
DIVISIÓN DE ESTUDIOS
DIRECCIÓN DEL TRABAJO

CUADERNO DE
INVESTIGACIÓN
Nº35

**INEQUIDADES DE GÉNERO EN EL MERCADO LABORAL:
EL ROL DE LA DIVISIÓN SEXUAL DEL TRABAJO**

Verónica Uribe-Echevarría B.
Socióloga

Santiago, noviembre de 2008

PRÓLOGO

“Las diferencias salariales constituyen una de las caras más visibles, más desafiantes y, sin duda, más ingratas de la discriminación de género.... Pero las mujeres no sólo perciben ingresos menores que los de los hombres. También presentan menores tasas de participación laboral, mayores tasas de desempleo, vínculos más inestables con el trabajo remunerado y un perfil ocupacional muy concentrado en los servicios y en los puestos de menor jerarquía”. Estas fueron las palabras de la Presidenta de la República, Michelle Bachelet, en el marco de un seminario internacional realizado en el mes de agosto pasado.

Para la Dirección del Trabajo, contribuir a reducir las inequidades y a erradicar la discriminación de género de la realidad laboral de nuestro país, ha sido un permanente desafío. Para ello, en cada una de sus líneas de acción, ha asumido la igualdad de derechos y la equidad de género como parte de su compromiso institucional. La fiscalización focalizada en sectores de actividad feminizados, incluyendo materias de género; la capacitación orientada a dirigentes y dirigentas sindicales, poniendo especial énfasis en el liderazgo femenino; los avances en generar más y mejor información estadística desagregada por sexo; y los estudios e investigaciones que incluyen el análisis de género, siguiendo la orientación de incorporar esta dimensión de manera transversal, son algunas expresiones de dicho compromiso.

En esta ocasión, presentamos un nuevo número de la línea de publicaciones *Cuadernos de Investigación*, “Inequidades de Género en el Mercado Laboral: El Rol de la División Sexual del Trabajo”, realizado por la socióloga Verónica Uribe-Echevarría, profesional de la División de Estudios de la Dirección del Trabajo. Esta investigación nos entrega relevantes antecedentes en relación con las significativas diferencias de género que, a pesar de los avances registrados en las últimas décadas, persisten en la participación laboral y en los salarios.

El estudio es un aporte al diagnóstico objetivo para identificar los factores que están presentes y que contribuyen a explicar la brecha de género que existe en la participación económica y en los beneficios monetarios de esa participación.

Se desarrollan distintos enfoques teóricos que sirven para explicar el por qué ocurren estas diferencias. Y luego, empleando los datos de la Encuesta Casen 2006, se mide el impacto de diferentes factores sobre la decisión de integrar el mercado de trabajo y sobre las remuneraciones, de hombres y mujeres. Ambos aspectos, como lo plantea la autora, son un importante desafío para las políticas públicas y para avanzar en lo que la OIT ha denominado un “trabajo decente” para trabajadores y trabajadoras.

Patricia Silva Meléndez
Abogada
Directora del Trabajo

ÍNDICE

PRESENTACIÓN.....	9
I. INTRODUCCIÓN Y ANTECEDENTES	13
1. El problema: la brecha de participación laboral y salarios.....	13
2. El interés del problema para las políticas públicas.....	16
3. La división sexual del trabajo en el origen del problema.....	18
4. Teorías explicativas de la división sexual del trabajo.....	21
5. Implicancias del enfoque de género para las políticas públicas	24
6. La perspectiva que adopta este estudio	26
7. ¿Trato discriminatorio o construcciones socioculturales?.....	28
II. DISCUSIÓN TEÓRICA.....	31
1. El enfoque de género: la perspectiva feminista	31
1.1. El género como fundamento de la división sexual del trabajo.....	31
1.2. El modelo producción-reproducción.....	34
2. El enfoque económico neoclásico	38
2.1. La decisión de participación laboral.....	38
2.2. Diferencias salariales y segregación ocupacional de género.....	41
2.3. La crítica feminista al enfoque económico neoclásico	44
3. Teorías alternativas al modelo convencional.....	48
3.1. La perspectiva institucionalista: dualismo y segmentación del mercado laboral...	48
3.2. La economía marxista y el género	51
III. ASUMIENDO UNA PERSPECTIVA DE ANÁLISIS.....	55
1. Complementando visiones: las hipótesis del estudio.....	55
2. El soporte de la evidencia empírica.....	60

IV. DISEÑO METODOLÓGICO.....	65
1. Los modelos a estimar.....	65
2. Datos y muestra	66
3. Las variables explicativas en los modelos.....	66
V. RESULTADOS.....	71
1. Los determinantes de la decisión de participación laboral.....	71
1.1. La influencia de la familia en la participación económica de hombres y mujeres..	71
1.2. El costo de oportunidad de no trabajar	73
1.3. Sustitos no mercantiles para el cuidado de los hijos.....	74
1.4. El efecto ingresos familiares.....	75
1.5. La influencia de la maternidad para mujeres con y sin pareja	77
1.6. El efecto de la familia para mujeres con diferencial educacional	80
2. Explicando los niveles de salario de mercado.....	83
2.1. La influencia de la familia sobre los salarios de hombres y mujeres	83
2.2. Explicando la relación entre maternidad y salarios	87
2.3. El efecto de la maternidad para mujeres con y sin pareja.....	90
2.4. La influencia de la familia para mujeres con diferencial educacional.....	92
2.5. El efecto de la paternidad para hombres con y sin educación superior.....	94
VI. RESUMEN Y CONCLUSIONES.....	97
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	111
ANEXOS.....	117

PRESENTACIÓN

A la equiparación de las oportunidades educativas y de los niveles efectivos de escolaridad entre ambos sexos, no le ha seguido una igualación de las condiciones en el mercado laboral, persistiendo diferencias de género sustanciales en la participación económica y en los beneficios monetarios de esa participación. De manera que, a pesar de los avances observados en las últimas décadas, la tasa de participación laboral masculina es considerablemente mayor a la femenina, al mismo tiempo que persiste una brecha salarial de género significativa. Estas disparidades entre hombres y mujeres se revelan importantes desde una perspectiva de comparación internacional, aun en relación con países de igual o menor desarrollo. Ello, plantea importantes desafíos para las políticas públicas, puesto que incrementar la incorporación de las mujeres a la fuerza de trabajo, especialmente de aquellas que cuentan con menor educación, puede contribuir a disminuir la desigualdad en la distribución del ingreso entre los hogares, al mismo tiempo que a avanzar en la reducción de la pobreza. Por su parte, las diferencias salariales entre ambos sexos, que son más significativas entre las personas de mayor educación, constituyen un ámbito de acción relevante para las políticas públicas, en la medida que reflejan principalmente una inequidad en la distribución de costos y beneficios sociales y económicos.

En este contexto, el estudio se planteó como objetivo contribuir a explicar estas diferencias, a partir de analizar cómo distintos factores, teóricamente relevantes, influyen en la decisión de participación laboral y determinan la variación de los niveles salariales de hombres y mujeres. Con esta finalidad, se utilizó la información que proporciona la Encuesta CASEN 2006 para estimar modelos multivariados de regresión, técnica que resulta particularmente idónea, puesto que permite reconocer la dirección y la fuerza específica de cada variable explicativa, manteniendo constante el resto de los factores que contribuyen a explicar los fenómenos de interés.

Los resultados del estudio evidencian el rol fundamental que juega la división sexual del trabajo existente en los espacios de la reproducción y de la producción social para la comprensión de las inequidades de género en el acceso y al interior del mercado laboral. El estudio demostró que las diferencias de participación laboral entre ambos sexos pueden atribuirse esencialmente a la división sexual del trabajo en el ámbito doméstico. La distribución de roles y funciones dentro del hogar (que asigna a la mujer el cuidado de los hijos y los quehaceres domésticos, mientras al hombre le

corresponde proveer a la familia), determina que las esferas productiva y reproductiva se relacionen de manera inversa para hombres y mujeres. Para ellas, la asignación a su rol convencional, hace que las responsabilidades de la esfera doméstica choquen con sus expectativas en el mercado laboral, generándose una relación de tensión. En especial el matrimonio, pero también los hijos, fundamentalmente los más pequeños (cuyo cuidado es más difícil de sustituir en el mercado), disminuyen sustancialmente sus opciones de integrar la fuerza de trabajo. La participación laboral masculina, en cambio, se ve favorecida con el matrimonio y la paternidad, de manera que el trabajo de mercado y la existencia familiar no son contradicciones para ellos, sino que su compatibilidad está dada y asegurada en el rol masculino tradicional de proveedor.

Por su parte, si bien, para hombres y mujeres insertos en el mercado laboral, las diferencias salariales no provienen directamente de la distribución de tareas según género en la esfera doméstica, sí pueden explicarse por la división sexual del trabajo al interior del sistema de producción, donde ambos géneros no se ven distribuidos de modo igual entre los distintos sectores de actividad, tipos de ocupaciones y niveles de responsabilidad dentro de los empleos.

Lo interesante es, sin embargo, que el hecho de trabajar en ocupaciones donde predominan las mujeres reduce únicamente los salarios de las personas con educación superior y de manera muy importante, mientras no influye en las remuneraciones de aquellas poco cualificadas. Este resultado revela que la responsable de las diferencias salariales entre hombres y mujeres es fundamentalmente la segregación vertical de ocupaciones, es decir, la ubicación mayoritaria de las mujeres en los escalones más bajos de las carreras profesionales, en los puestos de trabajo de menor nivel y responsabilidad. Pero, también sugiere que es posible que profesiones u ocupaciones técnicas típicamente femeninas no remuneren de igual forma el trabajo que carreras profesionales masculinas, aunque el requerimiento de cualificaciones u otros factores relevantes en la fijación de salarios sean similares. Si bien, entre ocupaciones femeninas y masculinas que requieren de menores cualificaciones no existen diferencias salariales, los resultados mostraron una reducción salarial asociada a emplearse en sectores de actividad donde predominan las mujeres únicamente para las personas que no cuentan con educación superior. Por lo tanto, para las mujeres menos educadas no es el tipo de trabajo lo que disminuye sus salarios, sino la rama de actividad donde lo desempeñen. En todo caso, el efecto negativo del tipo de ocupación sobre los salarios de las mujeres cualificadas es casi tres veces más importante que el del sector de actividad para aquellas menos instruidas. Este

resultado ayuda a explicar porqué las diferencias salariales entre hombres y mujeres con educación superior son más importantes.

El importante poder predictivo que muestra la división sexual trabajo sobre la participación económica y los salarios de hombres y mujeres, hace evidente, al mismo tiempo, lo fuertemente arraigadas que se encuentran las asignaciones de roles sexuales tradicionales en la población chilena. En este sentido, la crítica efectuada por la perspectiva de género al análisis económico convencional ha servido para evidenciar que la división social de tareas entre ambos sexos en la esfera doméstica y al interior del mercado de trabajo no puede entenderse sino como consecuencia de los distintos roles, posiciones y funciones que social y culturalmente se les asignan; sistema de relaciones sociales de género que se consolidó con el desarrollo de la industrialización y con las justificaciones ideológicas que acompañaron este proceso. De este modo, el género, en tanto categoría social estructural que alude a la construcción social de lo femenino y lo masculino y las relaciones sociales de género, es decir, las formas (subjetivas y materiales) en que la sociedad define los derechos, las responsabilidades y las identidades de hombres y mujeres en relación con el otro, constituyen un principio organizativo fundamental de los procesos de producción y reproducción, con consecuencias importantes tanto para la decisión de integrar la fuerza de trabajo como para los logros salariales de las mujeres en el mercado de trabajo. En el primer caso, como demuestra este estudio, porque determinan roles y responsabilidades distintas para hombres y mujeres en el ámbito de la familia; en el segundo caso, porque contribuyen a la creación de funciones genéricas para diferentes tipos de ocupaciones.

Así, como se discute a lo largo del documento, al integrar al análisis los factores sociales y culturales que limitan y condicionan la participación en la esfera económica, se hace evidente que las explicaciones ofrecidas por la economía convencional para las disparidades de género en el mercado laboral (si bien son útiles proporcionando elementos para predecir el efecto de la división sexual del trabajo sobre el acceso y los logros al interior del mercado laboral, relevando el rol que juegan los factores económicos familiares e individuales, las preferencias laborales, así como las condicionantes relativas a la estructura ocupacional y sectorial) dan cuenta sólo de relaciones parciales, puesto que parten de un dato exógeno no explicado: la división sexual del trabajo. De esta manera, se toman como dadas las condiciones mismas que hay que cambiar o, al menos, poner en cuestión para no perpetuar las inequidades de género en el mercado de trabajo.

En definitiva, los resultados del estudio sugieren que, para equiparar las condiciones económicas de hombres y mujeres se requiere de respuestas institucionales que conlleven una modificación de las concepciones tradicionales sobre el rol y las responsabilidades femeninas en el proceso de la reproducción y producción social, que han estado detrás de las políticas públicas. Para avanzar en la equidad de género, es necesario romper con la visión de que las mujeres deben asumir los costos asociados a las labores de reproducción de la fuerza de trabajo (además de cumplir un rol de abaratamiento de esos costes), mientras es la sociedad en general la que se beneficia del trabajo reproductivo que ellas realizan. En este sentido, se vuelve imprescindible el reconocimiento y la contabilización del valor económico y social del trabajo doméstico, como factor de reproducción de la fuerza de trabajo, y apuntar no a una reducción de esos costos (que existen y son necesarios para el mantenimiento de la vida humana), sino más bien a su redistribución social o colectivización. Políticas que sustenten la concepción de la reproducción de la vida humana como una responsabilidad de ambos sexos y, en definitiva, de la sociedad en conjunto, generando condiciones que permitan asumir el cuidado de los hijos (y los costos asociados) como una responsabilidad social y parental y no exclusivamente de las mujeres, pueden ser más efectivas para disminuir las desigualdades de género en el mercado de trabajo. Si bien es cierto que ello supone modificaciones culturales importantes a nivel de la ciudadanía, cambios que de hecho están teniendo lugar entre las generaciones más jóvenes, no es menos cierto que las políticas públicas pueden contribuir a propiciar y sostener estos cambios, por medio de generar condiciones que vayan paulatinamente liberando a la mujer de la asunción prioritaria de las responsabilidades sobre la reproducción social.

El presente estudio se ordena en los siguientes capítulos: En la introducción se presentan antecedentes que informan el problema de estudio y lo sitúan en el marco del interés de las políticas públicas. Junto con ello, se señala brevemente el enfoque que se adopta para la comprensión de las diferencias de género en el acceso y al interior del mercado laboral, relevando el rol, que desde distintas perspectivas teóricas se atribuye a la división sexual del trabajo. En el segundo capítulo, se profundiza en las distintas teorías explicativas de la división sexual del trabajo y se discuten a la luz de la crítica realizada por la perspectiva feminista de género. En el capítulo tercero, se señalan las hipótesis del estudio, que se derivan de la discusión teórica anterior, junto con alguna evidencia que les otorga soporte empírico. Luego de describir brevemente el diseño metodológico, se muestran los resultados de la investigación en el capítulo quinto. Las conclusiones presentan un resumen del estudio y realzan los principales hallazgos, al mismo tiempo que se realiza un esfuerzo por establecer desafíos para las políticas laborales en materia género.

I. INTRODUCCIÓN Y ANTECEDENTES

1. El problema: la brecha de participación laboral y salarios

En palabras de Beck (1998), la conciencia se ha anticipado a las relaciones. El autor señala que, junto con la igualdad jurídica entre hombre y mujer proclamada en la Constitución, el acontecimiento más sobresaliente en el desarrollo de los países ha sido la igualación revolucionaria en las oportunidades educativas. Sin embargo, indica que a esta revolución educativa no le ha seguido una revolución en el mercado laboral ni en el sistema ocupacional. Para Beck, la igualación de los presupuestos (en la educación y en el derecho) tiene el efecto, paradójico en apariencia, de que el plus de la igualdad trae más claramente a la conciencia las desigualdades que siguen existiendo y se agudizan. De este modo, se ha establecido, con todos los contrastes, oportunidades y contradicciones, la inequidad de género en la distribución de costos y beneficios sociales y económicos, como una preocupación de orden político y social.

Chile no está exento de esta situación. A la equiparación de las oportunidades educativas y de los niveles efectivos de escolaridad entre ambos sexos¹, no le ha seguido una igualación de las condiciones en el mercado laboral, de manera que, a pesar de los avances observados en las últimas décadas, persisten diferencias de género sustanciales en la participación económica y en los beneficios monetarios de esa participación.

En el país, la tasa de participación laboral² de la mujer se mantuvo relativamente estable durante las décadas de los 60' y 70', para luego incrementarse de manera sostenida desde finales de los años 80' (Larrañaga, 2006). Pese a los desarrollos registrados en los últimos 15 años, donde la participación laboral femenina ha crecido en casi 11 puntos porcentuales, pasando de un 32,5 por ciento en 1990 a un 43,2 por ciento en el año 2006, ésta sigue siendo considerablemente más baja que para sus

¹ Según datos del Censo 2002, las mujeres jóvenes (20-29 años) han incluso superado levemente el promedio de años de estudio de los hombres del mismo tramo de edad: 11,8 mujeres y 11,7 hombres en zonas urbanas; 9,1 mujeres y 8,8 hombres en zonas rurales.

² La tasa de participación laboral refleja la proporción que representa la Fuerza de Trabajo (ocupados y desocupados) sobre el total de la población en edad de trabajar, de 15 años y más.

congéneres (Encuesta Casen, 1990-2006, sobre la base de la PET³). En efecto, si se considera sólo a la población en edad activa, se tiene que mientras el 77,8 por ciento de los hombres entre 15 y 64 años integra la fuerza de trabajo, sólo el 49,5 por ciento de las mujeres entre 15 y 59 años lo hace (Encuesta Casen, 2006, sobre la base de la PEA⁴).

Al mismo tiempo, la tasa de participación laboral de las mujeres chilenas es especialmente baja desde una perspectiva de comparación internacional. En relación con otros 28 países del mundo, tanto desarrollados como en vías de desarrollo, Chile se ubica como el tercer país con una menor incorporación laboral femenina, superando sólo levemente a Honduras y México y mostrando una distancia considerable con los países nórdicos (Dinamarca, Finlandia, Suecia, Holanda y Canadá), donde la proporción de mujeres que integra la fuerza de trabajo supera el 75 por ciento; así como también con otros países desarrollados como Estados Unidos, Alemania, Austria y Australia, donde la tasa de participación femenina bordea el 70 por ciento (Herrera y otros, 2006)⁵.

A su vez, en la medida en que las mujeres comienzan a integrarse en forma creciente a la fuerza laboral, la estructura ocupacional se vuelve un lugar importante de la estratificación de género, produciéndose sistemáticamente diferencias en las variables distributivas, salarios y beneficios. En efecto, una vez que las mujeres saltan la barrera de la inactividad y se integran al mercado laboral se enfrentan a importantes inequidades de género en términos de remuneraciones y condiciones laborales. Por ejemplo, entre la población laboral asalariada, las mujeres trabajan en mayor proporción que los hombres sin contrato de trabajo escriturado (23,8% vs. 17,4%, respectivamente), sin cotizaciones previsionales (24,2% vs. 17,1%), sin afiliación al seguro de desempleo (39,2% v. 35,7%) y, también es ligeramente menor su acceso a capacitación a través del empleo (15,2% vs. 16,4%). Al mismo tiempo, existe una brecha de remuneraciones considerable entre hombres y mujeres que trabajan de manera dependiente. Aunque la tendencia muestra que las diferencias salariales entre ambos sexos se han reducido entre los años 1990 y 2006, las mujeres reciben en promedio el 76,1 por ciento de los salarios de los hombres en el año 2006. Esta proporción equivalía, en el año 1990, a un 72,3 por ciento (Encuesta

³ Población en Edad de Trabajar (de 15 años y más).

⁴ Población en Edad Activa (hombres entre 15 y 64 años; mujeres entre 15 y 59 años).

⁵ Sobre la base de Encuestas de los distintos países, alrededor de 2004. Población femenina de 15 a 59 años.

Casen, 1990-2006, Asalariados). Esta diferencia es también importante desde una perspectiva comparada, sobretodo en relación con la que se observa en los países miembros de la Comunidad Europea, donde las mujeres perciben salarios que son en promedio un 15 por ciento inferiores a los de los hombres (Comisión Europea, 2007).

Estas situaciones de desmedro y disparidad en el mercado de trabajo constituyen, a su vez, un mecanismo desalentador de la participación laboral femenina. De modo que, incrementar la incorporación de las mujeres al mercado laboral pasa también por mejorar sus opciones de empleo. En este sentido, aunque los beneficios asociados a las condiciones de trabajos pueden constituir un incentivo a la participación laboral son, sin duda, los niveles de salarios los que determinan primeramente el costo de oportunidad de no trabajar. Con todo lo señalado, el estudio se planteó como objetivo analizar y contribuir a explicar la decisión de participación económica y los factores que determinan la variación de los niveles salariales de hombres y mujeres en el mercado laboral.

Finalmente, es necesario considerar que las diferencias de género en la participación laboral y en los salarios no afectan por igual a toda la población, sino que varían de manera sustancial según el nivel educacional alcanzado por las personas. En efecto, la brecha de participación laboral es menor entre hombres y mujeres más educados: mientras el 88,0 por ciento de las mujeres que han completado la educación universitaria integra la fuerza de trabajo, sólo el 41,7 por ciento de aquellas que han alcanzado hasta educación básica lo hace. La tasa de participación laboral masculina, en cambio, es más similar a través de los distintos niveles educacionales y, menor es la distancia entre los extremos educacionales: el 87,6 por ciento de los que cuentan hasta con educación básica y el 96,9 por ciento de los universitarios integra la fuerza de trabajo (Encuesta Casen, 2006, PEA de 25 años y más). De manera inversa, la brecha de salarios entre hombres y mujeres crece a medida que aumenta el nivel educacional. Por ejemplo, entre las personas sin educación formal, las mujeres reciben el 76,6 por ciento de los salarios de los hombres. Entre las mujeres que han completado la educación básica y media no hay mucha diferencia, ambos grupos perciben alrededor del 70 por ciento de los ingresos de los hombres. Sin embargo, aquellas que han terminado la educación superior ganan sólo el 61,4 por ciento de los salarios de sus congéneres (Encuesta Casen, 2006, Asalariados).

De este modo, las disparidades entre los sexos en el mercado de trabajo no son un fenómeno homogéneo sino que, por el contrario, tanto la relación entre sexo

y participación laboral como la relación entre sexo y salarios están especificadas por los niveles educacionales alcanzados por la población. De ello se deriva que, mientras el ‘problema principal’ de las mujeres poco cualificadas es el de no poder acceder a la fuerza de trabajo, el de aquellas mejor educadas es el de recibir salarios inferiores a los de los hombres.

2. El interés del problema para las políticas públicas

Ahora bien, en qué medida estas disparidades entre hombres y mujeres en el mercado laboral constituyen un problema o un ámbito de acción relevante para las políticas públicas. Al respecto, es posible sostener que la incorporación parcial de las mujeres a la fuerza de trabajo, especialmente, de aquellas que cuentan con menor educación, cobra importancia por su relación con la desigualdad económica y la pobreza. En efecto, la alta desigualdad en la distribución del ingreso de los hogares es en buena medida el resultado de que las mujeres con más educación y, por lo tanto, con más ingresos, son las que están más integradas al mercado de trabajo (Tironi y otros, 2006). Paralelamente, ha crecido el consenso en relación con que para avanzar en la disminución de la pobreza se requiere, cada vez más, de la existencia de dos ingresos del trabajo en los hogares. Esto, considerando los bajos niveles de salario que prevalecen en el mercado (el salario promedio de los chilenos es de alrededor de 2,5 salarios mínimos) y el hecho de que más del 80 por ciento de los ingresos totales con que cuentan las personas y las familias provienen del trabajo. En efecto, los hogares donde ambos cónyuges trabajan tienen una menor probabilidad de ubicarse en los deciles de menores ingresos. En el primer decil, el porcentaje de hogares donde ambos cónyuges trabajan alcanza sólo un 9,2 por ciento; esta proporción se eleva sostenidamente a medida que se avanza en los deciles de ingreso hasta alcanzar un 66,2 por ciento en el X decil (Encuesta Casen, 2006).

En definitiva, aumentar las oportunidades laborales de todas las mujeres tendrá en consecuencia el efecto de disminuir directamente la desigualdad y la pobreza. Pero también, al mismo tiempo que la reducción de la pobreza puede contribuir al incremento de la igualdad, se ha sostenido que la elevada desigualdad en la distribución del ingreso atenta contra el proceso de desarrollo en sí y afecta las tasas de crecimiento económico, además de explicar en gran medida la falta de avances en la reducción de la pobreza. La desigualdad en el ingreso ha sido identificada por el Banco Mundial como un obstáculo doble a la reducción de la pobreza, señalando que si el crecimiento estuviera acompañado de una disminución de la desigualdad, sería más favorable a los pobres (Espino, 2006).

Ahora bien, en la medida que la distinción entre diferencias discriminatorias y no discriminatorias por sexo, edad, etnia u otra condición está institucionalizada en el sistema legal, es tentativo concluir que las diferencias salariales entre hombres y mujeres no son un asunto que concierna a las políticas públicas, a menos que resulten de discriminación empresarial. Es probable que por ello, parte importante de la investigación se haya orientado a determinar cuánto de estas diferencias pueden atribuirse a razones de discriminación. Se considera que existe discriminación salarial por razones de género cuando dos individuos con las mismas características económicas reciben diferentes salarios solamente por su sexo (Stiglitz, 1973, citado en Tenjo y otros, 2005). En este sentido, los estudios que se centran en las explicaciones por el lado de la demanda de trabajo, atribuyen a discriminación las desigualdades de ingresos que persisten entre trabajadores con las mismas cualificaciones (educación y experiencia laboral) en iguales trabajos. Vale decir, interpretan cualquier residuo no explicado por dichas características como un indicador de discriminación. De esta manera, aunque es probable que parte de las diferencias salariales entre hombres y mujeres se deban a razones genuinas de discriminación (a modo de trato diferenciado entre individuos 'igualmente productivos'), ello no puede corroborarse con certeza, puesto que en general no están disponibles -para la investigación- medidas directas y específicas de discriminación y de productividad en el trabajo. En este punto se hará hincapié más adelante, cuando se de cuenta de la perspectiva que adoptará este estudio para explicar las diferencias salariales de género.

En todo caso, como bien plantean Budig y England (2001), más allá de que sea un tema de discriminación o no, o que responda enteramente a las características de la oferta de trabajo femenina y sus preferencias ocupacionales, lo cierto es que las diferencias salariales entre hombres y mujeres en el mercado laboral reflejan una inequidad en la distribución de costos y beneficios, en el sentido de que ellas asumen la mayor parte de los costos asociados a las labores de reproducción de la fuerza de trabajo (además de cumplir un rol de abaratamiento de esos costes), mientras es la sociedad en general la que se beneficia del trabajo reproductivo no remunerado de las mujeres. Para una sociedad en que preocupa la equidad, el bienestar social no sólo depende de la eficiencia, sino también de cómo la riqueza se distribuye en la población. Por lo tanto, el beneficio social será mayor cuánto más equitativa sea la distribución de beneficios netos de costos. En este sentido, cobra importancia el reconocimiento social del trabajo doméstico que realizan las mujeres, contabilizar su aporte económico como factor de reproducción de la fuerza de trabajo y apuntar a una redistribución o colectivización de esos costos, para no perpetuar las inequidades de género en el mercado de trabajo.

3. La división sexual del trabajo en el origen del problema

Desde distintos enfoques y perspectivas teóricas se considera que la ‘división sexual del trabajo’ en la sociedad es el mecanismo central a través del cual se producen sistemáticamente diferencias en la participación laboral y en los salarios de hombres y mujeres. La ‘división sexual del trabajo’ hace referencia al reparto social de tareas o actividades según sexo-género. El concepto refiere a la existencia de procesos de sexualización de la ‘división social’ y ‘técnica’ del trabajo, a una inserción diferenciada de hombres y mujeres en la división del trabajo existente en los espacios de la reproducción y en los de la producción social que se expresa: a) En el espacio de la reproducción: en la segregación o concentración de las mujeres en las tareas domésticas. b) En el ámbito de la producción: en la segregación ocupacional o concentración de las mujeres en determinados sectores de actividad, ocupaciones y puestos de trabajo específicos (England, 2005; Brunet y Alarcón, 2005; Ginés, 2007).

En efecto, mientras que la concentración de la mujer en el trabajo doméstico es prácticamente universal, en las actividades no-domésticas, como afirma Hakim (1979), la mayoría de las ocupaciones están estereotipadas como masculinas o femeninas. Esto ocurre cuando el porcentaje de mujeres o de hombres es mayor que su peso en el empleo total; o cuando hay ocupaciones típicamente femeninas o masculinas (70%). A su vez, según este autor, la segregación ocupacional puede ser horizontal: cuando hombres y mujeres trabajan en distintos tipos de ocupaciones. O, vertical: cuando los hombres dominan las ocupaciones en la parte alta de la escala profesional o tienen carreras mejores y más rápidas dentro de las ocupaciones, mientras las mujeres se ubican principalmente en los escalones más bajos.

La vigencia de la ‘división sexual del trabajo’, es corroborada por la información disponible. No obstante que las diferencias en la distribución del uso del tiempo entre ambos sexos son menos pronunciadas que las que existieron en el modelo convencional, según el cual trabaja en forma remunerada exclusivamente el hombre y la mujer permanece en el hogar, en todas partes, el tiempo promedio de trabajo remunerado de los hombres sigue siendo mayor que el de las mujeres e, inversamente, el tiempo doméstico continúa siendo más femenino. En este sentido, la situación chilena es paradigmática. Comparando la información proporcionada por la Encuesta sobre Uso del Tiempo (1999)⁶ con la disponible para 6 países

⁶ Implementada por la Dirección de Estudios Sociológicos de la Universidad Católica, DESUC, 1999.

desarrollados⁷, Herrera y Valenzuela (2006) concluyen que la distribución por sexo entre trabajo remunerado y doméstico es especialmente desigual en Chile. En efecto, entre los hombres chilenos, el 73 por ciento del tiempo de trabajo total (doméstico y laboral) es destinado al trabajo remunerado y sólo 27 por ciento a actividades domésticas, relación que en los otros países considerados es de 60 vs. 40 por ciento. La distribución entre trabajo productivo y reproductivo para las mujeres es justamente la contraria, 27 vs. 73 por ciento respectivamente, mientras en el resto de los países esta relación es de 36/64. Así, los hombres chilenos trabajan más que en otros países y muestran un compromiso doméstico particularmente bajo. A la inversa, las mujeres en Chile trabajan menos de manera remunerada y destinan un tiempo mayor a las labores domésticas.

