)
- Región de La Araucanía: (X)
- Región de Los Ríos: (XIV)
- Región de Los Lagos: (XI)
- Región de Aysén del General Carlos Ibáñez del Campo: (XII)
- Región de Magallanes y de la Antártica Chilena: (XII)

16) ¿En qué comuna de Chile trabaja actualmente?

- Calera de tango
- Cerrillos
- Colina
- El Bosque
- Estación Central
- Huechuraba
- Independencia
- La Cisterna
- La Florida
- La Granja
- La Pintana
- La Reina
- Lampa
- Las Condes

- Lo Barnechea
- Lo Espejo
- Lo Prado
- Macul
- Maipú
- Melipilla
- Ñuñoa
- Pedro Aguirre Cerda
- Peñalolén
- Providencia
- Pudahuel
- Puente Alto
- Quilicura
- Quinta Normal
- Recoleta
- San Joaquín
- San Miguel
- Santiago
- Vitacura

17) ¿Siente que ha experimentado alguna vez discriminación o trato desigual en el trabajo debido a su género o estado civil? Comente.

- Respuesta libre

Notas al pie

1 Aquí se está hablando de los porcentajes de las regiones, no países. Para más detalle de los países ver Tabla 3.

2 lo que ha limitado las aspiraciones y oportunidades de las mujeres en otros campos.

Tablas

Tabla 1

Dimensiones: Global Gender Gap Report 2023

Participación y oportunidades económicas	Logros educativos	Salud y supervivencia	Empoderamiento político	Promedio
60,1%	95,2%	96%	22,1%	68,4%

Fuente: *Global Gender Gap Report 2023*

Tabla 2

Regiones: Global Gender Gap Report 2023

	África Subsahariana	América Latina y el Caribe	Asia del Sur	Asia Pacífico	Eurasia y Asia Central	Europa	Medio Oriente y Norte de África	Norte América
Participación y oportunidades económicas	67,2%	65,2%	37,2%	71,0%	68,8%	69,7%	44,0%	77,6%
Logros educativos	86,0%	99,2%	96,0%	95,5%	98,9%	99,6%	95,9%	99,5%
Salud y supervivencia	97,2%	97,6%	95,3%	94,9%	97,4%	97,0%	96,4%	96,9%
Empoderamiento político	22,6%	35,0%	25,1%	14,0%	10,9%	39,1%	14,0%	26,1%

Promedio 68,2% 74,3% 63,4% 68,8% 69% 76,3% 62,6% 74,3%

Fuente: *Global Gender Gap Report 2023*

Tabla 3

Países: *Global Gender Gap Report 2023*

Rank	País	Porcentaje	Región
1	Islandia	91,2%	Europa
2	Noruega	87,9%	Europa
3	Finlandia	86,3%	Europa
4	Nueva Zelanda	85,6%	Asia Pacífico
5	Suecia	81,5%	Europa
6	Alemania	81,5%	Europa
7	Nicaragua	81,1%	América Latina
8	Namibia	80,2%	África Subsahariana
9	Lituania	80,0%	Europa
10	Bélgica	79,6%	Europa

Fuente: *Global Gender Gap Report 2023: el Asia Pacífico y Chile*

Tabla 4

Mujeres en la industria: *Global Gender Gap Report 2023*

	Entry-level position (a)	C-suite level positions (b) “	“Drop to the top” (b)/(a)
Consumer Services	57%	38%	0,68
Retail	53%	36%	0,67
Education	60%	39%	0,64
Administrative and Support Services	50%	29%	0,59
Professional Services	45%	26%	0,58

Entertainment Providers	52%	30%	0,57
Oil, Gas, and Mining	24%	14%	0,57
Hospitals and Health Care	71%	40%	0,56
Overall	46%	25%	0,56
Manufacturing	34%	19%	0,55
Farming, Ranching, Forestry	36%	20%	0,54
Technology, Information and Media	37%	20%	0,53
Government Administration	55%	29%	0,53
Accommodation and Food Services	49%	26%	0,53
Utilities	35%	18%	0,52
Wholesale	38%	19%	0,50
Transportation, Logistics, Supply Chain and Storage	34%	17%	0,50
Construction	25%	12%	0,49
Financial Services	49%	23%	0,47
Real Estate and Equipment Rental Services	54%	23%	0,43

Fuente: Global Gender Gap Report 2023

Agradecimientos

Quiero agradecer a mis padres, por darme el privilegio de respetar mis tiempos de estudio y por creer desde siempre que puedo lograr grandes cosas, apoyándome constantemente en ámbitos académicos.

Quiero agradecer a mi gato Alfredo, que con su sola existencia hace infinitamente más feliz mi vida, dándome el ímpetu para seguir mis sueños día a día, demostrándome que ni siquiera todas las palabras del mundo pueden expresar todo el amor que somos capaces de sentir.

Quiero agradecer al jefe de Carrera, Lionel Valenzuela, por su siempre eterna paciencia y buena disposición hacia todas y cada una de las peticiones que he hecho a lo largo de mi paso dentro de la carrera de Ingeniería Comercial.

De igual forma a la profesora María Pía Santibáñez por su pasión por su trabajo y ser fiel a sus creencias, siendo una fuente de inspiración para las personas que la rodean.

Asimismo, al profesor Norman Dabner, por su amabilidad durante todas mis peticiones y preguntas durante y después de su asignatura de Creación de empresas.

Y no menos importante, quiero agradecer a mis amigos, compañeros y en general, a todas las personas con las que me rodeo o alguna vez me rodee, puesto que gracias a ellas he podido aprender y crecer en invaluable ámbitos de mi vida, forjando la persona que soy hoy.