Por su parte, en nuestro país, la diferencia en la distribución del tiempo persiste entre hombres y mujeres que trabajan remuneradamente, aunque en forma más atenuada. La mujer que trabaja fuera del hogar, lo hace menos tiempo que el hombre (380 vs. 488 min. diarios), pero dedica mayor tiempo a las tareas domésticas (189 vs. 68 min. diarios). Ahora bien, las mujeres que trabajan y tienen hijos menores de 5 años presentan los promedios más altos de tiempo total de trabajo (laboral y doméstico) en la población chilena. La diferencia entre una mujer que trabaja con hijos menores y una sin hijos es muy pronunciada (605 vs. 512 min. diarios). Aunque, las mujeres con hijos pequeños trabajan menos tiempo remuneradamente que las mujeres sin hijos (323 vs. 346), dedican una gran cantidad de tiempo al trabajo doméstico (283 vs. 166 min. diarios). La diferencia entre hombres que trabajan con o sin hijos, en el tiempo total ocupado, es más estrecha (588 vs. 537): los hombres con hijos pequeños dedican más tiempo al trabajo doméstico que los hombres sin hijos (94 vs. 65 min. diarios), pero también más tiempo al trabajo remunerado (494 vs. 472 min. diarios). El impacto de los hijos escolares sobre la distribución del tiempo sigue el mismo patrón, pero en forma más atenuada para ambos sexos.

En definitiva, el que la responsabilidad de compatibilizar la vida familiar con la vida laboral recaiga aún hoy en las mujeres refleja la vigencia de la división sexual del trabajo existente en la sociedad. Los datos muestran que aunque las mujeres trabajen de manera remunerada, siguen estando a cargo de la mayor parte de las tareas del hogar. Este resultado es válido tanto cuando se tiene como cuando no se tiene

⁷ Bélgica, Alemania, Francia, Reino Unido, Suecia, EEUU. Fuente: EUROSTAT 1999-2001, ATUS 2003 (EE.UU.).

hijos, aunque la maternidad sitúa a las mujeres en una posición más desventajosa, especialmente cuando los hijos son muy pequeños.

Finalmente, es de interés señalar, que alguna evidencia internacional no ha encontrado diferencias de clase en el número promedio de horas dedicadas al trabajo doméstico por hombres y mujeres (Rubin, 1976; Berk y Berk, 1978; Coverman, 1983). Sin embargo, otros estudios han mostrado que las mujeres de clase media y alta realizan menos trabajo doméstico que las de clase baja. La evidencia para el caso chileno va en esta dirección. Entre las personas que trabajan, las mujeres de clase alta dedican menos tiempo al trabajo doméstico que las de clase baja (175 vs. 196 min. diarios), debido probablemente a que poseen más recursos para contratar, en el mercado, sustitutos de su labor doméstica. Por su parte, el compromiso doméstico del hombre chileno es mayor en el nivel socioeconómico alto (74 vs. 59 min. diarios). De ello, resulta que la distribución entre tiempo de trabajo doméstico y laboral es más desigual entre las personas de menor nivel socioeconómico.

Ahora bien, en relación con la división del trabajo existente en los espacios de la producción, hombres y mujeres no se ven distribuidos de modo igual entre los sectores de actividad, los tipos de ocupaciones y los niveles de responsabilidad. En efecto, se observa que casi dos tercios de las mujeres están concentradas en solamente 3 de las 34 actividades económicas, cuando se las clasifica a dos dígitos a partir de la CIU⁸: comercio al por menor (19,8%), servicios personales y domésticos (19,4%) y servicios sociales y comunales (18,8%). Al mismo tiempo, dentro de estas ramas de actividad, las mujeres están empleadas en un rango reducido de ocupaciones, según lo establece la CIUO⁹. Se concentran en el grupo de los trabajadores no calificados (26%), específicamente en el que desempeña empleos de ventas y servicios (21,3%), ejerciendo labores de personal doméstico; limpiadoras de oficinas, hoteles y otros establecimientos y vendedoras a domicilio y por teléfono. Un 24,2 por ciento, también en ocupaciones de servicios y comercio, desempeña labores de mayor cualificación: un 12,2 por ciento ejerce como vendedoras y demostradoras de tiendas y un 12 por ciento como trabajadoras calificadas de los servicios (cocineras, camareras, niñeras, ayudantes de enfermería a domicilio, peluqueras, especialistas en belleza y afines). El 13,6 por ciento son empleadas de oficina, la mayoría, el 9,3 por ciento, son oficinistas (específicamente secretarías, 6%) y el resto empleadas de trato directo con

⁸ Clasificación Industrial Internacional Uniforme (CIU), OEA, 1976.

⁹ Clasificación Internacional Uniforme de Ocupaciones (CIUO), OIT, 1988.

el público (4,3%), especialmente cajeras, recepcionistas, empleadas de informaciones y telefonistas. Del 10,4 por ciento que ejerce cargos profesionales, la mitad son profesionales de la enseñanza (5,2%), especialmente de la educación preescolar, primaria y secundaria. En las profesiones técnicas y de nivel medio (9,9%) la mayoría se desempeña en los servicios administrativos y afines (5,8%), pero también en la educación y en la salud. Finalmente, dentro de los operarios y artesanos (6,3%) trabajan como modistas, costureras y bordadoras (Encuesta Casen, 2006).

De esta manera, las mujeres están concentradas y ubicadas en ocupaciones que pueden ser entendidas como una prolongación de aquellas tareas que tradicionalmente han desempeñado en el hogar o, se les asignan actividades que son vistas como inherentes a la condición femenina. Pero, al mismo tiempo, las mujeres se ven, en general, excluidas de los puestos de poder y dirección. Sólo muestran una mayor presencia al interior de las ocupaciones directivas en departamentos de personal y de relaciones laborales, organizaciones humanitarias, el comercio minorista y las empresas de restauración y hostelería. Los hombres, en cambio, tienen una participación bastante más diversificada en las distintas ramas de actividad económica, de manera que están más presentes en aquellos sectores donde las mujeres están poco representadas¹⁰ y se ubican principalmente en los tipos de ocupaciones de los cuales las mujeres se ven excluidas¹¹. Por su parte, con excepción de aquellas ocupaciones de alto nivel donde las mujeres se han abierto algún espacio (mencionadas arriba), los cargos directivos y de poder, públicos y privados, son desempeñados casi en forma exclusiva por los hombres.

4. Teorías explicativas de la división sexual del trabajo

Sobre el reparto social de tareas o actividades según género, que varía entre sociedades y épocas históricas, existen teorías explicativas alternativas. El enfoque económico

¹⁰ Una proporción considerablemente mayor de hombres que de mujeres trabaja en la minería, la construcción, el transporte, el sector de electricidad, gas y agua, la agricultura y la industria.

¹¹ Son principalmente operarios en las industrias extractivas, la construcción, la metalurgia y la mecánica; se dedican también a la conducción de vehículos y a la operación de equipos pesados y móviles; en tercer lugar, se desempeñan como trabajadores no calificados de ventas y servicios (mensajeros, repartidores, porteros, guardias, conserjes, barrenderos, vendedores ambulantes, etc.), pero también son peones en las industrias extractivas. Como trabajadores calificados son agricultores y se dedican a la explotación agropecuaria, forestal y pesquera. Están preferentemente en las profesiones relacionadas con la física, química y matemática y de la ingeniería y en los trabajos técnicos y profesionales medios de las mismas áreas.

neoclásico, perspectiva teórica predominante, entiende la división sexual del trabajo como consecuencia de una estrategia de los miembros del hogar para maximizar el bienestar familiar (Mincer, 1962; Becker, 1981), mientras las explicaciones de las diferencias de género en ocupaciones y salarios se dividen en dos grandes modelos: las que se centran en las características de la oferta de trabajo y sus preferencias ocupacionales (Mincer y Polacheck, 1974; Schultz, 1961; Becker, 1975 y 1985) y las que se fundamentan en la discriminación sexual en el mercado laboral. Entre los diferentes modelos que se han desarrollado para dar cuenta de esta discriminación salarial por razones de género destacan la teoría de la discriminación basada en ‘gustos’ o preferencias de Gary Becker (1971)¹² y la teoría de discriminación estadística de Kenneth Arrow (1971)¹³ y Edmund Phelps (1972)¹⁴. Como alternativa al modelo económico convencional, la perspectiva económica institucionalista, desarrollada originalmente por M. J. Piore (1983)¹⁵ y otros autores¹⁶, afirma que la segregación ocupacional y su resultante, las diferencias salariales entre hombres y mujeres, reflejan aspectos no competitivos del mercado laboral: no se deben a diferencias de productividad, sino a la existencia de un ‘mercado dual y segmentado’. Mientras, el pensamiento marxista relativo al género se centra en el análisis de la naturaleza del trabajo doméstico y su relación con el capital, considerando que la división sexual del trabajo responde a las necesidades del capitalismo.

Aunque cualquier enfoque de la ‘división sexual del trabajo’ introduce en la descripción de los comportamientos laborales alguna comparación entre hombres y mujeres, la diferencia surge de las explicaciones que se dan. Ante las distintas teorías explicativas de la división sexual del trabajo, el enfoque de género en la investigación económica y social ha sido introducido por los análisis feministas¹⁷ como crítica

¹² Ver, Becker, G. 1971. “*The Economics of Discrimination*”. Chicago: Chicago University Press, 2nd ed.

¹³ Ver, Arrow, K. 1971. “*Models of Job Discrimination*”. In *Racial Discrimination and Economic Life*. Ed. A. H. Pascal Lexington Books.

¹⁴ Ver, Phelps, E. 1972. “*The Statistical Theory of Racism and Sexism*”. *American Economic Review*, 62:4, pp. 659-661.

¹⁵ Ver, Piore, M. J. 1983. “*Notas para una Teoría de la Estratificación del Mercado de Trabajo*” en AA.VV.: *El Mercado de Trabajo: Teorías y Aplicaciones*. Compilación y edición de Luis Toharia, Alianza Universidad Textos, Madrid.

¹⁶ Ver, Doeringer, P. y Piore, M. 1971. “*Internal Labor Markets and Manpower Analysis*”. Lexintog, Ma. D.C. Heath and Co.

¹⁷ Benería, 1984, 1999; Benería y Roldán, 1992; Carrasco, 1992 y 1999; Carrasco y Domínguez, 2003; Harding, 1995; Hartmann, 1979 y 1981; Blau y Ferber, 1992, Beechey, 1990; Parella, 2003; Borderías y Carrasco, 1994, entre otros.

tanto a la economía neoclásica como a las perspectivas institucionalista y marxista, por sustentar categorías de análisis ‘ciegas al género’ o ‘sexualmente neutras’ que no consideran la importancia de los factores sociales y culturales en las restricciones que enfrentan las mujeres en el acceso y al interior del mercado de trabajo. El género es una categoría social estructural que alude a la construcción social de lo femenino y lo masculino. Así, el concepto de género supone que existen relaciones sociales entre los sexos, las que definen roles, funciones, posiciones y conductas sociales distintas que inciden en las características de la participación en la economía. Desde el enfoque de género la ‘división sexual del trabajo’ obedece -por tanto- a estos modelos de conductas sociales considerados adecuados para cada sexo, a los patrones de roles sexuales construidos social, cultural e históricamente. Estas asignaciones determinan no sólo la distribución del trabajo en la esfera doméstica, sino también la división de tareas existente al interior del mercado de trabajo (división técnica del trabajo según género), donde las mujeres desempeñan empleos que pueden ser vistos como una extensión de sus responsabilidades domésticas.

Ahora bien, el género puede considerarse un estratificador social, en la medida que se enmarca en relaciones sociales de poder definidas por la lógica del patriarcado¹⁸. El patriarcado, como estructura básica de nuestras sociedades, determina unas relaciones de género basadas en la subordinación de las mujeres. De esta manera, la división sexual del trabajo es entendida como un hecho asociado a las jerarquías de género. A su vez, el patriarcado, al interactuar con la organización capitalista, refuerza y perpetúa la subordinación de las mujeres. Así, se reconoce la existencia de una vinculación entre la división social y técnica del trabajo en las sociedades capitalistas y las relaciones sociales de género entendidas como relaciones de poder. La división sexual de trabajo doméstico es perpetuada por la división sexual del trabajo en el mercado y viceversa, constituyéndose en un círculo vicioso: las mujeres, al ser responsables del trabajo doméstico, ocupan posiciones subsidiarias en el mercado de trabajo y ello refuerza, a su vez, su dependencia de la familia (Hartman, 1979 y 1981).

De este modo, los análisis feministas insisten en la interdependencia de las esferas de la producción y la reproducción social y en la tensión que caracteriza a esta relación para las mujeres. Tensión que se manifiesta en el hecho de que a pesar de que ellas se

¹⁸ Patriarcado es un término antropológico usado para definir la condición sociológica en que los miembros masculinos de una sociedad tienden a predominar en posiciones de poder; mientras más poderosa sea esta posición, más probabilidades que un miembro masculino retenga esa posición.

incorporan crecientemente al mercado de trabajo, siguen estando a cargo de la mayor parte de las labores domésticas. Así, la necesidad de compatibilizar la vida familiar con la vida laboral refleja la contradicción del proceso de individualización femenina. En definitiva, para el enfoque de género sólo a través del análisis conjunto del mercado y la familia es posible incorporar a las mujeres en el mundo empresarial.

5. Implicancias del enfoque de género para las políticas públicas

Los distintos enfoques teóricos no sólo difieren en las explicaciones que ofrecen para la división sexual del trabajo y su resultante la brecha de participación y salarios entre los sexos, sino que también, desde una perspectiva de orientación de la acción, en las estrategias que proponen para su modificación. Desde la economía neoclásica las estrategias se vinculan en general con modificaciones en los factores individuales, en la socialización temprana, en la formación escolar y profesional, en la motivación para los logros profesionales, etc. Desde la perspectiva marxista, la propuesta para la superación de la división sexual del trabajo se subsume en la lucha contra el capital y la sociedad de clases (Castaño, 1999; Carrasco, 1999; Ginés, 2007; Espino, 2006). El interés de incorporar la perspectiva de género, es que la transformación de la división sexual del trabajo no recae únicamente en la modificación de factores individuales y estructurales, sino también culturales, sociales y políticos. Desde el enfoque de género se desprende que donde hombres y mujeres quieren llevar una existencia económicamente autónoma, esto no se puede dar ni en las asignaciones de roles sexuales tradicionales ni en las estructuras institucionales del trabajo profesional, el derecho social, la planificación urbana, las escuelas etc., que presupongan la desigualdad de hombres y mujeres (Beck, 1998). Por tanto, equiparar las condiciones de hombres y mujeres, requiere de respuestas institucionales que conlleven un cambio en las concepciones tradicionales sobre el trabajo de la mujer que han estado detrás de las políticas públicas. Pero, al mismo tiempo, se hacen necesarios cambios culturales importantes a nivel de la ciudadanía.

Este último aspecto cobra especial relevancia en el caso de nuestro país, puesto que las opiniones sobre el trabajo remunerado de la mujer y su efecto sobre el bienestar de los hijos, reflejan actitudes de roles sexuales considerablemente tradicionales (Encuesta Nacional Bicentenario UC-Adimark, 2006). Por ejemplo, un 62 por ciento de la población está muy de acuerdo con la afirmación *“la familia se descuida si la mujer tiene un trabajo a tiempo completo”*; un 50 por ciento concuerda con que *“es mejor para la familia si el hombre trabaja y la mujer se queda en la casa”* y, un 53 por ciento opina *“que una madre que trabaja no establece una relación igual de*

cercana con sus hijos como una madre que no trabaja". Lo interesante es que estas opiniones no se diferencian significativamente entre hombres y mujeres, revelando que estas actitudes son preservadas y perpetuadas también por las valoraciones femeninas.

Sin embargo, las opiniones respecto del trabajo de la mujer fuera del hogar son considerablemente menos negativas entre la población más educada y de mayor nivel de ingresos. Según Larrañaga (2006)¹⁹, cerca del 79 por ciento de las personas con 0 a 3 años de educación tienen una opinión negativa del trabajo de la mujer fuera del hogar, comparado con un 44 por ciento de aquellas con 13 y más años de escolaridad. Confirmando estos resultados, el citado sondeo realizado por UC-Adimark muestra que un 41 por ciento de los encuestados del grupo ABC1 manifiesta su conformidad con la afirmación *"la familia se descuida si la mujer tiene un trabajo a tiempo completo"*; en cambio, este porcentaje alcanza un 71 por ciento entre aquellos que pertenecen al grupo de menor nivel socioeconómico. En relación con la afirmación *"es mejor para la familia si el hombre trabaja y la mujer se queda en la casa"* el acuerdo es prácticamente 4 veces mayor entre las personas de nivel socioeconómico bajo, en comparación con aquellas pertenecientes al grupo ABC1 (74 por ciento vs. 21 por ciento, respectivamente).

Esta evaluación del trabajo femenino remunerado es especialmente negativa cuando se la compara con la que prevalece en otros países. En efecto, Larrañaga (2006)²⁰, señala que Chile obtiene un puntaje de 9,7 en una escala que va entre 1 y 20²¹, desde menos favorable a más favorable, situándose como el segundo país con actitudes más desfavorables hacia el trabajo de la mujer fuera del hogar, en comparación con otros 24 países. Corroborando estos resultados, Herrera y otros (2006)²², muestran que Chile se diferencia, especialmente, de otros países en cuanto a la evaluación que tienen las personas del efecto del trabajo femenino sobre los hijos, en particular, de

¹⁹ Sobre la base de la Encuesta sobre Familia y Valores, CEP, 2002.

²⁰ Sobre la base de los resultados de la Encuesta del CEP (2002) que son comparables internacionalmente; Encuesta Mundial sobre Mujer y Familia, bajo la coordinación del International Social Survey Programme.

²¹ El índice se construyó a partir de 4 preguntas respecto de si la mujer debería trabajar en distintas circunstancias: *"después de casarse y antes de tener hijos"*; *"cuando se tiene un hijo preescolar"*; *"después de que el hijo más pequeño comienza a ir al colegio"* y *"después de que los hijos abandonan el hogar"*.

²² Sobre la base de la Encuesta Mundial de Valores, 2000.

los más pequeños, ubicándose como el segundo país que más de acuerdo está en que *“un hijo preescolar está más predispuesto a sufrir si su madre trabaja”* de entre 19 naciones consideradas, tanto desarrolladas como en vías de desarrollo.

En definitiva, se puede establecer que, la especialmente desigual distribución entre tiempo laboral y doméstico entre hombres y mujeres chilenos se ve favorecida por la persistencia de actitudes de roles significativamente convencionales. Por tanto, es necesario considerar que la decisión de la asignación del tiempo entre trabajo remunerado y actividades del hogar, que esté realizando una determinada población, está influenciada por complejas preferencias en las cuales intervienen valores, normas, pautas culturales y roles sociales. Así, los problemas de género en el mercado de trabajo no pueden entenderse ni enfrentarse al margen de los condicionamientos culturales y sociales previos y de las instituciones, normas y políticas que los acunían.

6. La perspectiva que adopta este estudio

Este estudio busca incorporar la perspectiva de género para abordar la comprensión de las dificultades que enfrentan las mujeres en la esfera laboral. Desde el enfoque de género la ‘división sexual del trabajo’ obedece a la construcción cultural e histórica de relaciones sociales entre los sexos. Para este estudio, incorporar la perspectiva de género en el análisis no supone, sin embargo, desconocer los aportes de las otras teorías para la comprensión de las diferencias entre hombres y mujeres en el mercado de trabajo. Más bien, se trata de enriquecer el análisis integrando en las explicaciones los factores sociales y culturales que estas perspectivas han olvidado. De esta manera, los distintos enfoques teóricos se consideran como complementarios, aunque se utilizan principalmente los aportes de la perspectiva de género y del enfoque económico neoclásico, que ha sido la perspectiva predominante.

Lo que se señala y se discute en mayor profundidad en la siguiente sección, es que ciertamente, los enfoques que no consideran la importancia de las relaciones de género tienen dificultad para explicar la ‘división sexual trabajo’. En las explicaciones que dan la teoría económica neoclásica y la perspectiva institucionalista para el reparto de actividades o tareas entre hombres y mujeres es posible identificar un problema de causalidad. No queda claro si la división sexual del trabajo es la causa o la consecuencia de las restricciones que enfrentan las mujeres en el mercado de trabajo. Así, se utilizan categorías inapropiadas, ciegas al género y razonamientos circulares que, de alguna manera, justifican que las mujeres sean concentradas en las tareas

reproductivas y en los peores puestos de trabajo y salarios por sus características personales y profesionales (Castaño, 1999). La justificación se sostiene en el hecho de que estas teorías, al no considerar la existencia de relaciones sociales de género, tienden a ‘naturalizar’ el fenómeno de la división sexual del trabajo. Asociada a factores biológicos y capacidades naturales o innatas de los sexos, la división sexual del trabajo termina siendo un dato que no requiere explicación (Ginés, 2007). Sin embargo, el valor de estas perspectivas está en que aun considerando la división del trabajo como un dato exógeno, permiten predecir su influencia sobre la participación laboral y los salarios.

Por su parte, el marxismo también es criticado por las nociones neutras al género, -proletariado, explotación, producción y reproducción- y por la supuesta convergencia natural de intereses económicos entre hombres y mujeres. El pensamiento marxista, se centra en el análisis de la familia y el trabajo doméstico inmersos en la lógica del capital, pero sin aceptar la preeminencia de la lógica del patriarcado. De esta manera, la retórica de los intereses de clase elimina la posibilidad de la existencia de intereses de género. Sin embargo, el pensamiento marxista relativo al género, es el que más cerca ha estado siempre del pensamiento feminista, puesto que recupera el carácter de ‘relación social’ de la división del trabajo y, centrándose en el análisis de la naturaleza del trabajo doméstico y su relación con el capital, es la primera teoría que reconoce el carácter económico de la producción doméstica. Considera que la división sexual del trabajo responde a las necesidades del capitalismo, articulando en las explicaciones las esferas de la producción y reproducción (Castaño, 1999; Carrasco, 1999; Espino, 2006).

En suma, el estudio considera que las diferencias de participación laboral y salarios entre hombres y mujeres provienen de dos fuentes principales: la división social del trabajo y la división técnica de tareas según género. Es decir, se deben fundamentalmente al efecto de las responsabilidades de las mujeres sobre el cuidado de los hijos y las tareas del hogar y a la segregación ocupacional en el mercado de trabajo. Y, que aunque los factores económicos familiares e individuales, las preferencias laborales, así como las condicionantes relativas a la estructura ocupacional e industrial juegan, sin duda, un papel importante en la explicación de estas disparidades, estas relaciones son sólo parciales si se considera un modelo que contemple la influencia de las relaciones sociales de género en la división sexual del trabajo.

7. ¿Trato discriminatorio o construcciones socioculturales?

Ahora bien, es necesario hacer una aclaración adicional. Como se señaló, dentro del enfoque económico neoclásico, las teorías explicativas de las diferencias de género en ocupaciones y salarios se suelen dividir en dos grandes modelos: a) Las explicaciones por el lado de la oferta: que se detienen en las características y decisiones de los trabajadores individuales. Y, donde las diferencias de género en ocupaciones y salarios se atribuyen, por una parte, a diferencias en la productividad de los trabajadores surgidas de distintos niveles de inversión en capital humano, educación y experiencia (teoría del capital humano) y, por otra, a diferencias en la oferta laboral en términos de intenciones, actitudes y preferencias con las que hombres y mujeres acceden al mercado de trabajo (teoría de diferencias compensatorias). b) Las explicaciones por el lado de la demanda: que se centran en la discriminación sexual en el mercado de trabajo, de modo que las disimilitudes en ganancias entre hombres y mujeres se atribuyen a diferencias en las oportunidades disponibles para cada sexo y, donde estas diferencias causadas por la discriminación pueden producirse a través de distintos mecanismos: i) Discriminación salarial dentro del trabajo: cuando las mujeres reciben un menor salario en un trabajo u ocupación dada en un mismo negocio. ii) Discriminación de colocación: cuando las mujeres están ubicadas diferencialmente en ocupaciones y negocios que difieren en los sueldos que pagan, reflejándose la discriminación en los procesos ligados a la contratación y promociones. iii) Discriminación valorativa: cuando las ocupaciones que están primariamente en manos de las mujeres reciben salarios menores que aquellas que realizan los hombres, aunque el requerimiento de cualificaciones u otros factores relevantes en la fijación de salarios sean los mismos (Petersen y Morgan, 1995).

Como se señaló al comienzo, aunque es probable que parte de las diferencias salariales de género se deban a razones genuinas de discriminación (a modo de trato diferenciado entre individuos igualmente productivos), ello no puede corroborarse con certeza, debido a la falta de medidas directas y específicas de discriminación y de productividad en el trabajo. De hecho, es muy posible también que las diferencias salariales que persisten entre hombres y mujeres con las mismas cualificaciones (educación y experiencia) en 'iguales' trabajos se deban, en parte, a la dificultad de medir con precisión la productividad laboral y las características específicas de cada puesto de trabajo. Por ejemplo, incluso cuando las mujeres inviertan tanto en capital humano como los hombres, sus responsabilidades domésticas pueden perjudicar su productividad 'en el empleo' (por encontrarse más cansadas o estar ahorrando energías, anticipando el trabajo que tienen que hacer en el hogar) y, de este modo,

reducir sus salarios. De otro lado, no es fácil, a partir de la información disponible en las encuestas de empleo, conocer con exactitud el nivel efectivo de responsabilidad, de carga de trabajo y de habilidades necesarias para un puesto de trabajo de específico, características que pueden generar diferencias salariales justificadas.

Si ello fuera así, no se estaría en presencia de ‘discriminación salarial’, aunque aún se podría argumentar a favor de la existencia de ‘discriminación de colocación’. Es decir, que las mujeres podrían estar siendo discriminadas por los empleadores de las ocupaciones y negocios típicamente masculinos mejor remuneradas o de los puestos de trabajo de alto nivel reservados a los hombres y siendo excluidas de la promoción en el trabajo. Sin embargo, en tal caso, cabría preguntarse si lo que efectivamente estaría operando es la discriminación negativa en la contratación (basada en gustos, preferencias o prejuicios personales) o, en realidad, la construcción cultural e institucional de los mercados de trabajo específicos de género. Esta visión, que proviene de la sociología, ha sido defendida por el feminismo, señalando que son los modelos sociales y culturales de conducta considerados adecuados para cada sexo, las prácticas empresariales y las preferencias de género que resultan de la socialización de funciones de la familia y del ambiente y que contribuyen a la creación de funciones genéricas para diferentes tipos de ocupaciones y negocios, lo que determina que las mujeres sean contratadas y se desempeñen en un rango reducido y característico de trabajos. Es decir, lo más probable es que las actitudes e ideas que llevan a calificar ciertas ocupaciones y sectores de actividad como femeninos o apropiados para las mujeres sean parte de un sistema social, y han sido aprendidas por la mayoría de los empleadores e internalizadas por las mujeres en sus preferencias.

En este sentido, la organización de la reproducción social y la ideología prevaleciente afectarían las prácticas empresariales, restringiendo la entrada de las mujeres en un amplio rango de ocupaciones. A su vez, estos factores podrían verse reforzados por los provenientes de la oferta de trabajo. Por ejemplo, es probable que las mujeres no estén ocupando los puestos masculinos mejor remunerados o de alto nivel, debido a que requieren de mayor energía, o bien, de alta demanda de viajes y de trabajo de sobretiempo que les dificultaría compatibilizar el trabajo de mercado con los deberes del hogar.

Ahora bien, desde la teoría de la discriminación, las menores remuneraciones que prevalecen en las ocupaciones y actividades feminizadas han sido interpretadas como consecuencia de la ‘discriminación valorativa’. Esto es, cuando las ocupaciones y negocios que están primariamente en manos de las mujeres reciben salarios menores

que aquellas que realizan los hombres, aunque el requerimiento de cualificaciones u otros factores relevantes en la fijación de salarios sean los mismos. Aunque, también han sido atribuidas en forma indirecta a la ‘discriminación de contratación’. En este argumento, provisto por el modelo ‘overcrowding’, desarrollado originalmente por Bergmann (1974)²³, las mujeres son excluidas por los empleadores de los trabajos considerados masculinos, lo que genera que la oferta laboral para las ocupaciones tradicionalmente femeninas sea mayor de lo que sería en ausencia de discriminación de contratación. El exceso de oferta para estas ocupaciones deprime los salarios y explica las menores remuneraciones en las ocupaciones feminizadas (England, 2005; Tenjo y otros, 2005; Espino, 2006).

Los argumentos feministas enfatizan, en cambio, el rol de los aspectos socioculturales en la explicación de los menores salarios que prevalecen en las ocupaciones y negocios propiamente femeninos, refiriéndose al sesgo cultural en contra del trabajo de la mujer. Esto es, la concepción y valoración de la mujer como fuerza de trabajo secundaria, que se sostiene en la visión de las mujeres como trabajadoras que dedican sólo una parte de sus esfuerzos al trabajo y a la carrera profesional y que sólo buscan un trabajo complementario al del marido. De este modo, en esta perspectiva, lo que modifica o anula las consideraciones de mercado en la fijación de salarios en ocupaciones predominantemente realizadas por mujeres es consecuencia de la devaluación del trabajo femenino (Parella, 2003; Benería, 1984; Tam, 1997, citado en Lago Peñas, 2002).

En definitiva, lo que teóricamente se ha interpretado como discriminación, bien podría ser el efecto de la organización y división social del trabajo según género y de las concepciones ideológicas que la acompañan, que condicionan las prácticas empresariales y las decisiones laborales femeninas. Al respecto, en este estudio, se prioriza el papel que juegan las relaciones sociales de género y las explicaciones económicas centradas en las características de la oferta laboral en la determinación de las disparidades entre hombres y mujeres en el mercado de trabajo. Así, la investigación no está orientada a determinar el componente discriminatorio de estas diferencias.

²³ Véase Bergmann, B. 1974. “Occupational Segregation, Wages and Profits when Employers Discriminate by Race or Sex”. Eastern Economic Journal, Vol. 1, N° 2, pp. 103-110.

II. DISCUSIÓN TEÓRICA

A continuación se presentan las distintas teorías explicativas de la división sexual del trabajo y se discuten a la luz de la crítica realizada por la perspectiva feminista de género.

1. El enfoque de género: la perspectiva feminista

1.1. El género como fundamento de la división sexual del trabajo

Las economistas feministas, desde una perspectiva que enfatiza la problemática de género y la interdependencia de las esferas de la producción y reproducción, realizan la crítica tanto a la economía neoclásica como a los enfoques institucionalista y marxista, por no incorporar las relaciones sociales entre los sexos, sustentando categorías de análisis ‘ciegas al género’ o ‘sexualmente neutras’ que no consideran la importancia de los factores sociales y culturales en las restricciones que enfrentan las mujeres en el acceso y al interior del mercado de trabajo. Apuntan a la interrelación entre los papeles productivos y reproductivos de las mujeres y consideran que las desigualdades de género están relacionadas con el patriarcado. Reivindican una aproximación multidisciplinar, en que las interpretaciones económicas se enriquezcan con las aportaciones de otras disciplinas. De este modo, los temas económicos pierden protagonismo en la investigación feminista, a favor de otras metodologías históricas, sociológicas y antropológicas, de la psicología social, que permitan profundizar en el estudio de la identidad de género. Esto es lógico, dado que la respuesta rigurosa a los interrogantes económicos que plantea la problemática de género desborda el ámbito exclusivo de la ciencia económica (Castaño, 1999; Brunet y Alarcón, 2005; Ginés, 2007).

El género es una categoría social estructural que alude a la construcción social de lo femenino y lo masculino. Incorporar la categoría de género al análisis económico y social supone considerar la existencia de diferentes posiciones, funciones y valores que corresponden a uno y otro sexo. Estas situaciones construidas social, cultural e históricamente determinan intereses y problemas distintos en el área económica, incidiendo en las características de la participación en la economía (la política y la sociedad) de hombres y mujeres, en el aporte a su funcionamiento y en cuánto y cómo aprovechan los frutos de los distintos procesos involucrados. De esta manera,

la perspectiva de género implica considerar la posibilidad de que el comportamiento económico de hombres y mujeres sea diferente como consecuencia de los distintos roles que socialmente se les asigna (Espino, 2006; Castaño, 1999).

El término género, más allá de las diferencias biológicas entre hombres y mujeres, se refiere a un modo de ser, a un conjunto de creencias, rasgos de personalidad, actitudes, valores, sentimientos, actividades y conductas que son socialmente distintas para hombres y mujeres (Benería y Roldán, 1992). Por su parte, las relaciones de género son las formas (subjetivas y materiales) en que una cultura o sociedad define los derechos, las responsabilidades y las identidades de hombres y mujeres en relación con el otro y, constituyen un principio organizativo fundamental de las sociedades y de los procesos de producción y reproducción, consumo y distribución (Espino, 2006). Ahora bien, en el mismo sentido y de manera similar que la raza, la clase, la etnia, la orientación sexual o la edad, el género puede considerarse un estratificador social, en la medida que se enmarca en relaciones sociales de poder, en este caso, definidas por la lógica del patriarcado (Espino, 2006). De esta manera, la división sexual del trabajo puede ser entendida como un hecho asociado a las jerarquías de género, donde el patriarcado, como estructura básica de nuestras sociedades, determina unas relaciones de género basadas en la subordinación de las mujeres (Brunet y Alarcón, 2005; Ginés, 2007).

El potencial que posee el término patriarcado para analizar a la familia, al mercado y a la empresa está en el hecho de que hombres y mujeres no son considerados iguales ni en la familia, ni en el mercado, ni en la empresa. Este trato desigual está en los modelos de conductas sociales considerados adecuados para cada género, modelos que dan cuenta tanto de la división social como técnica del trabajo (Brunet y Alarcón, 2005). Vale decir, de la distribución entre las actividades productivas (que generan ingresos y están en la órbita del mercado) y las vinculadas a la reproducción (en el ámbito doméstico) socialmente asignadas a las mujeres. Pero también, de la diferenciación de tareas que se produce al interior del sistema de producción, de manera que las calificaciones, en tanto elemento central para la organización del proceso de trabajo (un elemento técnico y de apariencia neutro frente al sexo de los trabajadores), también están permeadas por las relaciones de género (Ginés, 2007).

En efecto, mientras que la concentración de la mujer en el trabajo doméstico es prácticamente universal, en las actividades no-domésticas la división sexual del trabajo es mucho más compleja y no puede explicarse únicamente a partir de las necesidades del capital o de las circunstancias económicas, aunque éstas sean, sin duda, muy

importantes. De hecho, a la fuerza de trabajo femenina se la explica en función de una serie de cualidades o características de género que se le atribuyen de manera estereotipada y que determinan su ubicación en la producción en un orden jerárquico de subordinación: su mayor sumisión y sometimiento a la disciplina del trabajo; su mayor delicadeza, destreza manual y disciplina, especialmente para actividades que requieren de precisión, cuidado y paciencia; pero también su mayor predisposición a aceptar la flexibilidad laboral y los bajos salarios. Estas características son vistas como inherentes a la condición femenina y no como resultado de un proceso de socialización específico para las mujeres (Brunet y Alarcón, 2005).

En consecuencia, las mujeres son segregadas en aquellos espacios de la estructura ocupacional donde el empleo se considera conforme a la ‘naturaleza’ femenina o, se lo ve como una extensión de sus responsabilidades domésticas. Y, se les asignan trabajos de poca estabilidad, compatibles con el cuidado de los hijos, baja productividad y reducidos salarios, puesto que se define a la mujer como fuerza de trabajo secundaria, como trabajadoras que dedican sólo una parte de sus esfuerzos al trabajo y a la carrera profesional y cuyo salario es sólo un suplemento del ingreso del hombre. Es así como el trabajo remunerado femenino se considera inferior al masculino, no tanto por la tarea en sí misma, sino porque la conducta profesional femenina se distingue de la masculina a causa de todo el proceso de socialización y, también, por la propia experiencia en el trabajo doméstico, de manera que las trabajadoras arrastran su inferioridad de estatus al puesto de trabajo (Benería, 1984 y Parella, 2003). Así, los mecanismos que aseguran la segregación de las trabajadoras en la jerárquica división técnica del trabajo, a los puestos poco calificados y peor remunerados, evidencian que las relaciones sociales de género son constitutivas de la división técnica del trabajo (Ginés, 2007).

Al mismo tiempo, se reconoce la existencia de una vinculación entre la división social y técnica del trabajo en las sociedades capitalistas y las relaciones sociales de género entendidas como relaciones de poder. La división sexual del trabajo doméstico es perpetuada por la división sexual del trabajo en el mercado y viceversa. Es el control patriarcal de oportunidades de empleo y los bajos salarios que se les pagan a las mujeres, lo que las empuja hacia el matrimonio y las mantiene dependientes de los hombres. Por su parte, las mujeres casadas deben realizar trabajos domésticos para sus maridos, de modo que son los hombres los que disfrutan tanto de los salarios más altos como de la división doméstica del trabajo. Esta división doméstica del trabajo, a su vez, actúa debilitando la posición de las mujeres en el mercado de trabajo (Brunet y Alarcón, 2005; Ginés, 2007). En suma, la división sexual del trabajo es la

consecuencia de la explotación de las mujeres por parte de los hombres en el seno de la familia y tiene su reflejo en el mercado, donde las mujeres desempeñan empleos que constituyen una prolongación de las tareas que tradicionalmente realizan en el hogar, constituyéndose en un círculo vicioso: al ser responsables del trabajo doméstico ocupan posiciones subsidiarias en el mercado laboral y ello refuerza, a su vez, la dependencia de la familia (Hartman, 1979 y 1981).

En definitiva, los análisis feministas procuran hacer visible la idea de que las relaciones de género pueden tener vínculos sistémicos con la economía y demostrar que interactúan con los procesos de mercado, en la distribución de costos y beneficios, que se traducen en diferencias sustanciales entre hombres y mujeres (Espino, 2006). Al respecto, Harding (1995) llama la atención sobre el papel de las relaciones patriarcales en el mercado. Para esta autora, capitalismo y patriarcado constituyen dos estructuras sociales autónomas e interrelacionadas, cuyos intereses habrían confluído en la retirada de las mujeres del mercado de trabajo, en la configuración de la mano de obra femenina como subsidiaria y en la consiguiente subordinación de las mujeres en la familia. Por tanto, capitalismo y patriarcado constituyen sistemas autónomos de opresión y explotación que, al interactuar, refuerzan y perpetúan la subordinación de las mujeres. Hartman (1979) entiende este proceso de continua interacción de dos sistemas interrelacionados que se refuerzan mutuamente de la siguiente manera: el capitalismo produce los puestos y el patriarcado produce a las personas que ocuparán esos puestos de clase. De esta manera, se está ante la presencia de una doble dominación inseparablemente económica y sexual, o más bien de una causalidad recíproca en que la economía enmascara la división sexual. Así, cuando la libre competencia profesional entre hombres y mujeres comienza a desempeñar su papel, el orden sexual implacable interviene para mantener la distancia que el juego económico no es capaz de asegurar por sí sólo (Brunet y Alarcón, 2005).

1.2. El modelo producción-reproducción

La crítica que efectúa el modelo producción-reproducción a la cultura patriarcal ha servido para evidenciar que la división sexual del trabajo doméstico condiciona y limita las posibilidades de inserción del género femenino en el trabajo extradoméstico, poniendo de relieve que sólo a través del análisis conjunto del mercado y la familia es posible incorporar a las mujeres al mundo empresarial.

El trabajo doméstico es un factor de reproducción del sistema económico, en la medida que éste puede entenderse formado por el proceso de producción y

reproducción material (esfera industrial) y el proceso de producción y reproducción de las personas (esfera doméstica). Así, producción material y reproducción humana son partes constituyentes de una totalidad, sin que las relaciones entre ellas sean necesariamente de subordinación. Ambas, son entidades teóricas separadas con una cierta autonomía relativa pero que, desde su funcionalidad reproductiva, están totalmente integradas, al ser dos aspectos de un proceso único: la reproducción de la sociedad. Esto significa que la producción requiere de materias primas y de fuerza de trabajo y, ésta última, necesaria para el funcionamiento de la economía, se reproduce al margen de las normas de producción de dicho sistema: su reproducción y mantenimiento se realiza en la esfera doméstica. A su vez, la esfera doméstica para producir a los individuos y reproducirse a sí misma, depende de la producción industrial. La relación entre ambas esferas se concreta en las variables distributivas: salarios y beneficios. Al no cubrir, por lo general, el salario los costes de reproducción de la fuerza de trabajo, las unidades familiares se ven en la necesidad de transformar en bienes terminados aquellos no directamente consumibles adquiridos en el mercado (Carrasco, 1992:301).

Ahora bien, la separación de estas esferas y la división sexual del trabajo sobre la cual la sociedad patriarcal se ha organizado jerárquicamente en torno a dos géneros, el que produce y reproduce la vida humana y el que produce y administra los medios que permiten la ampliación de la vida humana, se consolidó con el desarrollo de la industrialización y con las justificaciones ideológicas que acompañaron este proceso (Brunet y Alarcón, 2005). En palabras de Beck (1998) las esferas de la producción y de la familia fueron *separadas y creadas* en el siglo XIX. Con la llegada de la revolución industrial, el trabajo familiar y la producción para el mercado fueron sometidos a principios organizativos contrapuestos²⁴. También son diferentes, de una manera histórica, las situaciones de vida que se crean y asignan con la separación de familia y producción²⁵. Al mismo tiempo, las situaciones de hombres y mujeres que surgen así reposan en *asignaciones* a través del nacimiento. El reparto del trabajo

²⁴ Mientras en el trabajo productivo entran en vigor las reglas del poder del *mercado*, en el trabajo reproductivo se reclama naturalmente la realización gratuita del trabajo cotidiano. A la *contractualidad* de las relaciones laborales se le contraponen la *comunidad* colectiva del matrimonio y la familia. La movilidad y competencias individuales que se requieren para el ámbito de la producción chocan en la familia con la contraexigencia de sacrificarse por el otro.

²⁵ Los trabajos de producción son mediados a través del mercado y ejecutados a cambio de dinero, encargarse de ello hace de los seres humanos autosustentadores. El trabajo familiar no remunerado es asignado como dote natural, qua matrimonio, encargarse de él significa carecer de autonomía en la manutención.

productivo y reproductivo (y ahí reside la base feudal de la sociedad industrial) queda sustraído a la decisión y es asignado qua nacimiento y sexo. De esta manera, la asignación a los caracteres sexuales es la *base* de la sociedad industrial y no una reliquia tradicional. Sin la separación de roles femenino y masculino no existiría la familia pequeña tradicional. Sin ésta, no existiría la sociedad industrial en su esquematismo de trabajo y vida. Al igual que los contrastes de capital y trabajo, los contrastes entre los sexos son entendidos por Beck (1998) como *producto* y *base* del sistema industrial, en el sentido de que el trabajo retribuido *presupone* el trabajo doméstico. La industrialización y la familia en las formas y asignaciones tradicionales no se excluyen. En este sentido, la sociedad industrial quedó remitida a las situaciones de desigualdad entre hombres y mujeres.

Sobre esta división se construyó el ideal burgués de la figura de ‘ama de casa’ y ‘madre amantísima’, modelo de mujer que en la primera mitad del siglo XX se constituirá como hegemónico en el mundo occidental. La representación de la ‘buena madre’ supone su presencia insustituible en la crianza a lo largo de los primeros años de sus hijos (no sólo durante la lactancia). Así, el avance de la primera modernidad fue consolidando la privatización y psicologización de la función materna, mientras excluía a las madres de trabajo remunerado y las confinaba al ámbito privado familiar. Ser una buena esposa significaba atender a los hijos en sus necesidades físicas, psicológicas, emocionales y morales, marcar pautas de vida cotidiana, hacer el seguimiento escolar, atender el hogar, al marido y estar disponible para cubrir las necesidades del grupo doméstico las 24 horas del día. Ser padre significaba traer el dinero a casa y marcar la ley dentro del hogar (Brunet y Alarcón, 2005).

Sin embargo, en la actualidad esta estricta división sexual del trabajo se ha venido atenuando. Se ha impuesto la ‘doble presencia’ de las mujeres (trabajo remunerado y trabajo doméstico) y empieza a reconocerse lentamente la importancia social y económica del trabajo que ellas han venido realizando dentro del ámbito familiar. Beck (1998), entiende este debilitamiento de la división sexual de tareas como consecuencia del avance del proceso de individualización²⁶, propio de la modernidad avanzada (segunda mitad del siglo XX), en el transcurso del cual hombres y mujeres

²⁶ Individualización, es el cambio social dentro de la modernidad, en cuyo transcurso los seres humanos son *liberados* de las formas sociales de la sociedad industrial (clase, capa, familia, situaciones sexuales de hombres y mujeres). Remitido a sí mismo y a su destino laboral individual, el individuo se convierte en la unidad reproductiva de lo social en el mundo de la vida.

son liberados respecto de las asignaciones tradicionales de género. Ante la separación de las esferas de la producción y de la familia, se observa una lucha y experimentación con ‘formas de reunificación’ de trabajo y vida, trabajo doméstico y trabajo retribuido. Ante la vinculación de las mujeres al abastecimiento matrimonial; su presión sobre el mercado laboral. Ante la realización de los estereotipos femenino y masculino; hoy la liberación de los seres humanos respecto de las nociones convencionales de género. Sin embargo, advierte que en estos impulsos a la individualización es posible reconocer una contratendencia a renovar la jerarquía de los estamentos sexuales. Esto tiene consecuencias e implicancias distintas en cómo se relacionan las esferas familiar y productiva para hombres y mujeres. La asignación al rol sexual convencional hace que estos ámbitos, en el caso de las mujeres, se contradigan y que, para los hombres, en cambio, se refuercen.

En efecto, en el proceso de individualización las mujeres enfrentan la contradicción entre liberación respecto de las asignaciones femeninas tradicionales (propiciada por los cambios históricos que han tenido lugar en especial en los ámbitos de la sexualidad, el derecho y la educación) y la vinculación a las viejas asignaciones en el nexo femenino de la vida. Al interés por asegurar su autonomía económica y llevar una actividad profesional individualizadora (presionando sobre el mercado laboral), se le sigue contraponiendo el interés por la relación de pareja y por la maternidad. De este modo, las mujeres son desgarradas por la contradicción entre liberación y vinculación a las asignaciones de roles tradicionales. Esto se refleja en su conciencia y en su comportamiento. Las mujeres huyen del trabajo doméstico al trabajo retribuido y viceversa y, en épocas diferentes, intentan mantener juntas, de algún modo mediante decisiones contrapuestas, las condiciones divergentes de su vida. Así, las exigencias familiares, chocan con las expectativas y exigencias del mercado laboral, contradicción que pudo permanecer oculta mientras se pensó que el matrimonio significaba para las mujeres la exclusión del trabajo.

La situación de los hombres es completamente distinta. En ellos coinciden la seguridad económica autónoma y la vieja identidad de rol. Con otras palabras, todos los componentes que desprenden a las mujeres del rol femenino tradicional no existen para ellos (liberados del trabajo doméstico y llevando a cabo una paternidad dosificada). En el nexo masculino de vida, la paternidad y el trabajo, la autonomía económica y la existencia familiar no son contradicciones, sino que su compatibilidad está dada y asegurada en el rol masculino tradicional de proveedor. La individualización, en el sentido de llevar una vida mediada por el mercado, fortalece

el comportamiento masculino de rol, de manera que la esfera familiar es un factor que no inhibe, sino que más bien obliga a ejercer la profesión.

En consecuencia, es necesario considerar en un proceso dinámico la interacción entre la demanda de trabajo de la esfera de la producción y la oferta de trabajo condicionada por las características de los distintos grupos sociales en la esfera reproductiva. Los roles y responsabilidades en el proceso de la reproducción determinan las formas de integración en el mercado laboral pero, a su vez, esta participación en el trabajo repercute en la estructura familiar. En este sentido, los análisis feministas insisten en la interdependencia de las esferas de la producción y la reproducción social y ponen el acento en la tensión que caracteriza a esta relación para las mujeres. Tensión que se manifiesta en el hecho de que a pesar que ellas se incorporan crecientemente al mercado de trabajo, siguen estando a cargo de la mayor parte de las labores domésticas. De este modo, la necesidad de compatibilizar la vida familiar con la vida laboral refleja la contradicción del proceso de individualización femenina (Castaño, 1999; Brunet y Alarcón, 2005; Beck, 1998).

2. El enfoque económico neoclásico

2.1. La decisión de participación laboral

a. La teoría de la oferta de trabajo aplicada al ámbito familiar y doméstico

Cuando desde el pensamiento económico neoclásico se intentan comprender las razones del aumento de la participación laboral femenina desde la II Guerra Mundial, se aplica la teoría de la oferta de trabajo al ámbito familiar y doméstico, relacionando la decisión de participación económica con las de matrimonio y fertilidad. Según la teoría económica de la oferta de trabajo como elección entre ocio y renta, los individuos maximizan su utilidad (combinación óptima de bienes de consumo y ocio) bajo restricciones de presupuesto y de tiempo, cuando la tasa marginal de sustitución de renta por ocio iguala al salario de mercado. En este modelo todo el tiempo no dedicado al ocio se supone dedicado al trabajo. Sin embargo, como señaló Mincer (1962), las asignaciones de tiempo de las mujeres son diferentes a las de los hombres, ya que se aplican sobre una opción tridimensional (trabajo de mercado, trabajo doméstico y ocio). Esto plantea un problema a la teoría económica, puesto que el salario no sólo afecta la elección entre ocio y renta, sino también la distribución del tiempo entre trabajo de mercado y trabajo doméstico, dependiendo de la sustituibilidad entre bienes de mercado y bienes domésticos.

En esta visión, el aumento de la participación laboral femenina en la época de postguerra se explica porque el incremento de la escolaridad de las mujeres, que provee niveles de capital humano más avanzados, les permite aspirar a mayores salarios en el mercado y torna más atractiva la decisión de trabajar fuera del hogar. Ello, debido a que el crecimiento de sus salarios reales eleva el coste de oportunidad del trabajo doméstico (efecto sustitución), pero también porque las posibilidades de sustitución por tiempo de trabajo pagado (mediante la compra de bienes y servicios de mercado) son mayores para el tiempo dedicado al trabajo doméstico que para el tiempo dedicado al ocio. Sin embargo, cuando los hijos son muy pequeños constituyen un impedimento a la participación laboral de la madre, ya que si para los hombres el cuidado de los hijos puede ser opcional, para las mujeres no lo es. Asimismo, muchas mujeres nunca llegan a ofrecer su fuerza de trabajo en el mercado si el salario que potencialmente obtendrían (en función de su nivel educativo, experiencia laboral, sector de ocupación, etc.-), no compensa el coste de las tareas domésticas no realizadas y que es necesario, entonces, adquirir en el mercado (Castaño, 1999).

En definitiva, según este modelo teórico la decisión de participación laboral de las mujeres va estar influenciada por el salario potencial, que determina el coste de oportunidad del trabajo doméstico y por el número de hijos pequeños, trabajo que es difícil de sustituir en el mercado (Brunet y Alarcón, 2005).

b. La teoría de la economía de la familia

Becker (1981), en sus trabajos relativos a la Economía de la Familia sustituyó el enfoque basado en la teoría de la oferta de trabajo por una teoría general del tiempo y las decisiones de matrimonio y fertilidad. En ella, considera a la familia no sólo como una unidad de consumo, sino también como una unidad de producción en la que las actividades de mercado y las domésticas se determinan conjuntamente y donde todo el tiempo de trabajo de no mercado está dedicado a la producción doméstica, pero la asignación del tiempo que realizan hombres y mujeres es asimétrica. En este modelo, existe una función de utilidad familiar que maximiza el bienestar del hogar: las familias obtienen utilidad de bienes y servicios domésticos que se producen a partir de inputs de tiempo de trabajo de mercado y de no mercado (por ejemplo, la limpieza de la casa utiliza productos mercantiles como lavadoras, detergentes, etc.- y tiempo de trabajo doméstico). La maximización del bienestar del hogar ha de tener en cuenta la función de producción de los bienes y servicios domésticos y, las preferencias por bienes mercantiles o por tiempo de no mercado dependerán de la sustituibilidad entre ambos para cada hogar.

Esta función de utilidad familiar, que incorporaría los intereses de todos los miembros del grupo familiar, se sustenta en una división del trabajo por género en el seno del hogar. Se supone que las mujeres tienen ventajas comparativas, están mejor dotadas, para especializarse en la producción doméstica y además obtienen salarios más bajos que los hombres. Estos, por el contrario, están mejor dotados para el mercado y obtienen salarios más altos que ellas. Si ambos se especializan en función de sus ventajas comparativas respectivas, la producción conjunta del hogar aumenta y es más eficiente (Castaño, 1999:28). De esta manera, la distribución entre tiempo de trabajo laboral y doméstico entre hombres y mujeres se entiende como una estrategia para maximizar el bienestar familiar: los individuos priorizan el trabajo o la familia de acuerdo con el dominio que ofrece un mayor rendimiento a sus inversiones en tiempo, dinero y esfuerzo. En consecuencia, las mujeres se dedican en mayor medida a las tareas domésticas y al cuidado de la familia, mientras que los hombres se emplean en el mercado laboral (Lago Peñas, 2002). Se supone así que la familia es una unidad económica armónica, maximizadora y racional y que la posición económica de las mujeres se debe esencialmente a decisiones racionales, tomadas libremente (Brunet y Alarcón, 2005).

La novedad de este modelo radica en otorgar el mismo estatus al trabajo asalariado y al trabajo doméstico. Sin embargo, se mantiene el supuesto básico de que el hombre se enfrenta a una elección entre trabajo de mercado y ocio, mientras que la mujer debe distribuir su tiempo entre trabajo de mercado, trabajo doméstico y ocio. Decisiones que se explican partiendo de un factor exógeno que no es cuestionado (la división sexual del trabajo) y sin tener en cuenta otros factores sociales que puedan influir en las decisiones familiares (Brunet y Alarcón, 2005).

Con todo, en esta visión, la incorporación masiva de las mujeres al empleo remunerado está muy relacionada con la reducción de la fecundidad y el aumento de la oferta de cuidado de niños. Puesto que hay, por así decirlo, funciones de producción doméstica muy intensivas en trabajo de no mercado, como el cuidado de los hijos pequeños (que se puede sustituir por trabajo de mercado, pero con problemas de horario y calidad), la participación laboral de las mujeres estará muy determinada por el número de niños pequeños en el hogar. También depende de su salario potencial (el salario al que pueden aspirar las mujeres, en función de su preparación, afecta el coste de oportunidad de la maternidad en términos de tiempo de las madres) y, por el total de ingresos de la familia (salario del cónyuge y rentas no salariales) que determinan la capacidad de consumo de bienes de mercado de toda la familia.

2.2. Diferencias salariales y segregación ocupacional de género

Las teorías explicativas de las diferencias de género en ocupaciones y salarios se suelen dividir en dos grandes modelos: las explicaciones por el lado de las características de la oferta de trabajo y sus preferencias laborales y, aquellas provenientes del lado de la demanda que se centran en la discriminación en el mercado de trabajo. Por las razones que se esgrimieron en un comienzo, este estudio privilegió para el análisis las explicaciones por el lado de la oferta de trabajo, que se exponen a continuación.

a. La teoría del capital humano

Según Becker (1975 y 1985) y los teóricos del capital humano (Mincer y Polacheck, 1974; Schultz, 1961) la especialización de las mujeres en la producción doméstica es, al mismo tiempo, la causa de que obtengan salarios más bajos que los hombres, debido a que su participación laboral se interrumpe como consecuencia de la maternidad y a que invierten menos en capital humano de mercado.

La teoría del capital humano explica las diferencias de género en los salarios por diferencias de productividad, asociadas a una menor inversión inicial y continua en capital humano (educación formal y aprendizaje en el trabajo) por elección voluntaria de la mujer. La división del trabajo en el seno del hogar determina que la mujer dedique más tiempo que el hombre a la familia a lo largo de su vida. Anticipando una vida laboral más corta y discontinua, las mujeres tienen menos incentivos para invertir en educación formal orientada al mercado. Dicho de otro modo, se reduce la utilidad esperada de invertir en educación para las mujeres, lo que deteriora sus ganancias salariales. El mecanismo es claro: la educación aumenta el potencial de los trabajadores para procesar información y tomar decisiones e incrementa su bagaje de saber técnico, convirtiéndose así en un determinante básico de la productividad y de la capacidad de aprendizaje de la fuerza laboral (Castaño, 1999; Lago Peñas, 2002; Bernat, 2005).

Junto con la educación formal, la teoría del capital humano predice que la experiencia laboral tiene retornos positivos en el mercado de trabajo, puesto que supone la adquisición de entrenamiento ‘en el empleo’, de aprendizaje ‘en el puesto de trabajo’, lo que hace a los trabajadores más productivos. En esta visión, los trabajadores estarían pagando por una parte de su entrenamiento con un salario inicial más bajo, sin embargo, los empleadores aumentarían el salario a medida que los trabajadores adquieren más experiencia con el objeto de retener a aquellos más productivos. Así,

personas con el mismo nivel educativo, pero con mayor experiencia obtienen una diferencia salarial que refleja el aprendizaje dentro de los trabajos específicos. Por lo tanto, es necesario considerar que para muchas mujeres la maternidad lleva a interrumpir su participación laboral en la etapa de crianza de los hijos y, con ello, a acumular menos años de experiencia. De acuerdo con la teoría del capital humano, la pérdida de experiencia laboral producto de estos retiros de la fuerza de trabajo, afectará negativamente a las mujeres, volviéndolas menos productivas y reduciendo sus salarios (Becker, 1985, citado en Budig y England, 2001; Castaño, 1999; Lago Peñas, 2002; Tenjo y otros, 2005).

Por otra parte, incluso cuando las mujeres inviertan tanto en capital humano como los hombres, sus responsabilidades domésticas pueden perjudicar su productividad 'en el empleo' y afectar negativamente sus salarios. Puesto que el trabajo doméstico requiere mucho más esfuerzo que el ocio, las mujeres casadas con hijos pueden encontrarse más cansadas o estar ahorrando energías anticipando el trabajo que tienen que hacer en el hogar, de manera que se esforzarán menos que los hombres casados en cada hora de trabajo de mercado (Castaño, 1999; Becker, 1981, citado en Budig y England, 2001). Después de todo, las horas del día son limitadas y el tiempo dedicado a un tipo de actividad afecta, luego de un cierto punto, otro tipo de actividades tanto cuantitativamente (reduce el tiempo efectivo destinado) como cualitativamente (reduce la eficiencia del tiempo y la energía que se dedica).

De esta manera, en la medida que los salarios reflejan el valor de la productividad marginal del trabajo, la penalidad salarial que afecta a las mujeres con mayores responsabilidades familiares, podría explicarse simplemente por el menor retorno que reciben en el mercado factores que son menos productivos. Por lo tanto, en esta visión, las mujeres y los hombres se revelan como sustitutos imperfectos en el mercado laboral (Tenjo y otros, 2005; Lago Peñas, 2002).

Ahora bien, la expectativa de una vida laboral más corta y discontinua de las mujeres no sólo se identifica como la explicación de las diferencias salariales entre ambos sexos, sino que también se establece como la causa de la segregación ocupacional. La teoría del capital humano señala que las mujeres estarían optimizando el 'ingreso a lo largo de la vida' (lifetime earnings). Debido a que ellas planean quiebres en el empleo en la etapa de crianza de los hijos, tienden a elegir empleos que tengan una menor depreciación del capital humano durante los años que se alejan del trabajo. Vale decir, donde la formación en el empleo sea menos importante (y por tanto la penalización salarial por interrupción de la carrera profesional, descapitalización

o descualificación se minimiza) y a evitar ocupaciones que requieran de grandes inversiones en formación específica de la empresa. De esta manera, la segregación ocupacional se explica porque las diferencias en los planes de continuidad en el empleo entre hombres y mujeres llevan a que distintos tipos de ocupaciones optimicen los ‘ingresos a lo largo de la vida’.

Una explicación relacionada señala que los empleos que ofrecen entrenamiento tendrán, *ceteris paribus*, salarios iniciales más bajos (los trabajadores estarían pagando por una parte de su entrenamiento con un salario inicial más bajo), pero mejores trayectorias salariales con la experiencia. En consecuencia, las mujeres que planean quiebres en el empleo elegirán empleos con salarios iniciales más altos, pero con trayectorias salariales más bajas (Castaño, 1999; England, 2005).

b. La teoría de diferencias compensatorias

La segregación ocupacional en mercado de laboral ha sido, a su vez, identificada como una fuente importante de inequidad salarial entre hombres y mujeres, puesto que los empleos predominantemente femeninos pagan, en promedio, salarios más bajos que los empleos masculinos, aun controlando por capital humano. La economía explica el menor salario en las ocupaciones donde predominan las mujeres a través de la teoría de diferencias compensatorias. Esta teoría establece la posibilidad de que existan diferencias salariales aun entre personas con las mismas características productivas. Suponiendo ahora que todos los trabajadores son iguales, se pueden atribuir las diferencias salariales únicamente a disparidades en los trabajos (England, 2005; Tenjo y otros, 2005; Bernat, 2005).

La idea es que la retribución al trabajo está compuesta por compensaciones pecuniarias (salario) y no pecuniarias ((des)utilidad de realizar el trabajo mismo). La teoría económica establece que la competencia requiere que todos los empleos sean igualmente atractivos para los trabajadores en el margen, cuando tanto los beneficios pecuniarios como no pecuniarios son tomados en consideración (England, 2005; Budig y England, 2001). Así, por ejemplo, si hay trabajos que implican riesgos o condiciones laborales desagradables (jornadas largas, horas nocturnas, trabajo en ambientes malsanos, viajes frecuentes, peligro de accidentes, bajo reconocimiento social, etc.) es posible que la remuneración en dichos trabajos incluya un premio para compensar a los trabajadores por la desutilidad que les generan las condiciones laborales ‘desagradables’. La razón radica en que para poder atraer trabajadores, las empresas que ofrecen un trabajo ‘desagradable’ requieren algún tipo de

incentivo. De manera inversa, los empleadores pueden ofrecer menores salarios si proporcionan beneficios no pecuniarios que algunos trabajadores van a intercambiar por salarios. Las diferencias salariales existentes por todas aquellas características no monetarias de los diversos puestos de trabajo, es lo que los economistas llaman diferencia compensatoria. En esta visión, las diferencias salariales estarían reflejando simplemente las distintas características de los empleos y estarían asociadas con las preferencias de los trabajadores y sus decisiones de oferta de trabajo (Tenjo y otros, 2005; Bernat, 2005, England, 2005, Budig y England, 2001).

Al enfocar esta perspectiva al análisis de género, se puede establecer que si las diferencias salariales por sexo son compensatorias, se debe a que las mujeres prefieren y son contratadas en trabajos más ‘agradables’ que aquellos que prefieren y en los que son contratados los hombres. Si en general los hombres son menos adversos a trabajar bajo condiciones indeseables que las mujeres, dicha diferencia compensatoria estaría asociada con diferencias entre los sexos. Dicho de otra forma, las mujeres estarían intercambiando ingresos por mejores condiciones de trabajo, mientras los hombres se enfocarían más en la maximización de ingresos. En este mismo sentido, si la tenencia de hijos conduce a algunas mujeres a privilegiar ‘empleos amigables con la maternidad’, por ejemplo, a escoger empleos que requieran de menos energía o que presenten horarios flexibles, poca demanda de viajes, de trabajo de sobretiempo o de fin de semana, las características que hacen que estos empleos sean más fáciles de combinar con el cuidado de los hijos, compensan los menores salarios que proveen (Becker, 1991, citado en Budig y England, 2001; Tenjo y otros, 2005; Bernat, 2005, England, 2005).

2.3. La crítica feminista al enfoque económico neoclásico

En la visión feminista, la insuficiencia de la economía convencional está en que, al no considerar en su objeto de estudio la categoría de género, no contempla la posibilidad de que el comportamiento económico de hombres y mujeres pueda ser diferente como consecuencia de los distintos roles que socialmente se les asignan. Critican el carácter masculinista y la pretensión de universalidad del pensamiento neoclásico, así como los supuestos de libertad de elección de los agentes económicos (Castaño, 1999: 25, 33).

Para el pensamiento feminista, el concepto de género ha permanecido relativamente ausente en el análisis económico convencional, probablemente por razones teóricas. En efecto, resulta complicado introducir la problemática de las mujeres y el género

-que no es algo económico, sino biológico y social- dentro de los supuestos de la teoría económica. La teoría neoclásica define la materia de la economía como las decisiones individuales y asume entre sus supuestos fundamentales la existencia de un agente representativo, racional e informado, que toma decisiones con el fin de maximizar su bienestar. El agente representativo del enfoque neoclásico es un individuo abstracto que no tiene sexo, clase, edad ni pertenencia étnica y que está ‘fuera’ de un contexto histórico, social y geográfico particular. Sin embargo, si bien, el individuo racional, entre otras dimensiones de identidad, carece de género, no es menos cierto que el modelo económico representa mejor la experiencia de vida de hombres que de mujeres. De esta manera, se desconocen las diferencias entre hombres y mujeres, aunque se reflejan de manera predominante los valores androcéntricos. Así, los supuestos de la teoría económica se refieren a la conducta de un individuo abstracto, de género masculino, que no tiene que cuidar hijos, enfermos o personas mayores (Harding, 1995; Castaño, 1999; Espino, 2006).

Junto con la crítica al carácter masculinista, también es cuestionada la pretensión de universalidad del pensamiento neoclásico, señalando que no existe un modelo universal o general de comportamiento económico que sea aplicable en el tiempo y en los distintos países. Desde el análisis macroeconómico es difícil definir una ‘mulier economicus’. No existe una mujer genérica que sea representativa del género femenino en su conjunto, puesto que la esfera de lo femenino es una categoría internamente fragmentada por la clase, la raza y las características étnicas o la edad. Las condiciones de género se combinan con las de clase social, raza y lugar donde se nace y vive para determinar situaciones laborales y condiciones económicas femeninas totalmente diferentes. Las diferencias institucionales, sociales y culturales influyen sobre el funcionamiento de los mercados. La edad, el estado civil, el nivel de estudios determinan comportamientos económicos diferentes por parte de las mujeres. Y todos estos elementos no son imperfecciones del mercado, sino que constituyen la propia estructura del sistema económico y social (Castaño, 1999: 33).

Finalmente, la teoría económica neoclásica avala los supuestos de libertad de elección y de igual acceso y oportunidades en el mercado de trabajo caracterizado por la ausencia de relaciones de poder entre los agentes económicos (Gines, 2007). Pero, como indican Carrasco y Domínguez (2003:151), la distribución del tiempo que está realizando una determinada población no puede ser interpretada como resultado de decisiones libres, de deseos, sino como consecuencia de condicionamientos sociales previos. Las elecciones de las mujeres están condicionadas por la tradición patriarcal, el entorno familiar, la oferta de servicios públicos de cuidados y las regulaciones y

características del mercado laboral. De esta manera, las mujeres al aceptar determinadas formas de empleo, que condicionan el resto de sus tiempos, no están realizando decisiones maximizadoras como diría el lenguaje neoclásico. Bajo relaciones de género patriarcales, el dilema entre decisiones voluntarias y no voluntarias sobre las formas de trabajo preferidas, es un falso dilema. Las instituciones (normas sociales) y la ideología (cultura, tradición) pesan por encima de las decisiones individuales. Así, los supuestos sobre la exactitud y lógica del razonamiento económico, lo alejan de las experiencias de la vida real, donde se observa la toma de decisiones basada en un sentido de ‘interrelacionalidad’ (Benería, 1999).

La crítica feminista apunta también a cuestiones más específicas. Por ejemplo, la especialización defendida por la economía de la familia y la justificación de las diferencias salariales que hace la teoría del capital humano han sido especialmente criticadas. Al respecto, Blau y Ferber (1992) consideran que la división del trabajo no es eficiente, porque no es tan ventajosa para las mujeres como para los hombres y, por tanto, no maximiza la utilidad de la familia, ya que uno de sus miembros, la mujer, sale perjudicado. Como resultado de la división del trabajo por género, la mujer es más dependiente económicamente del hombre que éste de ella y, por tanto, tiene menos poder de negociación en la toma de decisiones. Asimismo, la ruptura del matrimonio la afecta a ella y a los hijos más que al marido, ya que sus condiciones de acceso al mercado son más difíciles y también sus posibilidades de promoción y ganancias se verán afectadas negativamente por el matrimonio anterior.

Por otra parte, según la teoría de la economía de la familia la ventaja comparativa de las mujeres frente a los hombres para dedicarse al hogar se sustenta, en parte, en el hecho de que el mercado retribuye su trabajo menos que el de su marido (Castaño, 1999: 33). Pero, al mismo tiempo, Becker y los teóricos del capital humano ven en esta especialización la causa de que las mujeres tengan salarios más bajos que los hombres, debido a que su participación laboral se interrumpe como consecuencia de la maternidad y a que invierten menos en capital humano de mercado. Así, en las explicaciones que se dan para el reparto de actividades o tareas entre hombres y mujeres es posible identificar un problema de causalidad. No queda claro si la división sexual del trabajo, entendida como especialización en el marco de decisiones maximizadoras de la utilidad de la familia, es la causa o la consecuencia de las restricciones que enfrentan las mujeres en el mercado de trabajo. Del mismo modo, en la justificación de las diferencias salariales por género que hace la teoría del capital humano por una menor inversión de las mujeres en capital humano a partir de la división sexual del trabajo y la especialización en el hogar, no se sabe con

certeza si las posibilidades de menores ingresos de las mujeres son la causa de que inviertan menos en capital humano o si sus menores ingresos son el resultado de que han invertido menos (Dex, 1985; citado en Castaño, 1999).

Así, se utilizan categorías inapropiadas, ciegas al género y razonamientos circulares que, de alguna manera, justifican que las mujeres sean concentradas en las tareas reproductivas y en los peores puestos de trabajo y salarios por sus características tanto personales como profesionales. La justificación se sostiene en el hecho de que la teoría económica neoclásica, al no considerar las relaciones sociales de género, tiende a ‘naturalizar’ el fenómeno de la división sexual del trabajo, asociándola, por un lado, a factores biológicos (como la capacidad de gestar y amamantar) y a supuestas aptitudes naturales o innatas de las mujeres y, por otro lado, a preferencias laborales y capacidades que resultan en una fuerza de trabajo femenina que no se adapta a las características que demanda el mercado (Castaño, 1999; Espino, 2006; Ginés, 2007). En estas explicaciones, a pesar de que se reconoce la incidencia del trabajo doméstico y de la socialización en las modalidades de trabajo de las mujeres, se los trata como datos que no requieren explicación. De este modo, para explicar las decisiones de la unidad familiar y la división del trabajo entre los sexos se toman como dados los factores mismos que hay que poner en cuestión para no perpetuar una división del trabajo que coloca a la mujeres en posiciones subordinadas (Benería, 1984:48).

Tanto el modelo del capital humano como la nueva economía de la familia enfatizan, por tanto, el esfuerzo, como si éste sólo se debiera a las capacidades cognitivas del sujeto. De este análisis se dilapidan los siguientes elementos: los contextos educacionales, la distribución de recursos entre niños y niñas de la unidad familiar, las oportunidades de empleo y, por supuesto, la categoría de género. A la luz de estas teorías las mujeres parecen mostrar un distinto grado de compromiso con su proyecto profesional. Se registra así una menor acumulación formativa y, como es de esperar, menor eficiencia en el puesto de trabajo. Ni la reproducción (percibida como interferencia laboral) ni la responsabilidad doméstica (ni siquiera visible) rompen el principio meritocrático que sustentan ambas teorías (Brunet y Alarcón, 2005).

Por último, la teoría del capital humano explica la segregación ocupacional y los menores salarios que prevalecen en las ocupaciones femeninas como resultado de que las mujeres madres tienden a elegir actividades donde la formación en el empleo sea menos importante, de manera que exista una menor depreciación del capital humano ocasionada por interrupción de la participación laboral en la etapa de

crianza de los hijos y, por tanto, la penalización salarial se minimice. Esta tesis, ha sido cuestionada por el feminismo, defendiendo la visión sociológica que sostiene que son los modelos sociales y culturales de conducta considerados adecuados para cada sexo, las prácticas empresariales y las preferencias de género que resultan de la socialización de funciones de la familia y del ambiente y que contribuyen a la creación de funciones genéricas para diferentes tipos de ocupaciones, lo que determina que las mujeres sean contratadas y se desempeñen en un rango reducido y característico de ocupaciones. Y, que es el sesgo cultural contra el trabajo de la mujer, la concepción de la mujer como fuerza de trabajo secundaria que sólo busca un trabajo complementario al del marido (devaluación del trabajo femenino), lo que modifica o anula las consideraciones de mercado en la fijación de salarios en ocupaciones predominantemente realizadas por mujeres.

3. Teorías alternativas al modelo convencional

3.1. La perspectiva institucionalista: dualismo y segmentación del mercado laboral

Las teorías de la segmentación de los mercados de trabajo aparecieron en los años 60 como alternativa al modelo de mercado de trabajo neoclásico en la explicación de las diferencias salariales y la segregación ocupacional. Los autores institucionalistas afirman que la segregación ocupacional y su resultante, las diferencias salariales entre hombres y mujeres, reflejan aspectos no competitivos del mercado laboral: no se deben a diferencias de productividad, sino a la existencia de un ‘mercado dual y segmentado’ (Castaño, 1999). Plantean que la relación laboral es una relación de poder estructuralmente desigual en el modo de producción capitalista. Una relación de poder inexplicable sin el contexto institucional, el cual regula el desarrollo de las relaciones sociales de carácter económico y de las relaciones de empleo, y esto se explica en tanto que el mercado se basa en normas e instituciones (formales e informales) y no sólo en la ley de la oferta y la demanda (Brunet y Alarcón, 2005).

Según los teóricos del mercado dual²⁷, éste se encuentra segmentado en un mercado primario de empleos estables, bien pagados y con amplias posibilidades de promoción profesional, que se subdivide a su vez en dos estratos: un mercado primario superior

²⁷ Ver, Piore, M. J. 1983. “Notas para una Teoría de la Estratificación del Mercado de Trabajo” en AA.VV.: El Mercado de Trabajo: Teorías y Aplicaciones. Compilación y edición de Luis Toharia, Alianza Universidad Textos, Madrid. Doeringer, P. y Piore, M. 1971. “*Internal Labor Markets and Manpower Analysis*”. Lexintong, Ma. D.C. Heath and Co.

que abarca a los profesionales, directivos y técnicos de alto nivel, que presentan altas tasas de rotación como consecuencia de sus elevadas posibilidades de promoción profesional, y otro mercado denominado primario inferior para el resto de los empleados estables, bien pagados, con escasa rotación y normas claras de promoción profesional. Por otro lado, existe un mercado secundario de empleos inestables, mal pagados y con escasas posibilidades de promoción.

La estratificación o segmentación en submercados del mercado de trabajo es consecuencia de distintas respuestas de las empresas a problemas de distinta índole. Entre ellos destacan, a favor de la diferenciación del mercado primario, los requerimientos tecnológicos que implican necesidades de mano de obra cualificada (primario superior), estable y con un alto grado de identificación con la empresa. En relación con el mercado primario inferior, la existencia de sindicatos sólidamente establecidos actúa a favor de la consecución de elevados salarios y el establecimiento de normas formales e informales de estabilidad en el empleo y promoción. Por el contrario, a favor del desarrollo del mercado secundario operan los imperativos de reducción de costos y control o reducción de la fuerza sindical. Es especialmente adecuado para aquellas tareas que no requieren cualificación y para cuyo desempeño es suficiente con un período de formación muy corto, lo que determina que la mano de obra pueda ser intercambiable y con una alta tasa de rotación (Castaño, 1999).

La existencia de esta estructura dual del mercado laboral (primario y secundario) que se diferencia en cuanto a condiciones de trabajo, niveles salariales, niveles de promoción y estabilidad en el empleo, determina, para los teóricos de este modelo, que las mujeres tiendan a ser excluidas del segmento primario del mercado de trabajo (el que disfruta de formación específica, salarios altos, promoción y carrera profesional) y concentradas en el secundario (empleos descualificados, inestables, mal pagados). Esto, porque su posición en la familia que les obliga a interrumpir su carrera laboral y a poseer menos cualificación y menos capital humano que los hombres, hace que se adecuen a la descripción de mano de obra secundaria. Esta situación justificaría al menos en parte sus características laborales y salariales. De esta manera, la segregación ocupacional y las diferencias salariales entre hombres y mujeres vienen determinadas por aspectos no competitivos del mercado (Brunet y Alarcón, 2005).

La visión institucionalista ha sido bien recibida por las feministas, aunque acompañada de críticas. En la explicación de la división sexual al interior del mercado trabajo las teorías del dualismo y la segmentación de los mercados también utilizan categorías

inapropiadas, ciegas al género y razonamientos circulares que, de alguna manera, justifican que las mujeres sean concentradas en los peores puestos de trabajo y salarios por sus características personales y profesionales (Castaño, 1999). La teoría dualista del mercado secundario legitima la división sexual del trabajo al asignarle naturalidad económica. Al teorizar una comprobación empírica y morfológica, olvida que esta realidad es el producto de una construcción social y política que constantemente inventa y reinventa nuevas prácticas distintivas (Brunet y Alarcón, 2005).

Esta teoría es criticada por Carrasco (1992:112) en los siguientes términos: “haber considerado en el análisis sólo los factores que condicionan la demanda de la fuerza de trabajo y haber olvidado los condicionantes de la oferta. Los requerimientos del sistema económico (por ejemplo, fluctuaciones de la demanda dirigida a algún sector), por una parte, y el intento de crear jerarquías y divisiones entre los trabajadores/as de acuerdo a raza y género, serían las razones que condicionarían que las mujeres se concentraran en determinados sectores o determinadas industrias, generalmente más inestables y de salarios más bajos. Pero esto sería sólo una explicación parcial de la participación de la mujer en el mercado laboral. El análisis del lado de la oferta de la fuerza de trabajo muestra que la principal característica que distingue a las mujeres trabajadoras de los hombres es la responsabilidad que tienen las primeras en la reproducción social”. En otras palabras, es el modelo familiar dominante, basado en la asignación prioritaria de las mujeres al trabajo doméstico en el ámbito privado, el factor que explica fundamentalmente la segmentación laboral y social en la esfera pública, si bien esta segmentación actúa también sobre el ámbito familiar bajo un esquema interactivo que se alimenta mutuamente. Por lo tanto, es la división básica de funciones en la familia y la carencia de opciones para las mujeres respecto de la asunción prioritaria del trabajo doméstico, en donde se encuentra, en parte, la raíz de la segmentación en el mercado laboral.

Por otra parte, otras autoras feministas como Beechey (1990) no comparten la idea de que las mujeres sean concentradas en el mercado secundario por su baja cualificación, alta rotación en el empleo o poca formación, ya que algunas profesiones típicamente femeninas (enfermera, maestra) se caracterizan exactamente por lo contrario y son mano de obra preferida en estas ocupaciones por reunir cualidades típicamente femeninas. Interpretan la segmentación y la existencia del mercado secundario como resultado de una estrategia activa de organización de los procesos de trabajo en peores condiciones cuando son ocupados mayoritariamente por mujeres, como un sistema de segregación por género concientemente pretendido.

3.2. La economía marxista y el género

El pensamiento marxista relativo al género es el que más cerca ha estado siempre del pensamiento feminista, puesto que recupera el carácter de relación social de la división del trabajo y, centrándose en el análisis de la naturaleza del trabajo doméstico y su relación con el capital, es la primera teoría que reconoce el carácter económico de la producción doméstica, como generación de valores de uso por medio de una actividad humana transformadora. Así como su carácter esencial para la reproducción de la fuerza de trabajo y de las relaciones de producción capitalistas (Castaño, 1999).

El marxismo intentó responder en qué se beneficia el capital, en tanto relación social, del trabajo doméstico, como trabajo no remunerado, que hasta ese momento permanecía invisible y no abarcado por el concepto de trabajo productivo. Articulando en las explicaciones las esferas de la producción y reproducción, considera que la división sexual del trabajo responde a las necesidades del capitalismo en dos aspectos: a) el trabajo doméstico garantiza el control social de las mujeres y los valores de uso necesarios para la reproducción diaria de la fuerza de trabajo masculina (alimentación, vestimenta, etc.-). En este sentido, el trabajo doméstico realizado por las mujeres cumple una función de abaratamiento de los costos de reproducción de la fuerza de trabajo. b) La conformación de una fuerza de trabajo femenina con menor retribución que la masculina y que siendo altamente movilizable constituye un ejército industrial de reserva, lo que produciría su subordinación económica (Benería y Roldán, 1992).

En la tradición marxista el capitalismo necesita contar con mecanismos que aseguren la oferta de trabajo necesaria. Esto implica la existencia de una población flexible que actúe como reserva de trabajo, es decir, que pueda ser integrada en la producción cuando sea necesario, pero de la que simultáneamente se pueda prescindir cuando los cambios en la organización del proceso productivo así lo requieran. Además, dicha población actúa como fuerza competitiva a través de dos mecanismos: forzando a la baja los niveles salariales y presionando a los trabajadores asalariados a someterse a tasas de explotación mayores. De esta manera, el ejército industrial de reserva tiene la función de impedir que disminuya la tasa de beneficio. En este sentido, la generación y reproducción continua de un ejército de reserva de trabajadores es la ley general, absoluta, de la acumulación capitalista; el desarrollo histórico del régimen capitalista es asimismo el desarrollo histórico de la clase trabajadora y, por

tanto, del ejército de trabajadores supeditado al dominio y control del capital (Brunet y Alarcón, 2005).

En consecuencia, las desigualdades de género derivan principalmente del capitalismo al ser las mujeres asalariadas particularmente útiles como ejército de reserva laboral, ya que sus responsabilidades familiares y su dependencia parcial del salario del hombre aseguran que sean vistas como trabajadores de segunda clase, que pueden ser empujadas a la esfera privada siempre que no sean necesitadas en el mercado laboral. En este sentido, las variaciones en la tasa de actividad femenina responden a las necesidades del capital y se explican por su posición en la familia (Brunet y Alarcón, 2005). Así, desde el marxismo tradicional se considera que la configuración de la familia y el trabajo doméstico forman parte de la lógica del capital, por lo que la lucha de las mujeres por su liberación forma parte de la lucha de clases (Ginés, 2007; Castaño, 1999).

Aunque, la relación de interdependencia entre las esferas productiva y reproductiva es subrayada por las feministas críticas que, próximas a los planteamientos marxistas, insisten en la importancia de la división sexual del trabajo y la segmentación de las ocupaciones, no comparten la interpretación típica marxista de la participación laboral de la mujer como ejército de reserva (en función de la situación del mercado de trabajo), ya que resulta evidente que en las crisis económicas no ha aumentado más el desempleo femenino que el masculino. Los empleos femeninos (profesiones feminizadas de los servicios) se ven menos afectados por las crisis que los masculinos (industrias maduras en crisis) (Rubery, 1982, citado en Castaño 1999). En este mismo sentido, Borderías y Carrasco (1994) argumentan que si las mujeres constituyen una reserva flexible de mano de obra barata, el capital preferiría de forma estructural el empleo femenino y no recurriría a él sólo coyunturalmente. Por tanto, desde la lógica del capital esta hipótesis no puede explicar las expulsiones de las mujeres del mercado de trabajo.

El pensamiento marxista también ha sido criticado por centrarse en el análisis de la familia y el trabajo doméstico inmersos en la lógica del capital, sin aceptar la preeminencia de la lógica del patriarcado. Aunque reconoce que la división sexual del trabajo es la principal causa de la subordinación femenina, no la considera la principal fuente de explotación económica y social (Castaño, 1999). Como señala Carrasco (1999), el marxismo pone en primer plano la lógica del capital, de manera que la retórica de los intereses de clase elimina la posibilidad de la existencia de intereses de género. Para Ginés (2007), la explicación no resiste el hecho histórico

de que la división sexual del trabajo precedió al capitalismo, existiendo también en otros modos de producción. Y, señala que ésta no puede ser explicada exclusivamente en términos de las necesidades del sistema capitalista, sino más bien en el sentido de que la organización jerárquica del sistema capitalista de producción se beneficia con la preexistente división sexual del trabajo.

Ello ha llevado a que el feminismo radical se construyera como alternativa interpretativa independiente, aunque en las cercanías de los planteamientos marxistas. El feminismo radical extiende la noción de explotación marxista al interior de la familia, considerando la subordinación de las mujeres como una forma de explotación anterior a la explotación de clase. Para los análisis feministas la división sexual del trabajo social y técnica se explica desde la lógica del patriarcado, criticando la reducción de los conflictos de género a la lucha de clases desde la óptica marxista. La lógica del patriarcado es para las mujeres previa y más importante que la del capital. Por ello, la desaparición del capitalismo no garantizaría el fin de la opresión de las mujeres (Castaño, 1999; Brunet y Alarcón, 2005).

III. ASUMIENDO UNA PERSPECTIVA DE ANÁLISIS

1. Complementando visiones: las hipótesis del estudio

Para este estudio, es en la división sexual del trabajo donde se encuentra el origen de las inequidades de género en la distribución de costos y beneficios sociales y económicos. Es la división sexual de tareas existente en los espacios de la reproducción y de la producción social, lo que genera sistemáticamente diferencias en la participación laboral y en los salarios de hombres y mujeres. De este modo, se considera que las diferencias de género en el mercado laboral se deben fundamentalmente al efecto de las responsabilidades familiares de las mujeres (tareas del hogar y cuidado de los hijos) y a su concentración en determinados tipos de ocupaciones y niveles de responsabilidad dentro de los empleos.

Sin embargo, como se discutió ampliamente en la sección anterior, ni las decisiones individuales, ni los aspectos institucionales de los mercados, ni la lógica del capital logran explicar la división sexual del trabajo, sino que más bien la presuponen en las interpretaciones que ofrecen para las diferencias entre hombres y mujeres en el mercado laboral. En este sentido, la crítica efectuada por la perspectiva de género al análisis económico tanto ortodoxo como alternativo ha servido para evidenciar que la concentración de las mujeres en las tareas domésticas en el ámbito reproductivo y su ubicación diferenciada en determinados sectores de actividad, ocupaciones y puestos de trabajo específicos en la esfera productiva es el producto una construcción cultural e histórica de relaciones sociales entre los sexos. La división sexual del trabajo en los hogares tiene su reflejo en el mercado, donde las mujeres desempeñan empleos que constituyen una prolongación de las tareas que tradicionalmente realizan en el ámbito doméstico, de manera que el comportamiento económico de hombres y mujeres se diferencia fundamentalmente como consecuencia de los distintos roles que socialmente se les asignan. Vale decir, es el modelo familiar dominante, basado en la asignación prioritaria de las mujeres al trabajo doméstico en el ámbito privado, el factor que explica fundamentalmente la segmentación laboral en la esfera pública, si bien esta segmentación actúa también sobre el ámbito familiar bajo un esquema interactivo que se alimenta mutuamente.

En este sentido, la división sexual del trabajo no puede ser interpretada como resultado de decisiones individuales tomadas libremente, sino como consecuencia

de condicionamientos culturales y sociales previos. Bajo relaciones de género patriarcales, el dilema entre decisiones voluntarias y no voluntarias sobre las formas de trabajo preferidas, es un falso dilema. Las instituciones (normas sociales) y la ideología (cultura, tradición) pesan por encima de las decisiones individuales. Por su parte, la interpretación institucionalista de la segmentación del mercado de trabajo no deja ver que es la división básica de funciones en la familia y la carencia de opciones para las mujeres respecto de la asunción prioritaria del trabajo doméstico, en donde se encuentra, en parte, la raíz de la segmentación en el mercado laboral. Tampoco, puede la división sexual del trabajo ser entendida exclusivamente en términos de las necesidades del sistema capitalista, sino más bien en el sentido de que la organización jerárquica de este sistema de producción se beneficia con la preexistente división sexual del trabajo. De esta manera, al integrar al análisis los factores sociales y culturales que limitan y condicionan la participación en la esfera económica, se hace evidente que las explicaciones ofrecidas por la economía convencional y las visiones alternativas para las disparidades de género en el mercado de trabajo, dan cuenta de relaciones parciales, puesto que parten de un dato exógeno no explicado: la división sexual del trabajo.

Apoyándose en esta discusión, este estudio adopta la interpretación feminista de la división sexual del trabajo, considerándola fundamentalmente como consecuencia de los distintos roles, posiciones y funciones que social y culturalmente se les asignan a hombres y mujeres. La hipótesis principal de esta investigación, se deriva del hecho de que estos modelos de conducta, definidos como adecuados para sexo, determinan que la esfera familiar y productiva se relacionen de manera diferente para hombres y mujeres. En la medida que las relaciones sociales de género definen responsabilidades distintas en el proceso de reproducción social, las esferas familiar y productiva, en el caso de las mujeres, se contradicen (relación de tensión). Para los hombres, en cambio, se refuerzan. En efecto, mientras a ellas se les asignan las tareas del hogar y el cuidado de los hijos, a los hombres les cabe trabajar para proveer a la familia. De esta manera, las responsabilidades familiares chocan con las expectativas de las mujeres en el mercado de trabajo. En cambio, para ellos, el trabajo y la existencia familiar no son contradicciones, sino que su compatibilidad está dada y asegurada en el rol masculino tradicional. Así, se espera que las responsabilidades de la esfera familiar (pareja e hijos) presenten un efecto diferenciado según sexo, influenciando negativamente tanto la participación laboral como los salarios de las mujeres y mostrando un efecto positivo para los hombres.

Ahora bien, para este estudio, incorporar la perspectiva de género al análisis no supone, sin embargo, desconocer los aportes de las otras teorías para la comprensión de las diferencias entre hombres y mujeres en el mercado laboral. Si bien, se reconoce que estas visiones tienen dificultad para explicar la división sexual del trabajo, son útiles proporcionando elementos para predecir su efecto sobre la participación económica y sobre los beneficios económicos de esa participación. A continuación, se utilizan principalmente los aportes del enfoque económico neoclásico, perspectiva teórica predominante, para la elaboración de hipótesis de segundo orden, de explicaciones parciales que permitan especificar (cómo se produce) la relación entre la esfera familiar y productiva hipotetizada más arriba, incluyendo ahora el rol que juegan los factores económicos individuales y familiares, las preferencias laborales así como las condicionantes relativas a la estructura industrial y ocupacional.

Siguiendo las predicciones de la teoría económica, se espera que la participación laboral de hombres y mujeres se vea favorecida por los niveles de acumulación de capital humano (educación formal y experiencia laboral). Ello, debido a que, para los hombres, el costo de oportunidad del ocio aumenta cuando crece su salario potencial. Mientras, para las mujeres, es sobretodo el costo de oportunidad del trabajo doméstico el que se eleva cuando mejoran sus posibilidades salariales.

En segundo lugar, se prevé que las mujeres, debido a su rol y posición en la familia, considerarán en su decisión de participación laboral el total de ingresos disponibles en el hogar (salario del cónyuge o conviviente y otros ingresos familiares), excluyendo por supuesto la remuneración del empleo de la mujer en el caso que se encuentre trabajando. Según predice la teoría económica, en la medida que a mayores recursos económicos familiares, aumenta la capacidad de consumo de bienes de mercado del hogar, menor debiera ser la participación laboral femenina.

Las predicciones de la teoría económica permiten también precisar y especificar la relación entre maternidad y participación laboral femenina. En este sentido, es posible prever que la influencia de los hijos sobre la participación económica de las mujeres va a depender, otros factores constantes, de la sustituibilidad entre bienes de mercado y bienes domésticos para su cuidado y crianza. Puesto que el cuidado de los hijos pequeños es un trabajo más difícil de suplir en el mercado (o que se puede reemplazar, pero con problemas de horario y calidad), se espera que el efecto negativo de la maternidad sobre la participación laboral femenina sea mayor cuando los hijos son preescolares que cuando están en edad escolar.

Considerando lo anterior, que el cuidado de los hijos no es fácil de sustituir en el mercado, se prevé que la influencia de la maternidad sobre la participación laboral femenina interactúe con la existencia en el hogar de buenos sustitutos no mercantiles para el trabajo de cuidado de los niños. De manera que, la presencia de abuelas (madres o suegras) inactivas en la familia, podría disminuir el efecto negativo de la maternidad, especialmente el de los niños más pequeños.

La influencia de la maternidad sobre la participación laboral de las mujeres debiera interactuar también con la presencia de cónyuge o conviviente por dos razones: las relaciones sociales de género se concretizan en la relación de pareja y el aporte del ingreso del trabajo del cónyuge al ingreso familiar. Así, es posible que los hijos muestren un efecto negativo más pronunciado para las mujeres que viven en pareja, que para las solteras.

Finalmente, la influencia de la maternidad y posiblemente también la del matrimonio debiera variar en función del costo de oportunidad del trabajo doméstico y de las pautas de roles sexuales prevalecientes en los hogares. Puesto que entre las personas más educadas los patrones de roles de género son menos convencionales, sumado a que los salarios potenciales más altos de estas mujeres elevan el costo de oportunidad del trabajo doméstico y considerando que la disponibilidad de mayores recursos económicos familiares facilita sustituir el trabajo doméstico (quehaceres del hogar y cuidado de los hijos) en el mercado, se espera que los hijos y el hecho de vivir en pareja afecten en menor medida su participación laboral.

En relación con los niveles de salario que hombres y mujeres reciben el mercado se espera que tanto la educación como la experiencia laboral (capital humano) mejoren sus posibilidades salariales. El mecanismo es claro, la educación aumenta el potencial de los trabajadores para procesar información y tomar decisiones e incrementa su bagaje de saber técnico, convirtiéndose en un determinante básico de la productividad laboral. Del mismo modo, la experiencia laboral tiene retornos positivos en el mercado de trabajo, puesto que supone la adquisición de aprendizaje en el puesto de trabajo, lo que vuelve a los trabajadores más productivos.

Por otra parte, tal como predice la teoría de diferencias compensatorias, se espera que el emplearse en ocupaciones que provean beneficios no pecuniarios relativos a la facilidad de combinar la actividad laboral con los deberes y responsabilidades domésticos (empleo parcial y transitorio), reducirá los salarios de hombres y mujeres. Esto, puesto que las características que hacen que estos empleos sean más fáciles de

combinar con el cuidado de los hijos y las tareas del hogar, compensan los menores salarios que proveen.

Ahora bien, como se discutió, las actividades y ocupaciones en donde predominan las mujeres reciben menores salarios, manteniendo otros factores constantes. Las razones de ello difieren según las distintas teorías explicativas. Sin embargo, cualquiera sea la causa, lo cierto es que puede esperarse que hombres y mujeres ubicados en sectores de actividad y ocupaciones feminizadas vean reducidos sus salarios. En todo caso, se prevé que la segregación ocupacional afecte en mayor medida a las mujeres que han invertido más en educación, debido a que su potencial de salario se ve más perjudicado. En el caso de estas mujeres, al efecto de la segregación ocupacional horizontal se añade el de la segregación vertical, es decir, su ubicación mayoritaria en los escalones más bajos de las carreras profesionales.

Las predicciones de la teoría económica permiten también apreciar las variables que intervienen en la relación entre maternidad y salarios para las mujeres. La teoría del capital humano predice que las mujeres con hijos pueden ver perjudicada su productividad ‘en el empleo’, ya que pueden encontrarse más cansadas o estar ahorrando energías anticipando el trabajo en el hogar. En la medida en que el cuidado de los niños pequeños es muy intensivo en trabajo doméstico, es posible esperar que los hijos preescolares tengan un efecto negativo mayor sobre los salarios de sus madres que los hijos escolares. En segundo lugar, puesto que para muchas mujeres la maternidad lleva a interrumpir su participación laboral en la etapa de crianza de los hijos, se reduce la utilidad esperada de invertir en educación formal orientada al mercado y se acumulan menos años de experiencia. De esta manera, se espera que el efecto negativo de la maternidad sobre los salarios se explique, en parte, por una menor acumulación de capital humano (educación y años de experiencia laboral). También, para algunas mujeres la maternidad conduce a privilegiar empleos amigables con la maternidad en detrimento de trabajos con mejores condiciones salariales. Por lo tanto, es posible que el efecto negativo de los hijos sobre los salarios se deba, en parte, a la opción de las mujeres por este tipo de empleos. En definitiva, al controlar por los factores señalados (edad de los hijos, educación, experiencia laboral y empleos compatibles con la maternidad), debiera observarse una reducción del efecto negativo de la maternidad sobre los salarios de las mujeres.

Sin embargo, se espera que el efecto de la maternidad sea independiente de la ubicación en la estructura sectorial y ocupacional. Es decir, la influencia negativa de los hijos sobre los salarios de sus madres no se debería, en parte, a que la maternidad

conduce a las mujeres a elegir determinados tipos de empleos. Esta hipótesis se plantea en contra de las predicciones de la teoría del capital humano, que explica la segregación ocupacional como resultado de que las mujeres madres tienden a elegir actividades donde la formación en el empleo es menos importante, de manera que exista una menor depreciación del capital humano durante los años en que se alejan del trabajo para criar a sus hijos y, por tanto, la penalización salarial se minimice. La hipótesis de la independencia del efecto de la maternidad se sustenta, en cambio, en la visión sociológica defendida por el feminismo que establece que son los modelos sociales y culturales de conducta considerados adecuados a la condición femenina, lo que determina que las mujeres, en general (con o sin hijos), sean contratadas y desempeñen empleos que pueden ser vistos como una extensión de sus responsabilidades domésticas.

Finalmente, es de interés explorar si y cómo la relación entre hijos y salarios varía según el nivel educacional de las mujeres. Al respecto, no es fácil elaborar una hipótesis clara. Aunque, es posible pensar que los mayores recursos económicos de los hogares de las mujeres mejor cualificadas, que les permiten contratar en el mercado más y mejores sustitutos de su actividad doméstica, tengan el efecto de reducir la penalidad salarial asociada a la maternidad, también es probable que la maternidad afecte más a las mujeres más instruidas, debido a que la penalización salarial por interrupción de la carrera profesional o descapitalización podría ser mayor para las ocupaciones de alto nivel o que requieren de mayores inversiones en formación específica en el empleo. Puesto que ni la teoría ni la evidencia empírica existente (como se verá a continuación) son concluyentes al respecto, estas relaciones se plantean como exploratorias.

2. El soporte de la evidencia empírica

A favor de las hipótesis planteadas en este estudio existe considerable evidencia empírica nacional e internacional. Distintos estudios han demostrado cómo las características familiares afectan la participación laboral femenina, sugiriendo una relación negativa entre las responsabilidades familiares y el trabajo remunerado en las mujeres. Por ejemplo, se ha observado que la edad de matrimonio y el espaciamiento entre el matrimonio y el nacimiento del primer hijo son variables relacionadas positivamente con la participación laboral femenina (Bumpass, 1969; Sweet, 1973; Scanzoni, 1975; Groat y otros, 1976). Relacionado con lo anterior, resultados de estudios sobre actitudes de roles sexuales muestran que la adherencia a roles

femeninos tradicionales se encuentra negativamente asociada con la participación en la fuerza de trabajo (Mason, 1974; Scanzoni, 1975).

Aunque, en base a análisis de carácter descriptivo, la evidencia para el caso chileno va en esta misma dirección. Herrera y otros (2006) y Larrañaga (2006) identifican el matrimonio y la natalidad como factores fuertemente asociados con la participación laboral de las mujeres. Larrañaga (2006)²⁸ muestra una diferencia de 30 puntos porcentuales en la participación laboral entre mujeres casadas y solteras (de 25 y 40 años). Mientras el 47 por ciento de las mujeres casadas integra la fuerza de trabajo, en la caso de las solteras este porcentaje alcanza al 77 por ciento. Por su parte, mientras un 75 por ciento de las mujeres sin hijos participa laboralmente, esta tasa se reduce a un 55 por ciento cuando la mujer tiene entre 1 y 2 hijos y a un 43 por ciento para las que tienen entre 3 y 4 hijos. Herrera y otros (2006)²⁹ corroboran esta situación, señalando que las mujeres sin hijos trabajan más que las con hijos y que tanto la edad como el número de hijos influyen sobre la participación laboral, de manera que a mayor cantidad de hijos y a menor edad del niño más pequeño, disminuye la inserción laboral de la mujer.

Es interesante notar, sin embargo, que la tenencia de hijos en el caso de las mujeres solteras no reduce su participación; el 76 por ciento de las mujeres solteras con hijos integra la fuerza de trabajo. En efecto, al controlar por el número de hijos, considerando sólo al segmento de mujeres que tienen entre 1 y 2 hijos, la brecha de participación según estado civil persiste: 78 por ciento para las solteras y 48 por ciento para las casadas (Larrañaga, 2006). En este sentido, Herrera y otros (2006) plantean que la presencia de pareja constituye un elemento desmotivador de la participación laboral de las mujeres, sobretudo entre las que tienen hijos, y que esto se relaciona con las actitudes negativas de los maridos hacia el trabajo remunerado de las mujeres. La misma relación sugiere Larrañaga (2006), señalando que las preferencias negativas de parte importante de la población respecto del trabajo de las madres fuera del hogar podrían explicar, en parte, la baja tasa de participación femenina en Chile.

Aunque no se encontraron estudios que relacionen las responsabilidades familiares con los ingresos del trabajo para el caso chileno, evidencia internacional aportada

²⁸ Sobre la base de la Encuesta CASEN 2003.

²⁹ Sobre la base del CENSO 2002.

por Coverman (1983) indica que el tiempo dedicado al trabajo doméstico tiene un efecto negativo sobre el salario/hora de las mujeres y que la existencia de ‘actitudes modernas’ de roles sexuales en el hogar se asocia con mayores ingresos para ellas. Sin embargo, la maternidad no afecta significativamente sus salarios cuando se controla por edad y educación. En este mismo sentido, Hill (1979) encuentra que el control por distintas medidas de experiencia laboral (experiencia part-time, experiencia full-time, distinguiendo también entre experiencia en el empleo actual y experiencia total de trabajo) explica todo el efecto negativo de la maternidad. Por su parte, Lunberg y Rose (2000) obtuvieron una reducción de un 5 por ciento en el salario/hora de las mujeres asociada al primer hijo, aunque este resultado se logró sin controlar por experiencia laboral. En cambio, Waldfogel (1997) encontró una penalidad, neta de experiencia laboral, de 6 por ciento por hijo, que se reduce a 4 por ciento al controlar por trabajo part-time y por cuánto de la experiencia laboral previa había sido obtenida a través de trabajos a tiempo parcial. Sin embargo, este estudio, no distingue cuanto del total de la experiencia laboral se había acumulado en el empleo actual. En una investigación más reciente, Budig y England (2001), muestran que existe una penalidad salarial bruta de 7 por ciento por hijo. Las mujeres solteras tienen una penalidad menor que las casadas y las divorciadas y el segundo hijo reduce más los salarios que el primero, especialmente entre las mujeres casadas. No obstante, alrededor de un tercio de esta penalidad es explicada por distintas medidas de experiencia laboral (en este caso: experiencia part-time, experiencia full-time, experiencia part-time en el empleo actual y experiencia full-time en el empleo actual). En este estudio, a diferencia de lo que indica Waldfogel (1997), el trabajo part-time explica poco de la penalidad salarial de las mujeres.

Finalmente, Con y otros (2004) encontraron que la probabilidad de las mujeres argentinas de acceder a un empleo formal es menor que la de los hombres. En efecto, los hombres tienen probabilidad 36 por ciento menor que las mujeres de obtener empleos informales. Por su parte, el mismo estudio encontró que el matrimonio afecta negativamente las opciones de las mujeres de obtener un trabajo formal, aumentando la posibilidad de acceder a un empleo informal en un 37 por ciento. En relación con el acceso de las mujeres profesionales a altos cargos en las empresas chilenas, Manzur y otros (2005) señalan que el machismo y la maternidad son las dos causas principales que impiden que una mujer ingeniero comercial llegue a los más altos puestos de una compañía. De este modo, la evidencia muestra también una asociación negativa entre las responsabilidades familiares y la posibilidad de acceder a empleos formales y de alto nivel que se caracterizan, en general, por ofrecer mejores niveles de remuneraciones.

En definitiva, mientras más involucrada esté la mujer en roles familiares, en términos de matrimonio temprano, presencia de hijos y una ideología tradicional de roles sexuales, es menos probable que se encuentre involucrada en actividades laborales de mercado y menores son sus opciones salariales. Para los hombres, en cambio, se ha encontrado que aunque el tiempo que destinan efectivamente a la realización de actividades para el hogar deteriora sus salarios (Coverman, 1983), el efecto del matrimonio y de los hijos va en sentido contrario. Aunque Loh (1996) encontró que los salarios de los hombres no se ven afectados por la presencia de hijos, otros estudios han mostrado incluso un efecto positivo (Hill, 1979; Coverman, 1983; Lunberg y Rose 2000). Por ejemplo, Coverman (1983) evidencia que los hijos escolares aumentan en un 4 por ciento el salario por hora de los hombres casados. Por otra parte, señala que el tiempo que la esposa dedica al cuidado de los hijos aumenta el ingreso de los maridos, pero que las ‘actitudes modernas’ de roles sexuales no se relacionan significativamente con sus salarios. También, se ha demostrado que el matrimonio disminuye las posibilidades de los hombres de acceder a un empleo informal en un 38 por ciento (Con y otros, 2004). La influencia positiva de estos factores en el caso de los hombres, se atribuye, en estos estudios, a la mayor presión que enfrentan para cumplir adecuadamente con el rol de proveedor, cuando viven en pareja y cuando el tamaño de la familia aumenta.

Las referencias señaladas apoyan la tesis central de estudio respecto de la existencia de efectos diferenciados de la esfera familiar en el ámbito productivo para hombres y mujeres. Y, sirven para demostrar cómo las desventajas que enfrentan las mujeres en el acceso y al interior del mercado laboral pueden considerarse, en parte, una expresión de la dificultad de integrar y conciliar los ámbitos productivo y reproductivo desde su rol sexual tradicional. Para los hombres, en cambio, la paternidad y el trabajo, no son contradicciones, sino que su compatibilidad queda garantizada en el rol masculino de proveedor.

Ahora bien, como se ha discutido a lo largo de esta investigación, los niveles educacionales alcanzados por la población determinan diferencias importantes en la participación laboral y en los salarios de hombres y mujeres, así como también en las brechas de género existentes al respecto. Además, se demostró que la distribución del tiempo entre trabajo productivo y reproductivo entre ambos sexos y las pautas de roles sexuales que prevalecen en los hogares, varían sustancialmente dependiendo del nivel educacional y/o socioeconómico de las familias. Más allá de estas disparidades socioeconómicas, es necesario señalar que la evidencia encontrada no muestra resultados concluyentes en relación con cómo el efecto de la esfera familiar en el

ámbito laboral difiere según estrato social. Mientras Coverman (1983) encontró que la influencia negativa de la maternidad sobre las remuneraciones de las mujeres es sólo significativa para aquellas pertenecientes a la clase trabajadora, lo que podría explicarse por su menor posibilidad de sustituir el trabajo doméstico en el mercado, Budig y England (2001) señalan que no existe evidencia de que la penalidad salarial a la maternidad difiera para las mujeres en empleos más demandados o de 'alto nivel', o para las mujeres más educadas. Por lo tanto, es de interés para este estudio explorar más sistemáticamente estas relaciones.

IV. DISEÑO METODOLÓGICO³⁰

1. Los modelos a estimar

La metodología empleada, de carácter cuantitativo, consiste en un análisis multivariado de regresión. Esta técnica resulta particularmente idónea, tomando en cuenta que puede ser reconocida la dirección y la fuerza específica de cada variable explicativa, al mantener constante el efecto del resto de los factores que se incluyen en el análisis.

Dado los objetivos del estudio, se ajustaron dos modelos multivariados de regresión. El primero, es un modelo de regresión logística binomial, que tiene como objeto estimar el efecto del conjunto de factores independientes que se precisan más adelante, en especial, de los relativos a la esfera familiar, sobre la probabilidad de la población en edad activa de participar o no de la fuerza de trabajo. Aquí la variable dependiente es categórica y toma el valor 1 cuando la persona está ocupada o desempleada y el valor 0 o de referencia cuando la persona se declara inactiva. El segundo, es un modelo semilogarítmico de regresión lineal, que permite estimar el efecto de los distintos factores teóricamente relevantes sobre el logaritmo natural del salario por hora de la ocupación principal (medido en forma continua), para la población que trabaja asalariadamente. La ecuación semilogarítmica de salarios permite interpretar los coeficientes asociados a las variables independientes como semielasticidades, vale decir, como cambios porcentuales en el salario ante cambios absolutos en las variables exógenas.

Consistentemente con el propósito de la investigación, cada uno de estos modelos fueron estimados separadamente por sexo, de manera de poder observar cómo los distintos factores explicativos incluidos en el análisis pesan y se direccionan para hombres y mujeres. Al mismo tiempo, con el fin de poner a prueba las hipótesis secundarias del estudio, los modelos fueron estimados en forma separada según el nivel educacional alcanzado por las mujeres, distinguiendo a aquellas que han completado la educación superior (ya sea técnica o universitaria) de aquellas con niveles educacionales inferiores. También, los análisis segmentan la muestra de mujeres según estado civil, estimando modelos independientes para las mujeres

³⁰ Para una discusión sobre las limitaciones de la metodología empleada, ver anexo 1.

casadas o convivientes y para aquellas solteras, separadas o viudas. Ello, permite apreciar si y cómo la relación entre la variable dependiente y las explicativas varía, en cada modelo, cuando se trata de distintos segmentos de la población femenina.

2. Datos y muestra

La información que se utiliza en este estudio corresponde a la Encuesta de Caracterización Socioeconómica Nacional (CASEN) del año 2006, implementada por el Ministerio de Planificación y Cooperación (MIDEPLAN). La encuesta obtiene información de una muestra probabilística nacional e incluye datos sobre ocupación y composición de los hogares, necesarios para este estudio.

Por problemas de representatividad, se utilizaron sólo las secciones correspondientes a la muestra urbana de la encuesta, puesto que, al trabajar con la muestra sin expandir (requisito para los análisis de regresión), los sectores rurales hubieran quedado demasiado sobrerrepresentados, interfiriendo en los resultados (ver composición por zona de la muestra ponderada y sin expandir en anexo 2).

Ahora bien, dado los objetivos del estudio, el análisis se restringe primero al segmento de la población en edad de trabajar (PET), vale decir, de aquella de 15 años y más, que se encontraba en edad activa (PEA). Esto es, mujeres entre 15 y 59 años y hombres entre 15 y 64 años. Además, puesto que el interés era poder captar el efecto de la escolaridad ya cursada, se excluyó también a la población menor de 25 años. El análisis se restringe luego sólo a los jefes/as de hogar y a sus respectivos cónyuges o convivientes, ya que era necesario añadir a las personas el número de hijos en edad preescolar y escolar, condición que no es posible de obtener para el resto de los parientes en el hogar. Para la estimación del modelo de salarios se incluye únicamente a la población que al momento de la encuesta se hubiera encontrado ocupada de manera dependiente (asalariados). Se excluye, de este modo, a los familiares no remunerados (FNR) y a los trabajadores no asalariados (empleadores y cuenta propistas), puesto que los determinantes de sus ingresos son de distinta índole, no se ajustan a los modelos teóricos definidos y no se recogen de manera suficiente en la encuesta (ver composición de ambas muestras utilizadas en anexo 3).

3. Las variables explicativas en los modelos

Esfera familiar: en ambos modelos, participación laboral y salarios, se incluyen variables que intentan captar la influencia de la esfera de la familia sobre el mercado

de trabajo. Para ello, se incorpora el estado civil como variable categórica (casado o conviviente=1; anulado, separado, divorciado, viudo, soltero=0), el número de hijos en edad preescolar (hasta 5 años) y el número de hijos en edad escolar (de 6 a 18 años). La dimensión subyacente que se busca medir es el efecto de la división sexual del trabajo al interior de la familia sobre la decisión de integrar el mercado laboral y sobre los salarios. Además de las labores del hogar y el cuidado de los niños, otras tareas generalmente asignadas a las mujeres en el ámbito doméstico tienen que ver con el cuidado de adultos mayores o personas enfermas que requieren de una atención especial. Sin embargo, lamentablemente, la Encuesta CASEN no permite obtener este tipo de información.

Factores económicos individuales: en ambos modelos se incorpora la educación, indicador básico del capital humano acumulado por las personas. Para medir este efecto, se optó por considerar el nivel de certificación educacional obtenido. Para ello, se construyó un set de variables binarias, que reflejan cada grado educacional alcanzado: educación media completa, educación técnico profesional terminada y educación universitaria completa. La categoría de referencia quedó constituida por los niveles educacionales inferiores a la enseñanza media certificada.

Junto con la educación formal, en el modelo de salarios, se incluye la experiencia laboral, puesto que supone la adquisición de entrenamiento ‘en el empleo’, lo que vuelve a los trabajadores más productivos. Dado que la encuesta no consigna información sobre la experiencia laboral concreta de las personas, la edad menos los años de escolaridad menos 5 fue interpretada como una medida proxy de la experiencia de trabajo o, más bien dicho, como un indicador de la experiencia laboral potencial. Se incluye también esta variable elevada al cuadrado, con el fin de capturar un posible efecto no lineal de la experiencia laboral³¹. Además, se incorpora la duración del empleo, como indicador de la experiencia de trabajo acumulada en la actual ocupación. Por las limitaciones de la medida proxy de experiencia laboral, sobretodo cuando se trata de personas que no trabajan, en el modelo de participación laboral, se introduce simplemente la edad y la edad en forma cuadrática, que más que la experiencia laboral captura el efecto del ciclo de vida.

Es necesario precisar que estas variables reflejan dimensiones distintas según sea el modelo del que se trate. En el caso de la decisión de participación laboral, puesto que

³¹ Es posible que la experiencia laboral favorezca los salarios hasta un cierto punto, pero que cuando se llegue a edades más avanzadas el efecto positivo se reduzca, se estabilice, o bien, se torne negativo.

la educación determina el salario potencial que se espera recibir en el mercado, refleja cómo el costo de oportunidad de no trabajar influencia la participación económica. En el caso del modelo de salarios, el capital humano (educación y experiencia), constituyen medidas que dan cuenta del efecto de la productividad laboral en los salarios.

Sustitutos no mercantiles del trabajo doméstico: esta variable, que es relevante sólo para el modelo de participación laboral, se midió a través de la presencia de abuelas (madre y/o suegra) inactivas en el hogar. La variable categórica toma el valor 1 cuando existe alguna abuela inactiva en hogar y 0 en caso contrario. Esta medida se incluye también en interacción con el número de hijos (preescolares y escolares), con el objeto de determinar si la ayuda doméstica que puedan brindar las abuelas reduce o no el efecto negativo que se espera muestren los hijos sobre las opciones de sus madres de integrar la fuerza de trabajo.

Factores económicos familiares: en el modelo de participación laboral, se incluyen dos medidas que buscan dar cuenta del efecto del salario de reserva de la persona sobre la decisión de integrar la fuerza de trabajo. La primera variable consigna el nivel de ingreso mensual de la ocupación principal de el/la cónyuge o conviviente. La segunda medida registra el nivel mensual del resto de los ingresos disponibles en el hogar, sumando los montos percibidos por concepto de rentas e intereses, subsidios del Estado e ingresos del trabajo de otros miembros de la familia (se excluye la remuneración de la persona, en el caso que trabaje). El monto total de ingresos asociado a cada una de estas dos medidas fue dividido por el número de integrantes del hogar, registrándose de este modo el nivel per cápita de estos ingresos para cada hogar. Ambas variables, fueron construidas sobre la base de una escala de intervalos regulares de \$50.000.

Preferencias ocupacionales: Puesto que las preferencias de las mujeres por empleos más compatibles con la maternidad pueden mediar en la relación entre hijos y salarios, aquí se incluyen dos características ocupacionales que pueden considerarse más claramente como amigables con la tenencia de hijos: el trabajo part-time y los empleos transitorios. La primera variable, la duración de la jornada, toma el valor 1 cuando el trabajo es a jornada parcial (hasta 30 horas semanales) y 0 cuando se realiza a jornada completa (31 horas semanales y más). La segunda variable, la estabilidad de la relación laboral, toma el valor 1 cuando el empleo es transitorio (plazo fijo, por obra, aprendizaje, servicios transitorios) y 0 en caso contrario, vale decir, cuando la relación contractual es indefinida.

Estructura ocupacional y sectorial: en el modelo de salarios se incluyen dos medidas que reflejan el nivel de feminización de las ocupaciones y de los sectores de actividad económica, respectivamente. La dimensión subyacente que se busca medir es el efecto de la división técnica del trabajo según género sobre los salarios. El supuesto que está detrás de la decisión de incorporar también el sector de actividad, es que los retornos salariales asociadas a las mismas ocupaciones, no son constantes a través de las distintas ubicaciones sectoriales en la estructura de productiva (Beck y otros, 1978). Sobre la base de las clasificaciones CIOU-88 y CIIU-76³² en las que se basa la Encuesta CASEN, se consideró como ocupaciones y sectores de actividad predominante femeninos, cuando el 70 por ciento o más de los ocupados eran mujeres (ver anexo 4). Las ocupaciones y sectores feminizados toman el valor 1 y aquellos donde las mujeres representan una proporción inferior, 0. Es necesario mencionar que la clasificación internacional uniforme de ocupaciones (CIUO), no sólo incorpora criterios de tipo de trabajo, sino también de nivel de competencias requerido y de especialización de las competencias necesarias, cuestión que es relevante a la hora de diferenciar los puestos femeninos de los masculinos, ya que las mujeres no sólo están segregadas en un grupo reducido de ocupaciones, sino que también dentro de esas ocupaciones se ven excluidas de los puestos de alto nivel.

En el anexo 5, se presentan los estadísticos descriptivos de las variables que se incluyen en cada modelo.

³² Clasificación Industrial Internacional Uniforme (CIIU), OEA, 1976 y Clasificación Internacional Uniforme de Ocupaciones (CIUO), OIT, 1988.

V. RESULTADOS³³

1. Los determinantes de la decisión de participación laboral³⁴

1.1. La influencia de la familia en la participación económica de hombres y mujeres

Las predicciones de la hipótesis principal en relación con la influencia de las responsabilidades de la esfera doméstica, pareja e hijos, sobre la participación en el mercado de trabajo, se cumplen para hombres y mujeres. Los resultados del modelo 1 para mujeres (en el cuadro 1) muestran que, tal como se esperaba, para ellas, la esfera de la familia y la del mercado laboral se relacionan negativamente. Controlando por edad y educación, el matrimonio o el convivir en pareja es un factor gravitante para la posibilidad de participación laboral femenina, reduciendo sus opciones en un 74 por ciento. Este resultado, evidencia el rol fundamental que juega el reparto de tareas según género al interior de los hogares.

Asimismo, la maternidad reduce considerablemente las opciones de las mujeres de integrar la fuerza de trabajo y esta disminución es aún más importante cuando los niños son pequeños. Así, mientras cada hijo en edad escolar deteriora las posibilidades de su madre de participar laboralmente en un 9 por ciento, la influencia negativa de cada hijo preescolar alcanza un 35 por ciento. De este modo, tal como se había predicho, el efecto de la maternidad sobre la participación económica de las mujeres queda sujeto, otros factores constantes, a la sustituibilidad entre bienes de mercado y bienes domésticos para el cuidado y crianza de los hijos. Puesto que el cuidado de los niños pequeños es un trabajo más difícil de suplir en el mercado (o que se puede reemplazar, pero con problemas de horario y calidad), se esperaba que la influencia negativa de la maternidad sobre la participación laboral femenina fuera más importante cuando los hijos son de corta edad.

³³ Se advierte que los cuadros que se presentan en este capítulo serán de difícil comprensión para un lector que no maneje técnicas de análisis de regresión, de modo que se aconseja centrarse en el texto, que va indicando la manera en que se leen e interpretan los coeficientes de las tablas.

³⁴ En los modelos logísticos de participación laboral que se presentan en esta sección, los coeficientes deben interpretarse como el cambio porcentual en la probabilidad de éxito de participar laboralmente, determinado por cada variable explicativa.

CUADRO 1

DETERMINANTES DE LA PARTICIPACIÓN LABORAL, HOMBRES JEFES DE HOGAR Y CÓNYUGES/CONVIVIENTES, DE 25 A 64 AÑOS Y MUJERES JEFAS DE HOGAR Y CÓNYUGES/CONVIVIENTES, DE 25 A 59 AÑOS, 2006

VARIABLES EN EL MODELO	MODELO HOMBRES		MODELO MUJERES 1	
	B	Exp (B)	B	Exp (B)
CONSTANTE	1,770	5,870 **	-1,355	,258 ***
E. CIVIL (CASADO, CONVIVIENTE=1)	,351	1,421 ***	-1,335	,263 ***
Nº HIJOS PREESCOLARES	,308	1,360 ***	-,425	,654***
Nº HIJOS ESCOLARES	,111	1,117 ***	-,095	,909 ***
EDUC. MEDIA COMPLETA	,070	1,072 NS	,412	1,510 ***
EDUC. TÉCNICA PROF. COMPLETA	,324	1,383 *	1,195	3,305 ***
EDUC. UNIVERSITARIA COMPLETA	1,110	3,034 ***	2,294	9,911 ***
EDAD	,143	1,153 ***	,157	1,170 ***
(EDAD) ²	-,003	,997 ***	-,002	,998 ***
-2 LOG LIKELIHOOD		10282,506		35146,265
COX & SNELL R SQUARE		,079		,127
NAGELKERKE R SQUARE		,210		,170

*** $P < .01$; ** $P < .05$; * $P < .10$

Para los hombres, por el contrario, la relación entre familia y trabajo es positiva. Tal como se había predicho, el matrimonio o el vivir en pareja es un factor que posee una alta capacidad predictiva de la participación laboral masculina, aumentando sus opciones en un 42 por ciento. También la paternidad muestra una influencia positiva sobre la participación económica de los hombres y este efecto es mayor cuando los hijos son de corta edad. De esta manera, para ellos, las posibilidades de integrar la fuerza de trabajo se incrementan en un 36 por ciento por cada hijo preescolar y en un 12 por ciento por cada hijo en edad escolar. En la medida que, como se demostró, la participación laboral de las mujeres se ve más obstaculizada por la maternidad cuando los hijos son pequeños, se entiende entonces que para los hombres sea mayor la presión de integrar la fuerza de trabajo cuando los niños son de corta edad.

En suma, es posible sostener empíricamente la tesis general planteada en este estudio. Los resultados revelan que la relación entre la esfera productiva y reproductiva constituye parte fundamental de la explicación de las diferencias de participación laboral entre hombres y mujeres, en la medida que las responsabilidades del ámbito doméstico presentan un efecto diferenciado según sexo sobre la ‘decisión’ de integrar la fuerza de trabajo. Para las mujeres, la asignación a su rol tradicional, hace que las exigencias de la esfera familiar choquen con sus expectativas en el mercado de trabajo, generándose una relación de tensión. Para los hombres, en cambio, la autonomía económica y

la existencia familiar no son contradicciones, sino que su compatibilidad está dada y asegurada en el rol masculino tradicional, de manera que las responsabilidades familiares no inhiben, sino que más bien obligan a ejercer la profesión.

De este modo, los resultados evidencian que la decisión de integrar el mercado laboral de hombres y mujeres está muy determinada por los roles y responsabilidades en el proceso de la reproducción social. Por lo tanto, la distribución del tiempo que está realizando la población no puede ser interpretada como resultado de decisiones libres, de deseos, sino como consecuencia de condicionamientos sociales y culturales previos. En este sentido, el importante poder predictivo que muestra el matrimonio o la convivencia sobre la participación económica de hombres y mujeres, cuando se controla por la edad de las personas y el número de hijos, hace especialmente evidente lo fuertemente arraigadas que se encuentran las asignaciones de roles sexuales tradicionales en la población.

1.2. El costo de oportunidad de no trabajar

El nivel de salario que potencialmente puede obtenerse en el mercado es un factor que determina fuertemente la decisión de integrar la fuerza de trabajo para ambos sexos (ver modelo hombres y modelo mujeres 1 en cuadro 1). En efecto, se observa que, del modo previsto, la educación favorece de manera importante las opciones de participación laboral de hombres y mujeres. Además, esta influencia es cada vez mayor a medida que se obtienen niveles de certificación educacional más altos, mostrando la educación universitaria el mayor poder predictivo de la participación en el mercado de trabajo (entre todas las variables que se incluyen en el modelo).

Este resultado debe interpretarse como consecuencia de que, para los hombres, el costo de oportunidad del ocio se incrementa cuando crece su salario potencial. Mientras, para las mujeres, es sobretodo el costo de oportunidad del trabajo doméstico el que se eleva cuando aumentan sus posibilidades salariales. Ello, debido a que las asignaciones de tiempo de las mujeres son diferentes a las de los hombres, ya que se aplican sobre una opción tridimensional (trabajo de mercado, trabajo doméstico y ocio). Así, para ellas, el salario no sólo afecta la elección entre ocio y renta, sino también, y especialmente, la distribución del tiempo entre el trabajo de mercado y el trabajo doméstico que les es asignado socialmente.

En todo caso, es interesante notar que la educación, en todos sus niveles, tiene una influencia considerablemente más importante sobre la participación laboral de las

mujeres que de los hombres, en especial la educación universitaria. Esto es lógico, puesto que el salario al que se puede aspirar en el mercado juega un rol relativamente menor, cuando las responsabilidades de la esfera familiar conllevan la ‘obligación’ de integrar la fuerza de trabajo (este es el caso de los hombres). Para las mujeres, en cambio, existe un trade-off entre sus responsabilidades familiares y sus salarios potenciales, representado por el costo de oportunidad del trabajo doméstico. De manera que, para ellas, los salarios posibles de obtener en el mercado se vuelven un factor más determinante a la hora de decidir integrar la fuerza de trabajo.

En relación con la influencia del ciclo de vida, tal como se esperaba, la edad incrementa las opciones de integrar la fuerza de trabajo; en un 15 por ciento para los hombres y en un 17 por ciento para las mujeres. No obstante, se observa que cuando se alcanzan edades más avanzadas, este efecto se torna ligeramente negativo (-0,3% para los hombres y -0,2% para las mujeres), evidenciando una influencia no lineal de la edad. Ello, indica que, llegado a un cierto punto, la edad deja de favorecer la integración al mercado de trabajo y comienza a deteriorar las posibilidades de participar laboralmente, para ambos sexos.

1.3. Sustitos no mercantiles para el cuidado de los hijos

Ahora bien, como predice la teoría económica, el salario de mercado afecta la decisión de participación laboral, dependiendo también de las posibilidades de sustitución entre bienes de mercado y bienes domésticos para cada hogar concreto. En este sentido, se había hipotetizado que la existencia en la familia de buenos sustitutos no mercantiles para el trabajo de cuidado de los hijos, que se midió a través de la presencia de abuelas (madres y/o suegras) inactivas en el hogar, podría favorecer la participación laboral femenina, por medio de disminuir el efecto negativo de la maternidad, especialmente el de los hijos más pequeños.

El modelo 2 para mujeres, en el cuadro siguiente, incluye esta nueva variable que resulta teóricamente relevante sólo para ellas. Los resultados muestran que la presencia de la madre y/o suegra en el hogar no se relaciona directamente con la participación laboral femenina (relación no significativa). No obstante, tal como se había predicho, si hay una abuela en la familia, se reduce de manera importante la influencia negativa de los hijos preescolares sobre la participación laboral de la madre, de un 35 a un 3 por ciento³⁵. La presencia de abuelas inactivas en la familia

³⁵ Este resultado se obtiene calculando el Exp (B) para la suma de los coeficientes B asociados a los hijos preescolares y a la interacción entre hijos preescolares y abuela.

no modifica, sin embargo, el efecto de los hijos escolares sobre la decisión de las mujeres de integrar la fuerza de trabajo.

CUADRO 2
DETERMINANTES DE LA PARTICIPACIÓN LABORAL, MUJERES JEFAS DE HOGAR Y CÓNYUGES/CONVIVIENTES,
DE 25 A 59 AÑOS, 2006

VARIABLES EN EL MODELO	MODELO MUJERES 2		MODELO MUJERES 3	
	B	EXP (B)	B	EXP (B)
CONSTANTE	-1,337	,263 ***	-1,334	,263 ***
E. CIVIL (CASADO, CONVIVIENTE=1)	-1,334	,263 ***	-1,309	,270 ***
Nº HIJOS PREESCOLARES	-,442	,643 ***	-,443	,642 ***
Nº HIJOS ESCOLARES	-,093	,911 ***	-,098	,907 ***
EDUC. MEDIA COMPLETA	,412	1,509 ***	,421	1,523 ***
EDUC. TÉCNICA PROFESIONAL COMPLETA	1,193	3,295 ***	1,226	3,409 ***
EDUC. UNIVERSITARIA COMPLETA	2,295	9,920 ***	2,380	10,801 ***
EDAD	,156	1,168 ***	,157	1,169 ***
(EDAD) ²	-,002	,998 ***	-,002	,998 ***
PRESENCIA DE ABUELA EN HOGAR	,071	1,073 NS	,055	1,057 NS
HIJOS PREESCOLARES * ABUELA	,408	1,504 ***	,405	1,500 ***
HIJOS ESCOLARES * ABUELA	-,063	,939 NS	-,060	,942 NS
INGRESOS DEL HOGAR			,005	1,005 NS
INGRESO DEL TRABAJO DEL CÓNYUGE/CONV.			-,023	,977 ***
<hr/>				
-2 LOG LIKELIHOOD		35136,283		35113,513
COX & SNELL R SQUARE		,128		,128
NAGELKERKE R SQUARE		,170		,171

*** $P < .01$; ** $P < .05$; * $P < .10$

La considerable disminución que se produce en la influencia negativa de los niños pequeños sobre la partición laboral femenina, cuando hay una abuela presente en el hogar, corrobora la idea de que el cuidado de los hijos preescolares es especialmente difícil de sustituir en el mercado. Ello, puede relacionarse con el costo de los servicios de cuidado que se pueden contratar, ya sea dentro o fuera del hogar, o bien, con la falta de confianza respecto de la calidad de esos servicios.

1.4. El efecto ingresos familiares

Se había señalado que, debido al rol y posición que ocupan las mujeres en la familia, en su decisión de participación laboral influiría también el total de ingresos disponibles en el hogar (descontando la remuneración de la mujer, en el caso que trabaje). Según predice la teoría económica, en la medida que a mayores recursos

monetarios familiares, aumenta la capacidad de consumo de bienes de mercado del hogar, menor debiera ser la participación laboral femenina. Como se indicó en la sección metodológica, el efecto ingresos familiares se separó en dos medidas: el ingreso de la ocupación principal del cónyuge o conviviente y el resto de los ingresos de que dispone el hogar. Las variables miden el nivel de ingreso mensual per cápita que obtiene el hogar por cada concepto y fueron construidas sobre la base de una escala de intervalos regulares de \$50.000.

Al respecto, los resultados del modelo 3 para mujeres (cuadro 2) muestran que, sorprendentemente, los ingresos existentes en el hogar, todos aquellos que no provienen del trabajo del cónyuge o conviviente, no influyen en la decisión de las mujeres de integrar la fuerza de trabajo (relación no significativa). Aunque contradice la teoría económica, la cual predice que a mayores recursos económicos familiares es menos probable que las mujeres integren el mercado laboral, este resultado es, sin embargo, consistente con la evidencia de que las mujeres más educadas, pertenecientes a los hogares que en mayor medida disponen de ingresos no laborales (ver correlaciones simples en anexo 6), muestran una tasa de participación laboral considerablemente más alta que aquellas de menores estudios.

Ahora bien, la conveniencia de haber separado el efecto ingresos familiares en dos medidas, se comprueba al observar que los recursos económicos que el marido o conviviente aporta al hogar y que provienen de su trabajo se relacionan significativamente con la participación laboral de las mujeres, disminuyendo sus opciones de integrar la fuerza de trabajo en un 2 por ciento. De este modo, la influencia de los ingresos con que cuenta el hogar no es independiente de la fuente de donde provengan. Este resultado es interesante, puesto que sugiere que al efecto de los recursos económicos aportados por el marido o conviviente se adiciona la influencia de su posición y rol de proveedor en la familia. Así, el efecto ingresos adquiere significación, cuando se da el marco de las asignaciones de roles de género imperantes al interior del hogar.

De todas formas, considerando que la influencia negativa del salario de la pareja es bastante leve y que los otros ingresos disponibles en el hogar no afectan la decisión de participación laboral femenina, se puede concluir que hoy en día la relación de las mujeres con el mercado de trabajo está fundamentalmente determinada por sus opciones salariales personales (sujeta a restricciones de tiempo y de deberes de roles

de género asignados socialmente) y no tanto por las posibilidades de consumo de bienes de mercado de toda la familia³⁶.

Por último, sólo mencionar que al incluir los distintos ingresos del hogar en el modelo 3 para mujeres, la influencia positiva de la educación sobre la participación laboral femenina se incrementa ligeramente (para todos los niveles de certificación). Ello, indica que el efecto de la escolaridad estaba siendo subestimado, puesto que el nivel educacional de las mujeres y de los ingresos del trabajo del cónyuge o conviviente, se correlacionan en forma positiva (ver correlaciones simples en anexo 6).

1.5. La influencia de la maternidad para mujeres con y sin pareja

Con el fin de determinar si la influencia de la maternidad varía entre mujeres que viven con y sin pareja, el cuadro 3 presenta los resultados del modelo, segmentando la muestra según estado civil. Se esperaba que el efecto negativo de la maternidad sobre la decisión de participación laboral femenina fuera mayor para las mujeres casadas o convivientes. Ello, se debería a que es en la relación de pareja donde se concreta la distribución tradicional de roles y tareas según género y al aporte que hace el salario del hombre al total de ingresos disponibles en el hogar. Los resultados corroboraron sólo parcialmente esta hipótesis.

Comparando los resultados que arroja el modelo para mujeres solteras con los del modelo para mujeres casadas 1 (cuadro 3), se observa que los hijos preescolares afectan negativamente la participación laboral de ambos tipos de mujeres. No obstante, en contra de lo esperado, la influencia negativa de los niños pequeños es considerablemente mayor para las mujeres solteras, separadas o viudas, a pesar de su mayor necesidad de integrar la fuerza de trabajo. En efecto, se aprecia una reducción de un 43 por ciento por hijo preescolar en las opciones de las mujeres solteras de integrarse laboralmente y de un 34 por ciento para aquellas que están casadas o viven en pareja.

Aunque no se había ensayado una hipótesis alternativa, los resultados indican que la experiencia de la maternidad, cuando los niños son muy pequeños, se vuelve un factor que dificulta más trabajar a las mujeres si se enfrenta sin pareja, posiblemente porque la ausencia de marido o conviviente sitúa a la mujer en una condición más

³⁶ Evidencia en este sentido ha sido encontrada por Juhn y Murphy, 1997 y Cohen y Bianchi, 1999, citados en England, 2005.

vulnerable. Pero también, porque en contra de lo previsto, las mujeres casadas con hijos preescolares no toman en consideración el salario de sus maridos para la decisión de no integrar la fuerza de trabajo. De hecho, el modelo 2 para mujeres que viven en pareja muestra que, el efecto negativo de la maternidad es independiente de los ingresos del trabajo del cónyuge o conviviente. Esto, queda reflejado en que, al controlar por la remuneración de la pareja, la influencia negativa de los hijos pequeños sobre las opciones de participación laboral de sus madres no disminuye. Ello, ayuda a explicar porqué la maternidad no tiene un efecto negativo mayor para las mujeres que viven en pareja, cuando los hijos son de corta edad.

CUADRO 3
DETERMINANTES DE LA PARTICIPACIÓN LABORAL, MUJERES JEFAS DE HOGAR Y CÓNYUGES/CONVIVIENTES,
DE 25 A 59 AÑOS, SEGÚN ESTADO CIVIL, 2006

VARIABLES EN EL MODELO	MODELO MUJERES SOLTERAS		MODELO MUJERES CASADAS 1		MODELO MUJERES CASADAS 2	
	B	Exp (B)	B	Exp (B)	B	Exp (B)
CONSTANTE	-.937	,392 NS	-2,288	,101 ***	-2,270	,103 ***
Nº HIJOS PREESCOLARES	-.554	,575 ***	-.420	,657 ***	-.421	,656 ***
Nº HIJOS ESCOLARES	-.039	,962 NS	-.104	,902 ***	-.110	,895 ***
EDUC. MEDIA COMPLETA	,548	1,731 ***	,396	1,486 ***	,409	1,505 ***
EDUC. TÉCNICA PROF. COMPLETA	1,434	4,197 ***	1,179	3,250 ***	1,220	3,388 ***
EDUC. UNIVERSITARIA COMPLETA	2,615	13,673 ***	2,259	9,576 ***	2,366	10,652 ***
EDAD	,174	1,190 ***	,131	1,140 ***	,133	1,142 ***
(EDAD) ²	-.003	,997 ***	-.002	,998 ***	-.002	,998 ***
PRESENCIA DE ABUELA EN HOGAR	,059	1,061 NS	,053	1,054 NS	,031	1,031 NS
HIJOS PREESCOLARES * ABUELA	,535	1,707 NS	,418	1,519 ***	,416	1,516 ***
HIJOS ESCOLARES * ABUELA	-.038	,963 NS	-.064	,938 NS	-.058	,943 NS
INGRESOS DEL HOGAR	-.053	,949 ***	,011	1,011 NS	,022	1,023 ***
INGRESO DEL TRABAJO DEL CÓNYUGE/CONV.					-.028	,972 ***
-2 LOG LIKELIHOOD		5186,141		29828,705		29799,133
COX & SNELL R SQUARE		,108		,082		,083
NAGELKERKE R SQUARE		,161		,110		,111

*** $P < .01$; ** $P < .05$; * $P < .10$

Ahora bien, las predicciones en relación con la influencia de los hijos escolares sobre la decisión femenina de integrar la fuerza de trabajo, sí se cumplen. Los resultados muestran que, cuando los hijos se encuentran en edad escolar, no afectan la decisión de participación laboral de las mujeres solteras (relación no significativa), en cambio, disminuyen las opciones de integrar la fuerza de trabajo en un 10 por ciento para las mujeres casadas o convivientes. De este modo, cuando los niños asisten al sistema

escolar y su cuidado requiere de menor atención de la madre, pudiéndose sustituir con mayor facilidad en el mercado o a través de redes familiares o vecinales, las madres sin pareja no encuentran dificultades para integrar el mercado trabajo. Sin embargo, para las mujeres casadas, aunque los hijos asistan al sistema escolar, interfieren de manera importante en su decisión de participación económica.

Estos resultados son interesantes, puesto que sugieren que, mientras para las mujeres solteras se hace presente su mayor necesidad de trabajar, para aquellas que viven en pareja, los roles al interior de la familia están influenciando el efecto que la maternidad tiene sobre la participación laboral. Y, son las pautas de roles sexuales imperantes en el seno del hogar y no el efecto del salario del cónyuge o conviviente, lo que hace que la influencia negativa de los niños escolares sobre la participación laboral sea mayor para estas mujeres. Ello, se comprueba, porque al controlar por los ingresos del trabajo de la pareja (modelo mujeres casadas 2), la influencia negativa de los hijos escolares tampoco disminuye. Dicho de otro modo, el efecto negativo de la maternidad, cuando los hijos están en edad escolar, no se explica, en parte, por el ingreso que el marido o conviviente aporta al hogar.

Resulta interesante destacar que, al considerar separadamente a las mujeres que viven con y sin pareja, el efecto de los ingresos del hogar, de aquellos que no provienen del trabajo del marido o conviviente, se especifica. Para las mujeres solteras, separadas o viudas se comprueba la existencia de una influencia negativa de estos ingresos sobre su decisión de participación laboral (-5%). De este modo, para ellas, que no cuentan con el aporte del salario del cónyuge o conviviente, los otros ingresos disponibles en el hogar juegan un papel, aunque leve, a la hora de decidir no integrar el mercado de trabajo. Sin embargo, inesperadamente, para las mujeres que viven en pareja, la influencia de estos recursos económicos es ligeramente positiva, favoreciendo sus opciones de participación económica en un 2 por ciento (ver modelo mujeres casadas 2). Aunque podría ser comprensible que el efecto de estos ingresos familiares no fuera significativo para las mujeres casadas, que ven disminuidas sus opciones de participación laboral a medida que aumenta el salario del marido (-3%), no queda claro por qué favorecen su la participación laboral. Más adelante, un análisis desagregado por nivel educacional ayuda a precisar esta situación.

Para cerrar este análisis, es necesario mencionar dos resultados de interés no previstos. En primer lugar, la educación es un factor más determinante de la participación laboral de las mujeres solteras que de las casadas. Dicho de otro modo, a igual nivel educacional, otros factores también constantes, las mujeres solteras

muestran una mayor probabilidad de integrar el mercado de trabajo. Este resultado, puede ser el reflejo de que los patrones de roles de género imperantes en la familia están interviniendo en la decisión de participación laboral de las mujeres casadas. Segundo, para las mujeres casadas o convivientes, la presencia de abuelas inactivas en el hogar disminuye prácticamente toda la influencia negativa de los hijos pequeños en la participación laboral (de -34% a -0,5%). En cambio, para las madres solteras, este efecto no es significativo. Este resultado llama la atención, puesto que sería más lógico pensar que las mujeres que no cuentan con pareja fueran más sensibles a la ayuda doméstica que puedan brindar las abuelas.

1.6. El efecto de la familia para mujeres con diferencial educacional

A continuación, el análisis segmenta la muestra de mujeres por nivel educacional, distinguiendo a aquellas que han completado la educación superior, ya sea técnica o universitaria, de las que no lo han hecho. Puesto que los patrones de roles sexuales a los que adscriben las personas de menor educación son más tradicionales, sumado a que los salarios potenciales más bajos de estas mujeres disminuyen el costo de oportunidad del trabajo doméstico y considerando que la disponibilidad de menores recursos económicos familiares dificulta sustituir el trabajo doméstico (quehaceres del hogar y cuidado de los hijos) en el mercado, se esperaba que la influencia negativa del matrimonio y de la maternidad sobre la participación laboral fuera bastante mayor para las mujeres que no cuentan con educación superior.

No obstante, los resultados del cuadro 4 muestran que el efecto de vivir en pareja prácticamente no se diferencia entre mujeres con distinto nivel educacional alcanzado. El matrimonio o la convivencia deteriora las opciones de integrar la fuerza de trabajo en un 72 por ciento para las mujeres que cuentan con educación superior y en un 73 por ciento para aquellas de menor cualificación. Asimismo, la influencia de la maternidad es también apenas levemente mayor para las mujeres que no han completado la educación superior cuando los hijos son preescolares, pero claramente menor cuando están en edad escolar. En efecto, los hijos pequeños disminuyen en un 32 por ciento las opciones de las madres mejor educadas de participar laboralmente y en un 34 por ciento para aquellas de menor educación. Por su parte, los hijos en edad escolar deterioran la posibilidad de integrar la fuerza de trabajo de las mujeres más educadas en un 17 por ciento y sólo en un 9 por ciento para aquellas menos cualificadas.

CUADRO 4

**DETERMINANTES DE LA PARTICIPACIÓN LABORAL, MUJERES JEFAS DE HOGAR Y CÓNYUGES/CONVIVIENTES,
DE 25 A 59 AÑOS, SEGÚN NIVEL EDUCACIONAL, 2006**

VARIABLES EN EL MODELO	MODELO MUJERES CON EDUCACIÓN SUPERIOR		MODELO MUJERES SIN EDUCACIÓN SUPERIOR	
	B	Exp (B)	B	Exp (B)
CONSTANTE	1,838	6,283 *	-1,315	,268 ***
E. CIVIL (CASADO, CONVIVIENTE=1)	-1,257	,285 ***	-1,299	,273 ***
Nº HIJOS PREESCOLARES	-,379	,684 ***	-,417	,659 ***
Nº HIJOS ESCOLARES	-,180	,835 ***	-,090	,914 ***
EDAD	,073	1,075 NS	,162	1,176 ***
(EDAD) ²	-,001	,999 NS	-,002	,998 ***
PRESENCIA DE ABUELAS	,145	1,156 NS	,122	1,130 NS
HIJOS PREESCOLARES * ABUELA	,425	1,530 NS	,330	1,392 **
HIJOS ESCOLARES * ABUELA	,066	1,068 NS	-,079	,924 NS
INGRESOS DEL HOGAR	-,005	,995 NS	,018	1,018 **
INGRESO DEL TRABAJO DEL CÓNYUGE/CONV.	-,025	,976 ***	,006	1,006 NS
-2 LOG LIKELIHOOD		3110,534		32957,884
COX & SNELL R SQUARE		,053		,077
NAGELKERKE R SQUARE		,085		,102

*** $P < .01$; ** $P < .05$; * $P < .10$

En definitiva, estos resultados muestran que para las mujeres de baja cualificación, las responsabilidades de la esfera doméstica (pareja e hijos) no juegan comparativamente un rol obstaculizador de la participación laboral tan importante como se esperaría. Ello, resulta sorprendente, puesto que sería más lógico pensar que las mujeres menos educadas fueran bastante más vulnerables a los efectos de la vida en pareja y de la maternidad.

Ahora bien, los ingresos con que cuentan los hogares (excluido el salario del cónyuge o conviviente) no influyen en la decisión de participación laboral de las mujeres mejor instruidas (relación no significativa). Como se señaló al comienzo del análisis, este resultado es consistente con la evidencia de que las mujeres más educadas, están más integradas al mercado laboral, a pesar de pertenecer a hogares que en mayor medida disponen de ingresos no laborales.

Pero, sorprendentemente, estos ingresos del hogar favorecen las opciones de integrar la fuerza de trabajo de las mujeres de menores estudios. Recordemos, que no había quedado claro porqué los ingresos familiares, que no provienen del trabajo del

cónyuge o conviviente, mostraban un efecto positivo sobre la participación laboral de las mujeres casadas. Ahora, se pudo demostrar que ello sólo ocurre para las mujeres de baja cualificación. Aunque el efecto es leve (+2%), este resultado es interesante, puesto que indica que en condiciones económicas más difíciles, la disponibilidad de mayores recursos en el hogar, en vez de inhibir la decisión de integrar el mercado de trabajo, la impulsa o favorece. Ello, posiblemente se deba a que, al elevarse el nivel económico de la familia, se facilita la obtención de medios mercantiles para aligerar o sustituir las tareas del hogar, al mismo tiempo que aumentan las posibilidades de contratar servicios para el cuidado de los hijos, ya sea dentro del hogar o en establecimientos educacionales. Este resultado llama la atención sobre el papel que, sobre la participación laboral femenina, podrían estar jugando los subsidios del Estado y los ingresos del trabajo de otros parientes del hogar, dos fuentes importantes de recursos familiares en los hogares más pobres.

En un sentido similar, se observa que, mientras el salario del cónyuge o conviviente disminuye ligeramente las opciones de integrar la fuerza de trabajo de las mujeres que han completado la educación superior (-2%), esta influencia no es significativa para aquellas de menores estudios. De este modo, en los hogares de mayor vulnerabilidad económica, el ingreso del trabajo del marido o la pareja, tampoco inhibe la decisión de participación laboral femenina.

Para terminar, dos resultados de interés que no se habían previsto pueden observarse en el cuadro 4. Primero, la posibilidad de sustituir el trabajo de cuidado de los niños a través de medios no mercantiles, como la ayuda doméstica que pueda brindar la madre o suegra, favorece únicamente la participación laboral de las mujeres menos cualificadas, por medio de reducir de manera importante el efecto negativo de los hijos pequeños (de -34% a -8%). De este modo, sólo cuando los recursos familiares son escasos y los salarios potenciales son bajos, la presencia de abuelas inactivas en el hogar constituye un factor relevante para la decisión femenina de integrar el mercado de trabajo. En segundo lugar, se observa que mientras las mujeres de baja cualificación mejoran considerablemente sus opciones de participación laboral con la edad (+18%), para aquellas que cuentan con educación superior este efecto no es significativo. Ello, indica que las nuevas generaciones de mujeres, que han alcanzado altos niveles de educación, están integrando el mercado laboral sin problema.

2. Explicando los niveles de salario de mercado³⁷

2.1. La influencia de la familia sobre los salarios de hombres y mujeres

Al incorporar al modelo todos los factores teóricamente relevantes para explicar el nivel de salario/hora de mercado (ver cuadro 5), no existe un efecto significativo de la esfera familiar para las mujeres. Esto significa que, contradiciendo la hipótesis principal de este estudio y a diferencia de lo que se ha observado para otros países, no existe una penalidad salarial asociada a la maternidad, ni cuando los hijos son pequeños ni cuando se encuentran en edad escolar, al mismo tiempo que la influencia del matrimonio o convivencia tampoco resultó significativa. En consecuencia, en Chile, las responsabilidades familiares afectan de manera importante la decisión de participación laboral femenina, sin embargo, para aquellas mujeres que han saltado la barrera de la inactividad y han logrado insertarse en el mercado laboral, hecho que está fuertemente favorecido por su nivel educacional, la maternidad y el vivir en pareja no tienen un efecto, independiente de la influencia de otras variables, sobre sus remuneraciones. Además de no resultar significativos estos efectos, únicamente la influencia de los hijos escolares va en el sentido esperado, en cambio, el matrimonio y los hijos pequeños muestran un efecto positivo.

Las predicciones en relación con la influencia de la esfera familiar sobre los salarios de los hombres, tampoco se cumplen. Aunque el coeficiente asociado a vivir en pareja resultó positivo, como se esperaba, no es significativo. Por su parte, la influencia de los hijos escolares va en la dirección prevista, sin embargo, el aumento que producen en el salario/hora de sus padres es muy leve (menos de un 1%) y está en límite de una significancia aceptable ($p=.10$). Lo que llama especialmente la atención, puesto que contradice de fondo las predicciones de la teoría, es la influencia negativa de la paternidad sobre los salarios, cuando los hijos son preescolares. Sorprendentemente, los hijos pequeños deterioran las remuneraciones de sus padres en un 3 por ciento. En la medida que la experiencia laboral está controlada en el análisis, la influencia de los niños pequeños no puede interpretarse como reflejo de que hombres con hijos de corta edad son también más jóvenes y contarían, por ello, con menor experiencia laboral. Por lo tanto, no queda claro por qué los hijos preescolares, independientemente de la experiencia laboral de sus padres, influyen negativamente sus salarios.

³⁷ En los modelos semilogarítmicos de salarios que se presentan en esta sección, los coeficientes deben interpretarse como semielasticidades, vale decir, como cambios porcentuales en el salario ante cambios absolutos en las variables independientes.

Esta situación se especifica más adelante cuando se segmenta el análisis por nivel educacional.

CUADRO 5
DETERMINANTES DEL LOGARITMO NATURAL DEL SALARIO/HORA, HOMBRES JEFES DE HOGAR
Y CÓNYUGES/CONVIVIENTES, DE 25 A 64 AÑOS Y MUJERES JEFAS DE HOGAR Y CÓNYUGES/CONVIVIENTES,
DE 25 A 59 AÑOS, 2006

VARIABLES EN EL MODELO	MODELO MUJERES		MODELO HOMBRES	
	B	BETA	B	BETA
CONSTANTE	6,732 ***		6,781***	
E. CIVIL (CASADO, CONVIVIENTE=1)	,019 NS	,011	,010NS	,004
Nº HIJOS PREESCOLARES	,007 NS	,005	-,030***	-,024
Nº HIJOS ESCOLARES	-,007 NS	-,011	,007*	,012
JORNADA PARCIAL	,290 ***	,156	,326***	,084
EMPLEO TRANSITORIO	-,078 ***	-,042	-,045**	-,015
OCUPACIONES FEMINIZADAS	-,059 ***	-,040	-,105***	-,030
ACTIVIDADES FEMINIZADAS	-,096 ***	-,063	-,104***	-,049
EDUC. MEDIA COMPLETA	,145 ***	,092	,246***	,165
EDUC. TÉCNICA PROF. COMPLETA	,571 ***	,213	,679***	,226
EDUC. UNIVERSITARIA COMPLETA	1,190 ***	,562	1,374***	,552
EXPERIENCIA LABORAL	-,006 **	-,084	,013***	,165
(EXPERIENCIA LABORAL) ²	2,69E-006 NS	,002	,001NS	,020
EXPERIENCIA EN EL EMPLEO ACTUAL	,017 ***	,191	,000***	-,101
R ² AJUSTADO		,425		,371

*** $P < .01$; ** $P < .05$; * $P < .10$

Ahora bien, en general, el resto de las variables se comporta de la manera esperada. En relación con los factores que consignan el capital humano, se observa que la educación afecta positivamente los salarios de hombres y mujeres y, de hecho, este efecto es cada vez mayor a medida que se obtienen niveles de certificación educacional más avanzados, mostrando la educación universitaria el mayor poder predictivo de las remuneraciones de mercado para ambos sexos, entre todas las variables que se incluyen en el modelo (ver coeficientes estandarizados). No obstante, al comparar el modelo de hombres y de mujeres, aparece una diferencia de interés: contrariamente a lo observado en relación con la decisión de participación laboral, aquí la educación (en todos sus niveles) beneficia más los salarios de los hombres que los de las mujeres. Este resultado refleja que los retornos a la educación no son constantes según sexo y son más favorables cuando los trabajadores son hombres.

Por su parte, tal como se discutió ampliamente, la medida de experiencia laboral construida (años de edad - años de educación - 5) es limitada para capturar el ejercicio laboral efectivo que han acumulado los trabajadores, especialmente cuando son mujeres. En efecto, el cuadro 5 muestra que, inesperadamente, esta variable tiene una influencia negativa sobre los salarios femeninos. Este resultado sugiere que, posiblemente el coeficiente asociado a la experiencia laboral esté simplemente reflejando que, a edad constante, una mayor experiencia significa menores años de estudio, lo que explicaría la reducción salarial que refleja esta medida. Se observa también, que al llegar a edades más avanzadas, el efecto de la experiencia laboral no es significativo. Ello puede deberse, en este caso particular de las mujeres, donde el indicador no logra capturar la experiencia real de trabajo, a que la diferencia relativa edad/educación entre mujeres con distintos niveles de estudio se suaviza al aumentar la edad, es decir, pierde variabilidad. Estos resultados demuestran la incapacidad de medidas proxy como esta para dar cuenta de la experiencia laboral concreta de las mujeres en el mercado de trabajo y señalan la importancia y urgencia de contar con indicadores más precisos al respecto. De hecho, tal como se esperaba, la influencia del indicador más específico de experiencia de trabajo, la permanencia en el empleo actual (medida también en años), resultó ser positiva, aumentando ligeramente el salario/hora de las mujeres; en un 2 por ciento.

Para los hombres, en cambio, el indicador de experiencia laboral, con todas sus limitaciones, funciona mejor o, al menos, el signo del coeficiente va en la dirección esperada. Ello, posiblemente se deba a que existe una mayor correspondencia entre la variable construida y la experiencia laboral efectiva acumulada cuando los trabajadores son hombres. En todo caso, la experiencia potencial de trabajo revela un incremento muy leve, de 1 por ciento, en las remuneraciones masculinas. Considerando que el entrenamiento laboral vuelve a los trabajadores más productivos y que es un factor relevante para la fijación de los salarios, el ligero efecto positivo de la experiencia laboral sobre los salarios de los hombres, llama también la atención respecto de la efectividad de esta medida. Por otra parte, los resultados evidencian una influencia no lineal de la experiencia laboral, de manera que llegado a un cierto punto ésta deja de favorecer el salario masculino (relación no significativa). Finalmente, para los hombres, el ejercicio laboral acumulado en el empleo actual no favorece sus salarios (coeficiente=0). Sin embargo, sorprendente, la relación se muestra significativa. Ello, puede estar indicando que un año adicional de experiencia en el trabajo actual no es lo suficientemente relevante como para mejorar los niveles salariales de los hombres, pero que posiblemente el salario aumente cuando se acumulan más años

de experiencia. De esta manera, si la escala de la variable fuera de intervalos más amplios, podría observarse un efecto positivo de la duración del empleo actual.

En relación con la influencia de la ubicación en la estructura sectorial y ocupacional, tal como se había predicho, emplearse en ocupaciones y actividades económicas predominantemente femeninas reduce los salarios de las mujeres en un 6 y un 10 por ciento respectivamente. El sector económico tiene un efecto independiente y mayor que el de la ocupación, lo que evidencia que el retorno salarial a las mismos tipos de trabajo, controlando por capital humano, es menor en las ramas de actividad donde predominan las mujeres.

Respecto de los empleos más amigables o compatibles con la maternidad se observa que, tal como se esperaba, trabajar de manera transitoria disminuye en un 8 por ciento los salarios de las mujeres. Pero, contrariamente a lo que se había indicado, el empleo part-time incrementa el salario/hora de manera importante, en un 29 por ciento. De este modo, el trabajo a tiempo parcial no está sujeto a remuneraciones inferiores si se controla por horas trabajadas, sino que, por el contrario, el retorno salarial es sustancialmente mayor. Se debe considerar, sin embargo, que la variable dependiente en este estudio mide el salario líquido del trabajo. Al respecto, se ha señalado que los trabajos part-time cuentan con menores beneficios y carecen en mayor medida de seguridad social. Por lo tanto, es probable que el salario bruto sea menor en los empleos parciales o, que al menos se compense la diferencia.

De la misma manera que para ellas, para los hombres, ubicarse en sectores económicos y ocupaciones feminizadas reduce sus salarios en un 10 y un 11 por ciento respectivamente. De este modo, mientras trabajar en ramas de actividad predominantemente femeninas disminuye las remuneraciones de hombres y mujeres en igual proporción (-10%), emplearse en ocupaciones feminizadas deteriora más los salarios masculinos que femeninos (-11% vs. -6%, respectivamente). Este resultado sugiere, que ellas no se ven tan favorecidas en sus remuneraciones como ellos cuando se emplean en ocupaciones típicamente masculinas. Esta situación, que podría estar sugiriendo la existencia de algún componente discriminatorio en el mercado de trabajo, de manera que mujeres en ocupaciones predominantemente masculinas no reciben los mismos salarios que los hombres, se especifica más adelante cuando se segmenta el análisis por nivel educacional.

Por último, también para los hombres, trabajar de manera transitoria reduce sus salarios (-5%), mientras el empleo part-time los incrementa (+ 33%). En todo caso, el

trabajo de duración definida tiene un efecto negativo mayor sobre los salarios de las mujeres y el empleo a jornada parcial una influencia positiva menor que para ellos. Ello, evidencia que los empleos transitorios y parciales ofrecen mejores opciones salariales a los hombres que a las mujeres.

2.2. Explicando la relación entre maternidad y salarios

Como se demostró más arriba, al incluir en el modelo todos los factores teóricamente relevantes para explicar el nivel de salario/hora de mercado, no existe un efecto significativo de la esfera familiar para las mujeres. El interés de los análisis multivariados es justamente poder apreciar el efecto ‘neto de otros factores’ de una variable explicativa sobre la variable dependiente. Vale decir, permite aislar la influencia de una variable, manteniendo constante el resto de los factores que son significativos para explicar el fenómeno en cuestión. Ahora bien, se había hipotetizado que de existir una penalidad salarial asociada a la maternidad ésta podría explicarse, en parte, porque los hijos conducen a la mujeres privilegiar empleos amigables con la maternidad en detrimento de trabajos con mejores condiciones salariales, reducen los incentivos para invertir en educación formal orientada al mercado y provocan pérdida de experiencia laboral.

En la primera fila del cuadro siguiente, se muestra el modelo que no incluye factores de control, capturando el efecto bruto de los hijos y del estado civil sobre el logaritmo natural del salario por hora para las mujeres. Las filas siguientes dan cuenta de cómo estos coeficientes van cambiando a medida que se introducen nuevas variables de control en el análisis. Los resultados muestran (primera fila del cuadro del cuadro 6) una penalidad salarial bruta asociada a la maternidad sólo en el caso de los hijos escolares. En efecto, únicamente los hijos en edad escolar afectan negativamente el salario de su madre, reduciéndolo en un 5,2 por ciento. En cambio, inesperadamente, los hijos preescolares muestran una influencia bruta positiva, incrementando las remuneraciones de las mujeres en un 14 por ciento.

A continuación, se busca analizar si y cómo cada uno de los factores señalados más arriba intervienen para que la penalidad bruta asociada a la maternidad de los hijos de mayor edad se reduzca y se vuelva no significativa una vez que todos ellos han sido incorporados al modelo. Los resultados muestran (segunda fila del cuadro) que, al controlar el efecto del estado civil, la penalidad salarial estimada a la maternidad de los hijos escolares aumenta ligeramente de un 5,2 a un 5,4 por ciento. En la medida que el matrimonio incrementa los salarios de las mujeres, se constituye en

un factor supresor, de modo que el coeficiente asociado a los hijos escolares estaba siendo subestimado.

CUADRO 6
COEFICIENTES NO ESTANDARIZADOS PARA EL EFECTO DE LA MATERNIDAD Y EL MATRIMONIO
SOBRE EL LOGARITMO NATURAL DEL SALARIO/HORA, MUJERES JEFAS DE HOGAR Y CÓNYUGES/CONVIVIENTES,
DE 25 A 59 AÑOS, 2006

VARIABLES EN EL MODELO	HIJOS PREESCOLARES	HIJOS ESCOLARES	CASADA O CONVIVIENTE
EFFECTO BRUTO HIJOS	,141 ***	-,052 ***	
ESTADO CIVIL	,130 ***	-,054 ***	,091 ***
JORNADA PARCIAL	,130 ***	-,057 ***	,089 ***
EMPLEO TRANSITORIO	,130 ***	-,057 ***	,090 ***
OCUPACIONES Y SECTORES FEMINIZADOS	,129 ***	-,057 ***	,091 ***
EDUCACIÓN	,016 NS	-,013 **	,030 **
EXPERIENCIA LABORAL	,007 NS	-,007 NS	,019 NS

*** $P < .01$; ** $P < .05$; * $P < .10$

Luego, se incluyen en el análisis ciertas características de los empleos, con el fin de determinar si el efecto de los hijos escolares tiene relación con la opción por empleos definidos como amigables o más compatibles con la maternidad. La tercera fila del cuadro 6, permite concluir que el emplearse a jornada parcial interviene en la relación hijos y salario puesto que, al incorporar esta variable en el modelo, el efecto de los hijos escolares se incrementa ligeramente a un 5,7 por ciento. En la medida que trabajar en empleos part-time aumenta los salarios de las mujeres, el efecto de los hijos estaba siendo subestimado. En cambio, no es posible establecer que el emplearse de manera transitoria explique, en parte, la penalidad salarial asociada maternidad, ya que la inclusión de esta variable en el análisis (cuarta fila del cuadro) no disminuye la magnitud del coeficiente asociado a los hijos escolares.

El análisis muestra también que, al controlar por ocupaciones y sectores de actividad preferentemente femeninos, la penalidad salarial a la maternidad no se reduce, sino que se mantiene intacta. Por lo tanto, en este caso, a favor de lo que se había previsto, aunque efectivamente los trabajos y actividades donde predominan las mujeres penalizan menos la depreciación del capital humano asociada a la maternidad (ver anexo 7), no es posible concluir que sea la tenencia de hijos lo que conduce a las mujeres a elegir esos empleos. Aquí en cambio, se sostiene la tesis de que son los modelos sociales y culturales de conducta considerados adecuados para cada sexo, las prácticas empresariales y las preferencias de género que resultan de la

socialización de funciones de la familia y que contribuyen a la creación de funciones genéricas para diferentes tipos de ocupaciones, lo que determina que las mujeres en general (con o sin hijos) sean contratadas y se desempeñen en un rango reducido y característico de trabajos.

Ahora bien, el efecto negativo de los hijos escolares sobre los salarios de sus madres se reduce a una cuarta parte al controlar por educación (-1,3%, ver penúltima fila cuadro 6). Este resultado sugiere que, a favor de lo que se había predicho, la educación interviene en la relación entre hijos escolares y salarios. Vale decir, es posible que los hijos escolares hayan afectado la inversión en educación de sus madres y ello explicaría, en parte, la reducción de sus salarios. De hecho, si bien la muestra de mujeres asalariadas es más educada que la muestra total de mujeres en edad activa, debido a que, como se demostró anteriormente, la educación es un factor fuerte y positivamente asociado con la decisión de participación laboral femenina, la correlación entre hijos escolares y educación de las madres que trabajan de manera dependiente es negativa (ver correlaciones simples en anexo 6).

El modelo siguiente (última fila del cuadro 6), muestra que la experiencia laboral constituye también claramente parte de la explicación de la penalidad salarial asociada a la maternidad cuando los hijos están en edad escolar. En efecto, al incluir las distintas medidas de experiencia laboral en el análisis, la influencia negativa de los hijos escolares sobre los salarios de sus madres no sólo se reduce aún más, sino que también deja de ser significativa. Sin embargo, debe considerarse que, como se discutió anteriormente, la medida de experiencia laboral construida (edad - años de educación - 5) mostró un efecto negativo sobre las remuneraciones de las mujeres, sugiriendo que el coeficiente asociado a esta variable podría estar simplemente reflejando que, a edad constante, una mayor experiencia significa menores años de estudio. De este modo, la reducción que se observa en la influencia negativa de los hijos escolares, al agregar la experiencia laboral al modelo, podría deberse más bien al efecto de la acumulación de menos años de educación por parte de la madre.

No obstante, la influencia mediadora de la experiencia en el empleo actual, merece menos duda. Para cerciorarse de esta situación, se realizó una especificación alternativa del modelo: primero se incluyeron en el análisis todas las variables con excepción de la duración del empleo actual y el efecto de los hijos escolares aunque disminuido se mantenía significativo. Al añadir esta última variable al modelo, la influencia de los hijos escolares se reduce y se torna no significativa, lo cual afirma el efecto interviniente de la experiencia en el empleo actual (resultados no mostrados).

Para finalizar, es posible realizar el mismo ejercicio para el caso de los hijos preescolares, con el fin de intentar esclarecer qué factores podrían estar explicando el efecto bruto positivo no esperado sobre los salarios de sus madres. Al respecto, el cuadro 6 muestra que al incorporar el estado civil en el análisis, la influencia de los hijos pequeños disminuye ligeramente de un 14 a un 13 por ciento. De este modo, en la medida que el matrimonio aumenta los salarios de las mujeres, el coeficiente asociado a los hijos estaba siendo sobreestimado. La tercera fila del cuadro 6, permite concluir que el emplearse a jornada parcial no interviene en la relación hijos preescolares y salario, puesto que al añadir esta variable al modelo el efecto de los hijos pequeños se mantiene intacto. Vale decir, no es posible establecer que la influencia positiva de los hijos preescolares sobre los salarios, se deba -en parte- a que sus madres estén eligiendo empleos part-time que remuneran mejor el trabajo.

Ahora bien, cuando se incluyen las variables educacionales en el modelo, el efecto de los hijos pequeños se reduce y vuelve no significativo. Ello demuestra que la influencia positiva de los hijos preescolares sobre el salario no es independiente de la educación alcanzada por sus madres. O, dicho de otro modo, está siendo explicada por la educación. Aquí, más de una son las razones posibles. a) Existe un efecto de autoselección muestral, vale decir, como se señaló más arriba, las mujeres que se encuentran trabajando están mejor educadas que las que no lo hacen. En efecto, una mirada a la composición de la muestra de mujeres asalariadas señala que un 27 por ciento cuenta con educación superior (incompleta o terminada). Este porcentaje prácticamente duplica al que se obtiene para el total de mujeres entre 25 y 59 años, que alcanza sólo el 15 por ciento. b) Pero, junto con ello, las mujeres con hijos pequeños, por ser más jóvenes, pertenecen a una generación que se ha educado más que las anteriores. De hecho, existe una correlación positiva entre la educación obtenida y el número de hijos preescolares (ver correlaciones simples en anexo 6). Entre las mujeres que trabajan asalariadamente y tienen 1 hijo pequeño, el 35 por ciento tiene educación superior. De aquellas que tienen 2 hijos en edad preescolar, el 45 por ciento ha alcanzado este nivel educacional. Y, entre las que tienen 3 hijos de hasta 5 años, el 63 por ciento cuenta con educación superior. Por lo tanto, se puede concluir que el efecto positivo de los hijos pequeños sobre los salarios estaba reflejando la mayor educación alcanzada por estas madres.

2.3. El efecto de la maternidad para mujeres con y sin pareja

Al segmentar la muestra de mujeres según estado civil, se observa que el efecto de los hijos preescolares varía sustancialmente de la influencia de los hijos escolares

entre mujeres que viven o no en pareja. Para las madres casadas o convivientes, aun controlando por educación y experiencia laboral, se mantiene -a pesar de una considerable reducción- un efecto positivo y significativo de los hijos pequeños sobre sus salarios. De hecho, cada hijo preescolar aumenta en casi un 4 por ciento sus remuneraciones (el efecto bruto de los hijos preescolares es de un 16% para las mujeres casadas). Este resultado es sorprendente, puesto que si bien podría entenderse que los hijos pequeños, en la medida que afectan de manera importante la decisión de participación laboral de las mujeres casadas, no se relacionaran con su salario, no queda claro porqué lo aumentan.

CUADRO 7
DETERMINANTES DEL LOGARITMO NATURAL DEL SALARIO/HORA, MUJERES JEFAS DE HOGAR
Y CÓNYUGES/CONVIVIENTES, DE 25 A 59 AÑOS, SEGÚN ESTADO CIVIL, 2006

VARIABLES EN EL MODELO	MODELO	MODELO
	MUJERES CASADAS	MUJERES SOLERAS
	B	B
CONSTANTE	6,713 ***	6,842 ***
Nº HIJOS PREESCOLARES	,038 **	-,127 ***
Nº HIJOS ESCOLARES	-,003 NS	-,010 NS
JORNADA PARCIAL	,300 ***	,264 ***
EMPLEO TRANSITORIO	-,086 ***	-,056 NS
OCUPACIONES FEMINIZADAS	-,058 ***	-,061 **
ACTIVIDADES FEMINIZADAS	-,097 ***	-,087 ***
EDUC. MEDIA COMPLETA	,152 ***	,120 ***
EDUC. TÉCNICA PROF. COMPLETA	,559 ***	,606 ***
EDUC. UNIVERSITARIA COMPLETA	1,171 ***	1,236 ***
EXPERIENCIA LABORAL	-,006 *	-,010 *
(EXPERIENCIA LABORAL) ²	1,60E-005NS	1,74E-005NS
EXPERIENCIA EN EL EMPLEO ACTUAL	,017 ***	,016 ***
R ² AJUSTADO	,418	,441

*** $P < .01$; ** $P < .05$; * $P < .10$

Para las mujeres solteras, separadas o viudas, en cambio, la influencia de los hijos pequeños es negativa y significativa. De manera que la hipótesis de la existencia de una penalidad salarial asociada a la maternidad cuando los hijos son preescolares se valida para este grupo de madres. Efectivamente, cada hijo pequeño reduce en casi un 13 por ciento las remuneraciones de las mujeres solteras. De este modo, la ausencia de marido o pareja, cuando los niños son muy pequeños, constituye un factor que no sólo dificulta más trabajar a las mujeres que su presencia, sino que también afecta

considerablemente sus logros salariales. Así, aun cuando la relación de pareja asigne la responsabilidad del cuidado de los niños a la madre, la falta de pareja constituye una dificultad mayor, en la medida que sitúa a la mujer en una condición de mayor vulnerabilidad. Este resultado es importante, considerando que cada vez más mujeres en Chile crían a sus hijos sin contar con la presencia de pareja.

Ahora bien, el efecto negativo bruto de los hijos escolares se mantiene para las mujeres casadas y solteras siendo mayor para estas últimas, 3 y 10 por ciento respectivamente. Pero, tal como ocurrió para el análisis general, esta influencia se reduce y se vuelve no significativa al controlar por educación y experiencia laboral, en ambos casos.

Algunas otras diferencias de interés aparecen al segmentar la muestra de mujeres por estado civil. El empleo a jornada parcial favorece ligeramente más el salario/hora de las mujeres casadas que de las solteras (+30% vs. +26%), pero el empleo transitorio sólo deteriora los salarios de las mujeres casadas, reduciéndolos en un 9 por ciento. Por su parte, emplearse en ocupaciones y sectores de actividad feminizados posee un efecto negativo muy similar en los salarios de ambos tipos de mujeres.

2.4. La influencia de la familia para mujeres con diferencial educacional

Recordemos, que no había sido posible elaborar una hipótesis clara en relación con cómo el efecto de la maternidad sobre los salarios debiera esperarse que varíe según el nivel educacional alcanzado por las mujeres. Al segmentar la muestra por nivel de educación e incluir todos los factores de control en el modelo (ver cuadro 8), los niños pequeños no afectan los salarios ni de las mujeres con educación superior ni de aquellas de menores estudios. En cambio, se observa un efecto negativo significativo de los hijos escolares en el caso de las mujeres menos calificadas, aunque leve (-1%).

De este modo, los resultados indican que entre las mujeres que han completado la educación superior, tener o no tener hijos en edad escolar no es un factor relevante para sus logros salariales, sin embargo, entre aquellas menos calificadas, las que son madres de hijos en edad escolar ven afectadas sus remuneraciones. Ello, posiblemente sea el reflejo de que los menores recursos económicos de los hogares de las mujeres menos calificadas, restringen las posibilidades de sustituir o aliviar en el mercado su actividad doméstica (tareas del hogar y cuidado de los hijos), con lo cual aumenta la dificultad de criar y educar.

Por su parte, el matrimonio o la convivencia no influyen en los salarios de las mujeres mejor instruidas (relación no significativa). Pero, sorprendentemente, vivir en pareja afecta positivamente las remuneraciones de aquellas mujeres menos cualificadas (+4%). De este modo, los resultados sugieren que, en condiciones económicas más difíciles (propias de las personas con menor educación), la presencia de pareja, al disminuir la vulnerabilidad económica y social de la mujer, se constituye un en factor favorecedor de sus opciones salariales.

CUADRO 8
DETERMINANTES DEL LOGARITMO NATURAL DEL SALARIO/HORA, MUJERES JEFAS DE HOGAR
Y CÓNYUGES/CONVIVIENTES, DE 25 A 59 AÑOS, SEGÚN NIVEL EDUCACIONAL, 2006

VARIABLES EN EL MODELO	MODELO MUJERES CON EDUCACIÓN SUPERIOR	MODELO MUJERES SIN EDUCACIÓN SUPERIOR
	B	B
CONSTANTE	7,936 ***	6,814 ***
E. CIVIL (CASADO, CONVIVIENTE=1)	-,052 NS	,040 ***
Nº HIJOS PREESCOLARES	-,024 NS	,002 NS
Nº HIJOS ESCOLARES	,020 NS	-,011 *
JORNADA PARCIAL	,320 ***	,288 ***
EMPLEO TRANSITORIO	-,062 NS	-,086 ***
OCUPACIONES FEMINIZADAS	-,274 ***	-,014 NS
ACTIVIDADES FEMINIZADAS	,057 *	-,096 ***
EXPERIENCIA LABORAL	-,031 ***	-,008 **
(EXPERIENCIA LABORAL) ²	,001 ***	-3,17E-005NS
EXPERIENCIA EN EL EMPLEO ACTUAL	,013 ***	,022 ***
R ² AJUSTADO	,090	,109

*** $P < .01$; ** $P < .05$; * $P < .10$

Nota: el bajo R² del modelo segmentado por educación denota el importante poder predictivo de esta variable sobre los salarios.

Otras diferencias de interés aparecen al comparar ambos modelos. El empleo parcial calificado incrementa ligeramente más los salarios que el no calificado (+32% vs. +29%). Y, trabajar de manera transitoria no reduce los salarios de las mujeres educadas, pero sí las remuneraciones de aquellas poco cualificadas (en un 9%). Este resultado evidencia que los empleos más compatibles con la maternidad ofrecen mejores opciones salariales a las mujeres con educación superior.

Ahora bien, emplearse en ocupaciones preferentemente femeninas reduce los salarios de las mujeres con mayor educación de manera importante, en un 27 por ciento, pero

no influye en las remuneraciones de aquellas menos instruidas. De este modo, tal como se predijo, los empleos típicamente femeninos afectan a las mujeres más cualificadas, debido a su mayor potencial salarial. Este resultado revela que la responsable de las diferencias salariales entre hombres y mujeres es fundamentalmente la segregación vertical de ocupaciones, es decir, la ubicación mayoritaria de las mujeres en los escalones más bajos de las carreras profesionales (en los puestos de trabajo de menor nivel y responsabilidad). Pero, también sugiere que es posible que profesiones u ocupaciones técnicas típicamente femeninas no remuneren de igual forma el trabajo que carreras profesionales masculinas, aunque el requerimiento de cualificaciones u otros factores relevantes en la fijación de salarios sean similares.

Por otra parte, inesperadamente, emplearse en ramas de actividad feminizadas afecta positivamente los salarios de las mujeres educadas, en cambio, influencia negativamente las remuneraciones de aquellas con menor educación. De este modo, si bien, entre ocupaciones femeninas y masculinas que requieren de menores cualificaciones no existen diferencias salariales, los resultados muestran una reducción salarial asociada a emplearse en sectores de actividad donde predominan las mujeres únicamente para las personas que no cuentan con educación superior.

En definitiva, para las mujeres menos educadas no es el tipo empleo lo que deteriora sus remuneraciones, sino el sector de actividad donde lo desempeñen, puesto que el retorno salarial al mismo tipo de trabajos varía según el nivel de feminización del sector económico (por ejemplo, una secretaria en el sector de generación y distribución eléctrica vs. una secretaria en los servicios sociales o comunales). Para las mujeres con educación superior, en cambio, las ocupaciones feminizadas penalizan su potencial de salario, reduciendo de manera importante sus remuneraciones, pero los resultados evidencian que el trabajo femenino calificado recibe un premio salarial cuando se desempeña en sectores de actividad propiamente femeninos (por ejemplo, una gerente de ventas de una empresa de cosméticos).

En todo caso, el efecto negativo del tipo de ocupación sobre los salarios de las mujeres cualificadas es casi tres veces más importante que el del sector de actividad para aquellas menos instruidas. Este resultado ayuda a explicar porqué las diferencias salariales entre hombres y mujeres con educación superior son más importantes.

2.5. El efecto de la paternidad para hombres con y sin educación superior

Para terminar, recordemos que no había quedado claro porqué los hijos pequeños, independientemente de la experiencia laboral de sus padres, influyen negativamente

sus salarios. Al respecto, surge una hipótesis interesante de explorar. En la medida que la experiencia laboral refleja la edad de la persona menos sus años de educación, se tiene que, a edad constante, los hombres con mayor escolaridad van a haber acumulado menos años de experiencia de trabajo. Esto, hace posible pensar que, en el caso específico de los padres que han alcanzado mayores niveles educacionales, el efecto negativo de los hijos pequeños se explique por la acumulación de menos años de experiencia de trabajo.

Efectivamente, segmentando la muestra de hombres por nivel educacional, se obtiene que mientras para los padres que no cuentan con educación superior completa (técnica o universitaria), se mantiene el efecto negativo de los hijos preescolares sobre sus salarios (reduciéndolos en un 5%), para aquellos con educación superior terminada, esta influencia no es significativa. Además, se observa que mientras el efecto de los hijos escolares no es significativo para lo hombres menos instruidos, para los padres más cualificados estos hijos aumentan sus salarios en casi un 4 por ciento. De este modo, es posible concluir que las predicciones en relación con la influencia de la paternidad sobre los salarios se ajustan mejor al caso de los hombres más educados.

CUADRO 9
DETERMINANTES DEL LOGARITMO NATURAL DEL SALARIO/HORA, HOMBRES JEFES DE HOGAR
Y CÓNYUGES/CONVIVIENTES, DE 25 A 64 AÑOS, SEGÚN NIVEL EDUCACIONAL, 2006

VARIABLES EN EL MODELO	MODELO HOMBRES CON EDUCACIÓN SUPERIOR	MODELO HOMBRES SIN EDUCACIÓN SUPERIOR
	B	B
CONSTANTE	8,004 ***	6,968 ***
E. CIVIL (CASADO, CONVIVIENTE=1)	-,018 NS	,027 NS
Nº HIJOS PREESCOLARES	-,028 NS	-,054***
Nº HIJOS ESCOLARES	,037 **	,001 NS
JORNADA PARCIAL	,320***	,339 ***
EMPLEO TRANSITORIO	,039 NS	-,047**
OCUPACIONES FEMINIZADAS	-,274 ***	,027 NS
ACTIVIDADES FEMINIZADAS	,041NS	-,067 ***
EXPERIENCIA LABORAL	-,022***	-,002 NS
(EXPERIENCIA LABORAL) ²	,001***	,000 ***
EXPERIENCIA EN EL EMPLEO ACTUAL	,011***	,015 ***
R ² AJUSTADO	,039	,078

*** $P < .01$; ** $P < .05$; * $P < .10$

Nota: el bajo R² del modelo segmentado por educación denota el importante poder predictivo de esta variable sobre los salarios.

Para finalizar, otras diferencias de interés se aprecian cuando se compara la situación de hombres altamente educados con la de aquellos de menores estudios. Al igual que en el caso de las mujeres, el ubicarse en ocupaciones feminizadas deteriora las remuneraciones sólo de los hombres con mayor educación y en la misma proporción que para ellas (-27%), lo que también podría atribuirse a su mayor potencial de salarios. Contrariamente, pero del mismo modo que para las mujeres, los sectores de actividad donde predominan las mujeres reducen únicamente los salarios de los hombres menos educados (en un 7%); para aquellos mejor cualificados este efecto no es significativo. Por otra parte, los empleos transitorios a los que acceden los hombres muy educados no penalizan su salario/hora, mientras que para los menos educados es un factor negativo, reduciendo sus remuneraciones en un 5 por ciento. Por último, el efecto positivo del trabajo part-time sobre la remuneración/hora es muy similar entre ambos grupos de hombres.

VI. RESUMEN Y CONCLUSIONES

Lo que se identificó como problema es que a la equiparación de las oportunidades educativas y de los niveles efectivos de escolaridad entre ambos sexos, no le ha seguido una igualación de las condiciones en el mercado laboral, persistiendo diferencias de género sustanciales en la participación económica y en los beneficios monetarios de esa participación. De manera que, a pesar de los avances observados en las últimas décadas, la participación laboral masculina es considerablemente mayor a la femenina, al mismo tiempo que persiste una brecha salarial de género significativa. Estas disparidades entre hombres y mujeres se relevan importantes desde una perspectiva de comparación internacional, aun en relación con países de igual o menor desarrollo.

Conjuntamente, se hizo hincapié en que estas diferencias de género en el mercado laboral no son un fenómeno homogéneo sino que, por el contrario, se encuentran especificadas por los niveles educacionales alcanzados por la población. De manera que, mientras el ‘problema principal’ de las mujeres poco calificadas es el de no poder acceder a la fuerza de trabajo, el de aquellas que cuentan con educación superior es el de recibir salarios sustancialmente inferiores a los de los hombres. Ello, plantea importantes desafíos para las políticas públicas, puesto que la incorporación parcial de las mujeres al mercado laboral, especialmente de aquellas que cuentan con menor educación, cobra relevancia por su relación con la desigualdad económica y la pobreza, mientras las diferencias salariales entre ambos sexos reflejan principalmente una inequidad en la distribución de costos y beneficios sociales y económicos.

En este contexto, el estudio se planteó como objetivo contribuir a explicar estas diferencias, a partir de analizar cómo distintos factores, teóricamente relevantes, influyen en la decisión de participación laboral y determinan la variación de los niveles salariales de hombres y mujeres.

Desde distintos enfoques teóricos se considera a la ‘división sexual del trabajo’ existente en los espacios de la reproducción y de la producción social como el mecanismo central a través del cual se producen sistemáticamente diferencias en la participación laboral y en los salarios de hombres y mujeres, constituyéndose en el origen de las inequidades de género en el acceso y al interior del mercado de trabajo. Ante las distintas teorías que buscan explicar la concentración de las mujeres

en las tareas domésticas en el ámbito reproductivo y su ubicación diferenciada en determinadas ocupaciones y puestos de trabajo específicos en la esfera productiva, el estudio buscó incorporar el enfoque de género, que ha sido introducido en la investigación económica y social por los análisis feministas como crítica tanto a la economía neoclásica como a las perspectivas institucionalista y marxista, por no considerar la importancia de los factores sociales y culturales en las restricciones que enfrentan las mujeres en el mercado laboral.

No obstante, incorporar la perspectiva de género en el análisis no implicó desconocer las contribuciones de las otras teorías. En este sentido, se utilizaron principalmente los aportes del enfoque económico neoclásico, integrando en las explicaciones el papel que juegan las relaciones sociales de género, de manera de enriquecer y complementar el análisis. En efecto, al considerar los factores sociales y culturales que condicionan y limitan la participación en la esfera económica, se hace evidente que las explicaciones ofrecidas por la economía convencional para las disparidades de género en el mercado laboral (si bien son útiles proporcionando elementos para predecir el efecto de la división sexual del trabajo sobre el acceso y los logros al interior del mercado laboral, relevando el rol que juegan los factores económicos familiares e individuales, las preferencias laborales, así como las condicionantes relativas a la estructura ocupacional y sectorial), dan cuenta de relaciones parciales, puesto que parten de un dato exógeno no explicado: la división sexual del trabajo.

Los resultados encontrados permiten extraer algunas conclusiones de interés. En lo que se refiere a las opciones de participación laboral, la tesis general planteada en este estudio es corroborada empíricamente. Empleando los datos de la Encuesta CASEN 2006 para especificar la decisión de participación laboral, a través de un modelo multivariado de regresión binomial, se pudo comprobar que los roles y responsabilidades en el ámbito de la familia determinan que las esferas productiva y reproductiva se relacionen de manera distinta para hombres y mujeres. De este modo, la división sexual del trabajo al interior de los hogares juega un rol fundamental en la explicación de las diferencias de participación laboral entre ambos sexos. En efecto, para las mujeres, la asignación a su rol convencional, hace que las responsabilidades de la esfera de la familia choquen con sus expectativas laborales, generándose una relación de tensión. En especial el matrimonio, pero también los hijos, fundamentalmente los más pequeños (cuyo cuidado es más difícil de sustituir en el mercado), disminuyen sustancialmente sus opciones de integrar la fuerza de trabajo. La participación laboral masculina, en cambio, se ve favorecida con el matrimonio y la paternidad, de manera que la familia y el trabajo no son contradicciones para

los hombres, en el sentido de que las responsabilidades familiares no inhiben, sino que más bien presionan a ejercer la profesión, para cumplir adecuadamente con el rol de proveedor. De esta manera, la posición económica de hombres y mujeres no se debe esencialmente a decisiones racionales tomadas libremente, sino que, muy por el contrario, estas decisiones están fuertemente determinadas por los roles y responsabilidades en el proceso de la reproducción social.

Aunque las responsabilidades de la esfera de la familia afectan la decisión de trabajar de la manera esperada, la relación entre familia y salarios no resultó ser como se había predicho. Especificando los niveles de salario/hora de mercado, a partir de un modelo semilogarítmico de regresión lineal, se obtuvo que, para los hombres, si bien el matrimonio y los hijos escolares muestran un efecto positivo sobre sus salarios, estas relaciones no son significativas. Por su parte, sorprendentemente, los hijos pequeños influyen negativamente sus remuneraciones. Este resultado, llama especialmente la atención, en la medida que la experiencia laboral (edad - años de educación - 5) está controlada en el análisis. Por lo tanto, no queda claro porqué los hijos pequeños, independientemente de la experiencia laboral de sus padres, influyen negativamente sus salarios. No obstante, los resultados mostraron que las predicciones en relación con el efecto de la paternidad sobre las remuneraciones se ajustan mejor cuando los hombres cuentan con mayor educación. En efecto, para ellos, la influencia de los hijos preescolares sobre sus salarios no es significativa, mientras los hijos en edad escolar sí afectan positivamente sus remuneraciones.

Ahora bien, en el caso de las mujeres, en contra de lo que se esperaba y a diferencia de lo que se ha observado para otros países, no existe una penalidad salarial asociada a la maternidad, ni cuando los hijos son pequeños ni cuando se encuentran en edad escolar, al mismo tiempo que la influencia del matrimonio tampoco resultó significativa. En consecuencia, las responsabilidades familiares, matrimonio e hijos, influyen de manera importante la decisión de participación laboral femenina, pero para aquellas mujeres que han saltado la barrera de la inactividad y que han logrado insertarse en el mercado de trabajo, hecho que está fuertemente favorecido por su nivel educacional, la maternidad y el vivir en pareja no tienen un efecto independiente sobre sus remuneraciones.

Si bien, los roles y responsabilidades al interior de la familia no operan directamente sobre los logros salariales de las mujeres, fue posible establecer su efecto indirecto. El análisis demostró que existe una penalidad salarial bruta asociada a la maternidad cuando los hijos son escolares, que se reduce a una cuarta parte al controlar por

educación y disminuye aún más hasta no ser significativa al incluir las distintas medidas de experiencia laboral en el análisis. Este resultado sugiere que es probable que las madres de hijos escolares hayan interrumpido su participación laboral en la etapa de crianza, con lo cual se reduce la acumulación de años de experiencia laboral, al mismo tiempo que, anticipando una vida laboral más corta y discontinua, es probable que hayan tenido menos incentivos para invertir en educación formal orientada al mercado, todo lo cual deteriora sus opciones salariales. En todo caso, en contra de lo que se había predicho, la penalidad salarial a la maternidad no se debe a la opción de las mujeres por empleos amigables con la maternidad. De hecho, el trabajo part-time incrementa el salario/hora líquido de las mujeres. Y, aunque el empleo transitorio, tal como se pensó, deteriora sus remuneraciones, este efecto no interviene en la relación hijos escolares/salarios.

Ahora bien, los resultados muestran que si bien, para hombres y mujeres insertos en el mercado laboral, las diferencias salariales no provienen directamente de la distribución de tareas según género existente en la esfera doméstica, sí pueden explicarse por la división sexual del trabajo al interior del sistema de producción. Tal como se había predicho, emplearse en ocupaciones y sectores de actividad propiamente femeninos reduce tanto los salarios de las mujeres como de los hombres. De este modo, la segregación ocupacional en el mercado de trabajo juega un rol central en la explicación de la brecha salarial de género. Lo interesante es, sin embargo, que el hecho de trabajar en ocupaciones feminizadas reduce únicamente los salarios de las personas con educación superior y de manera muy importante, mientras no influye en las remuneraciones de aquellas poco cualificadas. Este resultado revela que la responsable de las diferencias salariales entre hombres y mujeres es fundamentalmente la segregación vertical de ocupaciones, es decir, la ubicación mayoritaria de las mujeres en los escalones más bajos de las carreras profesionales, en los puestos de trabajo de menor nivel y responsabilidad. Pero, también sugiere que es posible que profesiones u ocupaciones técnicas típicamente femeninas no remuneren de igual forma el trabajo que carreras profesionales masculinas, aunque el requerimiento de cualificaciones u otros factores relevantes en la fijación de salarios sean similares³⁸.

³⁸ Esta situación que ha sido interpretada como consecuencia de la discriminación valorativa o, como resultado indirecto de la discriminación de contratación, en este estudio se ha atribuido a la devaluación del trabajo de la mujer, a la concepción de la mujer como fuerza de trabajo secundaria que sólo busca un trabajo complementario al del marido.

Por su parte, si bien entre ocupaciones femeninas y masculinas que requieren de menores cualificaciones no existen diferencias salariales, los resultados mostraron una reducción salarial asociada a emplearse en sectores de actividad donde predominan las mujeres únicamente para las personas que no cuentan con educación superior. Por lo tanto, para las mujeres menos educadas no es el tipo de trabajo lo que disminuye sus salarios, sino la rama de actividad donde lo desempeñen, ya que el retorno salarial al mismo tipo de ocupaciones varía según el nivel de feminización de la actividad económica. En todo caso, el efecto negativo del tipo de ocupación sobre los salarios de las mujeres cualificadas es casi tres veces más importante que el del sector de actividad para aquellas menos instruidas. Este resultado ayuda a explicar por qué las diferencias salariales entre hombres y mujeres con educación superior son más importantes.

Como se discutió al comienzo, desde el enfoque económico neoclásico, el hecho de que las mujeres estén ubicadas diferencialmente en ocupaciones y negocios que difieren en los sueldos que pagan ha sido interpretado, por un lado, como consecuencia de la discriminación empresarial en los procesos ligados a la contratación y promociones (discriminación de colocación). Las explicaciones por el lado de la oferta, en cambio, se detienen en las características y decisiones de los trabajadores individuales, considerando la segregación ocupacional como resultado de que las mujeres madres tienden a elegir actividades donde la formación en el empleo sea menos importante, de manera que exista una menor depreciación del capital humano ocasionada por interrupción de la participación laboral en la etapa de crianza de los hijos y, por tanto, la penalización salarial se minimice. Sin embargo, los resultados del estudio demostraron que aunque efectivamente las ocupaciones y sectores donde predominan las mujeres penalizan menos la depreciación del capital humano asociada a la maternidad, no es posible concluir que sea la tenencia de hijos lo que conduce a las mujeres a elegir esos empleos.

En este estudio se han cuestionado los argumentos anteriores con la tesis que defiende la perspectiva feminista: la construcción cultural e institucional de los mercados de trabajo específicos de género. En esta visión, que proviene de la sociología, son los modelos sociales y culturales de conducta considerados adecuados para cada sexo, las prácticas empresariales y las preferencias de género que resultan de la socialización de funciones de la familia y del ambiente y que contribuyen a la creación de funciones genéricas para diferentes tipos de ocupaciones y negocios, lo que determina que las mujeres en general (con o sin hijos) sean contratadas y desempeñen en un rango reducido y característico de trabajos. Es decir, lo más probable es que las actitudes e

ideas que llevan a calificar ciertas ocupaciones y sectores como apropiados para las mujeres sean parte de un sistema social y han sido aprendidas por la mayoría de los empleadores. A su vez, estos factores podrían verse reforzados por los provenientes de la oferta de trabajo. Por ejemplo, es probable que las mujeres no estén ocupando los puestos masculinos mejor remunerados o de alto nivel, debido a que requieren de mayor energía, o bien, de alta demanda de viajes y de trabajo de sobretiempo que les dificultaría compatibilizar el trabajo de mercado con los deberes del hogar.

En definitiva, los resultados revelan el rol fundamental que juega la división sexual del trabajo existente en los espacios de la reproducción y de la producción social para la comprensión de las inequidades de género en la distribución de costos y beneficios sociales y económicos. Al mismo tiempo, el importante poder predictivo que muestra la división sexual trabajo sobre la participación económica y los salarios de hombres y mujeres, hace evidente lo fuertemente arraigadas que se encuentran las asignaciones de roles sexuales tradicionales en la población. De este modo, los resultados dejan translucir el hecho que, el género, en tanto categoría social estructural que alude a la construcción social de lo femenino y lo masculino y las relaciones sociales de género, es decir, las formas (subjetivas y materiales) en que la sociedad define los derechos, las responsabilidades y las identidades de hombres y mujeres en relación con el otro, constituyen un principio organizativo fundamental de los procesos de producción y reproducción, con consecuencias importantes tanto para la decisión de integrar la fuerza de trabajo como para los logros salariales de las mujeres en el mercado de trabajo. En el primer caso, como demostró este estudio, porque determinan roles y responsabilidades distintas para hombres y mujeres en el ámbito de la familia; en el segundo caso, porque contribuyen a la creación de funciones genéricas para diferentes tipos de ocupaciones. Todo ello, tiene importantes consecuencias para las políticas laborales en materia de género.

Ante el escenario caracterizado por una especialmente baja tasa de participación laboral femenina, las propuestas de política y de cambios a la normativa laboral vigente que se han esgrimido desde algunos sectores de la sociedad se sustentan fundamentalmente en la reducción de los costos laborales asociados a la contratación femenina, con el objeto de mejorar la empleabilidad de las mujeres en edad fértil. Así, en este argumento se mantiene la visión de que las mujeres deben asumir los costos asociados a las labores de reproducción de la fuerza de trabajo (además de cumplir un rol de abaratamiento de esos costos), mientras es la sociedad en general la que se beneficia del trabajo reproductivo que ellas realizan, no existiendo un reconocimiento del valor económico y social del trabajo doméstico desempeñado

principalmente por el género femenino. Este desconocimiento es probablemente la causa de que se insista en que una mayor incorporación laboral de las mujeres requiere de mayores incentivos para su contratación, tomando así en consideración sólo los factores que determinan la demanda de trabajo.

Desde otros sectores sociales se ha defendido, en cambio, la mantención e incluso la ampliación de las normas relativas a la protección de la maternidad. Si bien, en esta postura se refleja el reconocimiento del rol fundamental que juegan las mujeres para la reproducción social, apuntando a minimizar los obstáculos a la participación laboral que provienen de la oferta de trabajo, se pasa por alto que encarecer la contratación femenina conlleva a que hombres y mujeres no sean considerados sustitutos perfectos en el mercado de trabajo, con consecuencias importantes para la empleabilidad de las mujeres. Así, en esta posición, se desconoce el hecho fundamental de que el mercado va continuar perpetuando las desigualdades de género, mientras se entienda social y políticamente que la responsabilidad de la reproducción de la vida humana es de un solo sexo.

En definitiva, en ambas posturas se deja ver la concepción de que hombres y mujeres no son considerados iguales ni en la sociedad, ni la familia, ni en la empresa. De esta manera, se toman como dadas las condiciones mismas que hay que cambiar o, al menos, poner en cuestión para no perpetuar las inequidades de género en el mercado laboral. Ello, puesto que la equiparación de las condiciones económicas de hombres y mujeres difícilmente se puede dar en instituciones, normas y políticas que presupongan la desigualdad entre los sexos. Si bien, existe una diferencia biológica innegable entre hombres y mujeres, que proviene de la capacidad exclusiva de las mujeres de gestar, parir y amamantar, nada indica que ellas estén mejor dotadas o tengan capacidades naturales o innatas para la crianza y el cuidado de los hijos, aun cuando se trate de los más pequeños. De manera que estas asignaciones son más bien el producto de una construcción histórica, cultural y social que se consolidó con el desarrollo de la industrialización y con las justificaciones ideológicas que acompañaron este proceso. Lo que ambas visiones reflejan es, por tanto, una tendencia a ‘naturalizar’ el fenómeno de la división sexual del trabajo, desconociendo de este modo el papel que juegan las relaciones sociales de género y los modelos de conducta considerados adecuados para cada sexo.

En esta lógica, se ha insistido también en formas específicas y particulares de trabajo para las mujeres, ‘empleos flexibles’, que les permitan compatibilizar las responsabilidades adquiridas en el mercado a través de un contrato de trabajo y las

adquiridas en la familia a través de un contrato social. La concepción del empleo flexible para las mujeres es el reflejo más evidente de la aceptación del modelo familiar ‘hombre jefe de familia’. En este sentido, el empleo flexible vendría a ser una respuesta idónea de la sociedad, aunque no necesariamente de las mujeres al tema de la reproducción de la propia especie, que lo más probable es que contribuya finalmente a una mayor estigmatización del trabajo femenino y a una mayor precarización de sus condiciones laborales y salariales. Este punto llama especialmente la atención, cuando como sugiere la teoría y como se ha demostrado en este y otros estudios, el hecho de que hombres y mujeres no se vean distribuidos de modo igual entre los distintos sectores de actividad, tipos de trabajo, niveles de responsabilidad y formas de empleo puede considerarse como el origen fundamental de las diferencias salariales entre ambos sexos.

De este modo, se pasa por alto que los salarios de mercado determinan fuertemente los incentivos para la participación económica de los individuos, en la medida que reflejan el costo de oportunidad de no trabajar. En efecto, tal como demostró este estudio, lo que fundamentalmente favorece la decisión de integrar la fuerza de trabajo para ambos sexos, son los niveles de salario que potencialmente pueden obtenerse en el mercado y ello es aún más relevante en el caso de las mujeres. Para los hombres, el costo de oportunidad del ocio se incrementa cuando crece el salario al que pueden aspirar en el mercado. Sin embargo, puesto que las responsabilidades de la esfera familiar conllevan para ellos la ‘obligación’ de trabajar, el salario juega un rol relativamente menor en la ‘decisión’ de integrar la fuerza de trabajo. Para las mujeres, el salario de mercado no sólo afecta la elección entre ocio y renta, sino también y, especialmente, la distribución del tiempo entre el trabajo de mercado y el trabajo doméstico que les es asignado socialmente. En este sentido, en la decisión de participación laboral femenina, existe un trade-off entre sus responsabilidades familiares y sus salarios potenciales en el mercado, representado por el costo de oportunidad del trabajo doméstico. Así, el salario al que ellas pueden aspirar se vuelve un factor más determinante a la hora de decidir integrar la fuerza de trabajo.

Ello cobra aún más relevancia si se considera, como demostró este estudio, que en la decisión de participación laboral femenina, la influencia negativa de los ingresos disponibles en el hogar (salario del cónyuge/conviviente y otros ingresos del hogar) no opera para todas las mujeres y, cuando lo hace, es bastante leve. Así, es posible concluir que hoy en día la relación de las mujeres con el mercado de trabajo está fundamentalmente determinada por sus opciones salariales personales (sujeta a

restricciones de tiempo y de deberes de roles de género asignados socialmente) y no tanto por las posibilidades de consumo de bienes de mercado de toda la familia.

En suma, los resultados del estudio sugieren que, para equiparar las condiciones económicas de hombres y mujeres, se requiere de respuestas institucionales que conlleven una modificación de las concepciones tradicionales sobre el rol y las responsabilidades femeninas en el proceso de la reproducción y producción social que han estado detrás de las políticas públicas. Ello supone reconocer el rol fundamental de la división sexual de tareas en la esfera familiar y laboral para el acceso y los logros al interior del mercado laboral. Al mismo tiempo, se hace necesario contabilizar el aporte económico del trabajo doméstico como factor de reproducción de la fuerza de trabajo y apuntar a una redistribución social de esos costos, puesto que ahí reside el origen de las inequidades de género en la distribución de costos y beneficios sociales y económicos. Por lo tanto, el énfasis de la política pública, no debiera estar en la reducción de esos costos (que existen y que son necesarios para el mantenimiento de la vida humana), sino más bien en su reconocimiento social, en su contabilización económica y en su redistribución social o colectivización. En el fondo, se trata de reconocer y recompensar el hecho de que la fuerza de trabajo masculina ha estado subsidiada por la fuerza de trabajo femenina y por las mujeres en general. Ello, favorecería que hombres y mujeres no fueran vistos de forma diferente en el mercado laboral.

En este sentido, políticas que sustenten la concepción de la reproducción de la vida humana como una responsabilidad de ambos sexos y en definitiva de la sociedad en conjunto, generando condiciones que permitan asumir el cuidado de los hijos (y los costos asociados) como una responsabilidad social y parental y no exclusivamente de las mujeres, pueden ser más efectivas para romper las inequidades de género en el mercado laboral. De esta forma, en vez de insistir en que las mujeres se reincorporen rápidamente a sus labores luego de haber tenido un hijo o en extender el descanso postnatal, pero disminuyendo paulatinamente el subsidio (propuestas que se han escuchado recientemente), parece más apropiado asumir derechamente el costo de la reproducción humana en su primera etapa, alargando el permiso postnatal (siempre con subsidio Estatal) con el consecuente beneficio para la madre y el niño pequeño. Ello, supone mayores costos sociales, junto con una transferencia hacia la sociedad en su conjunto de parte de los costos en que incurren los empleadores que contratan mujeres en edad fértil, puesto que la extensión del descanso maternal tendría el resultado de reducir la duración del permiso de alimentación del hijo menor de dos

años que deben otorgar los empleadores y probablemente también el beneficio de disminuir las licencias por enfermedad de los hijos muy pequeños.

Al mismo tiempo, se debiera propiciar que el reintegro de la mujer a sus laborales se de en condiciones cada vez más similares a las de los hombres, distribuyendo los costos que persisten luego del postnatal a través de una responsabilidad compartida entre mujeres, hombres, empleadores y sociedad en general. En la medida que la extensión del período postnatal permite a la madre alimentar directamente al niño por más tiempo, se facilita ampliar el uso del permiso de alimentación del hijo menor de dos años a los padres trabajadores, tal como se ha hecho con las licencias por enfermedad de los niños menores de un año. Si bien es cierto que lo anterior supone cambios culturales importantes a nivel de la ciudadanía, en las concepciones y valoraciones respecto de los roles sociales de género que prevalecen en la sociedad, no es menos cierto que las políticas públicas pueden contribuir a propiciar estos cambios por medio de generar condiciones que vayan paulatinamente liberando a las mujeres de la asunción prioritaria de las responsabilidades sobre el cuidado de los hijos pequeños. En este sentido, se debiera avanzar también hacia sistemas de cuidado infantil en los que toda la sociedad se responsabilice. El beneficio actual de sala cuna atenta contra la contratación de más mujeres en las empresas, por lo cual termina siendo extremadamente limitado. Se podría pensar entonces en asociar el derecho a sala cuna a ambos sexos (lo que significa en el fondo extenderlo a todos los trabajadores) buscando formas de financiamiento tripartito que se complementen con los servicios gratuitos provistos por el Estado.

Medidas de este tipo, de lograr implementarse, tendrían consecuencias positivas para la empleabilidad femenina, puesto que permitirían situar a las mujeres en condiciones más similares a las de los hombres a su reintegro al trabajo, al mismo tiempo que volverían menos necesarios subsidios al trabajo de la mujer (idea que ha aparecido en el último tiempo en la discusión pública), que si bien contribuyen a emparejar los costos de contratación entre hombres y mujeres, perpetúan la visión de la mujer como encargada del cuidado de los hijos.

Para finalizar, es necesario remarcar una conclusión adicional. El estudio evidencia también que las desigualdades de género no pueden entenderse al margen de las desigualdades económicas y de las situaciones específicas de vulnerabilidad social de las mujeres. Los resultados obtenidos señalan que carece de sentido referirse a un sujeto femenino genérico, puesto que la esfera de lo femenino es una categoría internamente fragmentada, de manera que el vínculo entre familia y trabajo no es

el mismo para todas las mujeres. En particular, en este estudio se pudo demostrar que es un error dar por supuesto que con independencia del origen socioeconómico (medido indirectamente a través del nivel educacional), la experiencia del matrimonio o la convivencia y de la maternidad influyen de la misma manera la participación económica y los salarios de las mujeres. Asimismo, la maternidad no afecta de un modo igual a mujeres que viven con o sin pareja.

Los resultados mostraron que para las mujeres de baja cualificación, las responsabilidades de la esfera doméstica (pareja e hijos) no juegan comparativamente un rol obstaculizador de la participación laboral tan importante como se esperaría. En efecto, se observó que la influencia negativa de vivir en pareja y de los niños pequeños sobre la participación laboral femenina, prácticamente no se diferencia entre mujeres con distinto nivel de educación, mientras el efecto de los hijos escolares es considerablemente menor para las madres que no cuentan con educación superior. Estos resultados llaman la atención, puesto que sería más lógico pensar que las mujeres menos cualificadas fueran bastante más vulnerables a la influencia negativa del matrimonio y la maternidad. Ello, debido a que los patrones de roles sexuales a los que adscriben las personas de menores estudios son más tradicionales, sumado a que los salarios potenciales más bajos de estas mujeres disminuyen el costo de oportunidad del trabajo doméstico y considerando que la menor disponibilidad de recursos económicos familiares dificulta sustituir el trabajo doméstico (quehaceres del hogar y cuidado de los hijos) en el mercado.

En consecuencia, lo que los resultados del estudio, de alguna manera, sugieren es que la mayor dificultad para integrar la fuerza de trabajo de las mujeres de menores estudios está fundamentalmente en sus bajas posibilidades salariales, que no compensan los costos de salir a trabajar y, en los bajos niveles de ingreso disponibles en sus hogares, que dificultan reemplazar o aliviar su actividad doméstica a través de medios de mercado. Así, la desigual distribución del ingreso en el país, que se había establecido, al comienzo de este estudio, como consecuencia de la menor participación laboral de las mujeres menos educadas, termina siendo, al mismo tiempo, el origen del problema.

Corroborando esta idea, el estudio demostró que, en los hogares de mayor vulnerabilidad económica, el ingreso del trabajo del marido o conviviente no inhibe la decisión de participación laboral femenina y que, aún más sorprendentemente, el resto de los ingresos disponibles en el hogar, favorece ligeramente sus opciones de integrar la fuerza de trabajo. Ello, posiblemente se deba a que, al elevarse el nivel

económico de la familia, se facilita la obtención de medios mercantiles para aligerar o sustituir las tareas del hogar, al mismo tiempo que aumentan las posibilidades de contratar servicios para el cuidado de los hijos, ya sea dentro del hogar o en establecimientos educacionales. En este mismo sentido, los resultados mostraron que en los hogares donde los recursos económicos son escasos y los salarios alcanzables son bajos, la posibilidad de suplir el trabajo de cuidado de los hijos pequeños, a través de medios no mercantiles, como la ayuda doméstica que pueda brindar la madre o suegra, favorece la participación laboral femenina, a través de reducir de manera importante el efecto negativo de los hijos preescolares sobre su empleabilidad.

En relación con los salarios, se observa una situación similar. El matrimonio y la maternidad no afectan las remuneraciones de las mujeres con educación superior. Sin embargo, inesperadamente, vivir en pareja influencia positivamente los salarios de aquellas mujeres menos cualificadas. Así, nuevamente, en la medida que la presencia de marido o conviviente mejora el nivel económico del hogar, favorece las opciones salariales de las mujeres de menores estudios. Por su parte, los resultados mostraron un efecto negativo de los hijos escolares, aunque leve, sobre los salarios de las mujeres poco cualificadas. De este modo, es posible pensar, que los menores recursos familiares de estas mujeres, aumentan la dificultad de criar y educar, restringiendo las posibilidades de sustituir o aliviar el trabajo doméstico a través de medios de mercado.

Los resultados revelaron también que el efecto de la maternidad no es independiente de la vulnerabilidad social de la mujer, sino que estas situaciones se refuerzan. Cuando los niños son pequeños y la maternidad se enfrenta sin pareja, las opciones de las mujeres de participar laboralmente se ven bastante más afectadas. Asimismo, sólo para las mujeres solteras, separadas o viudas el efecto de los hijos preescolares sobre sus salarios es negativo. En consecuencia, la ausencia de marido o pareja, cuando los hijos son de corta edad, constituye un factor que no sólo dificulta más a la mujer salir a trabajar, sino que también afecta considerablemente sus logros salariales, en la medida que sitúa a la mujer en una condición de mayor vulnerabilidad. Considerar este hecho es importante, puesto que cada vez más madres en el país crían a sus hijos sin contar con el apoyo de una pareja.

En todo caso, cuando los hijos se encuentran en edad escolar disminuyen únicamente las opciones de participación laboral de las mujeres casadas o convivientes. De este modo, cuando los hijos asisten al sistema escolar y su cuidado requiere de menor atención de la madre, pudiéndose sustituir con mayor facilidad en el mercado o a

través de redes familiares o vecinales, las mujeres solteras no encuentran dificultades para integrar la fuerza laboral. Sin embargo, para las mujeres casadas, aunque los hijos asistan al sistema escolar, interfieren de manera importante en su decisión de participación económica. Este resultado indica que los roles al interior de la familia están influenciando el efecto que la maternidad tiene para las mujeres casadas, mientras la necesidad de trabajar se hace presente en el caso de las madres sin pareja.

En definitiva, los resultados sugieren que para mejorar la empleabilidad de las mujeres de menores recursos es relevante la disponibilidad de opciones para el cuidado infantil gratuitas, de calidad y con horarios adecuados al trabajo remunerado de la mujer, junto con medidas que apunten a elevar sus salarios potenciales a través de una mejor distribución de las oportunidades educativas en el país y de los programas de capacitación laboral. Como demostró este estudio, si las condicionantes de la esfera de la familia representan el obstáculo mayor para la integración laboral femenina, la educación es, por el contrario, el mecanismo favorecedor más relevante, puesto que incrementa de manera importante los niveles de salario que se obtienen en el mercado. En este sentido, la provisión de empleos especiales o flexibles para las mujeres debe mirarse con cuidado, puesto que, en la mayoría de los casos, estas opciones laborales representan un deterioro en los niveles salariales que se pueden alcanzar. Si bien, empleos más compatibles con la maternidad pueden ser una opción conveniente para las mujeres altamente calificadas, para aquellas de menores estudios, si un empleo tradicional no compensa el costo de salir a trabajar, en menor medida lo harán trabajos atípicos que conlleven una merma de sus posibilidades salariales. Adicionalmente, puesto que enfrentar la maternidad sin pareja encierra mayores dificultades, sería apropiado pensar en apoyos especiales o mayores garantías para estas mujeres, especialmente en lo que se refiere al cuidado infantil.

De este modo, las políticas laborales que apunten a reducir la inequidad de género en el mercado de trabajo debieran considerar, al mismo tiempo, la heterogeneidad de las situaciones de las mujeres. La esfera de la familia no impacta de la misma manera a mujeres calificadas, menos educadas, con marido o pareja o solteras. Por lo tanto, si el problema no es homogéneo las soluciones tampoco debieran serlo.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Beck, E.; Horan, P.; Tolbert, Ch. 1978. “*Stratification in a Dual Economy: a sectoral model of earnings determination*”. American Sociological Review, Vol. 43, N° 5, pp. 704-720.

Beck, U. 1998. “*La Sociedad del Riesgo: hacia una nueva modernidad*”. Ediciones Paidós Ibérica.

Beechey, V. 1990. “*Género y Trabajo. Replanteamiento de la Definición de Trabajo*”. En Borderías C. y Alemany, C., 1994. Las Mujeres y el Trabajo. Rupturas Conceptuales. Icaria-Fuhem, Barcelona.

Becker, G. 1975. “*Human Capital, a Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education*”. Segunda Edición. Columbia University Press (Edición Española de Alianza Editorial, 1983).

Becker, G. 1981. “*A Treatise on the Family*”. Cambridge, MA: Harvard University Press.

Becker, G. 1985. “*Human Capital, Effort and the Sexual Division of Labour*”. Journal of Labor Economics, 3 (1), pp. 533-558.

Benería, L. y Roldán, M. 1992. “*Las Encrucijadas de Clase y Género*”. México, Fondo de Cultura Económica.

Benería, L. 1984. “*Reproducción, Producción y División del Trabajo*”. Ediciones Populares Feministas, Santo Domingo.

Benería, L. 1999. “*Mercados Globales, Género y el Hombre de Davos*”. En Carrasco, C. Mujeres y Economía. Nuevas Perspectivas para Viejos y Nuevos Problemas. Barcelona, España: Editorial Icaria, pp. 399-430.

Berk, R. y Berk, S. 1978. “*A Simultaneous Equation Model for the Division of Household Labor*”. Sociological Methods and Research, N° 6, pp. 431-465.

Bernat, L. 2005. “*Análisis de Género de las Diferencias Salariales en las Siete Principales Áreas Metropolitanas Colombianas. ¿Evidencia de Discriminación?*”.

Bibb, R. y Form, W. 1977. *“The Effects of Industrial, Occupational and Sex Stratification on Wages in Blue-collar Markets”*. Social Forces, N° 55.

Blau, F. y Ferber, N. 1992. *“The Economics of Men and Women and Work”*. Second Edition. Prentice, N.Y.

Borderías C. y Carrasco, C. 1994. *“Introducción: Las Mujeres y el Trabajo: Aproximaciones Históricas, Sociológicas y Económicas”*. En Borderías, C. y Alemany, C. 1994. *Las Mujeres y el Trabajo. Rupturas Conceptuales*. Icaria-Fuhem, Barcelona.

Brunet, I. y Alarcón, A. 2005. *“Mercado de Trabajo y Familia”*. En Revista de Investigaciones Políticas y Sociológicas, Vol. 4, N° 002, pp. 115-129. Universidad de Santiago de Compostela. España.

Budig, M. y England, P. 2001. *“The Wage Penalty for Motherhood”*. American Sociological Review, Vol. 66, N° 2, pp. 204-225.

Bumpass, L. 1969. *“Age at Marriage as a Variable in Socioeconomic Differentials in Fertility”*. Demography N° 6, pp. 45-54.

Carrasco, C. 1999. *“Introducción: Hacia una Economía Feminista”*. En Mujeres y Economía. Nuevas Perspectivas para Viejos y Nuevos Problemas. Barcelona, España, Editorial Icaria, pp. 11-55.

Carrasco, C. 1992. *“El Trabajo de las Mujeres: Producción y Reproducción. Algunas Notas para su Reconceptualización”*. Cuadernos de Economía, N° 20, pp. 32-53.

Carrasco, C. y Domínguez, M. 2003. *“Género y Usos del Tiempo: nuevos enfoques metodológicos”*. Revista de Economía Política, N° 1, pp. 129-152.

Castaño, C. 1999. *“Economía y Género”*. En Política y Sociedad, N° 32, pp. 23-42. Madrid.

Comisión Europea, 2007. *“Report on Equality Between Women and Men 2007”*. Directorate-General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities. Unit G.I. February, 2007.

Con, M.; Epstein, E.; Pacetti, A.; Salvia, A. 2004. “*Cambios en la Estructura Socio-ocupacional en el GBA durante los '90. Una mirada desde la problemática del género*”. Trabajo realizado en el marco del Programa “Cambio Estructural y Desigualdad Social”, con sede en el Instituto de Investigaciones Gino Germani.

Coverman, S. 1983. “*Gender, Domestic Labor Time, and Wage Inequality*”. *American Sociological Review*, Vol. 48, N° 5, pp. 623-637.

England, P. 2005. “*Gender Inequality in Labor Markets: the role of motherhood and segregation*”. Oxford University Press, pp. 264-288.

Espino, A. 2006. “*Género e Investigación en Ciencias Sociales y Economía*”. En *Economía y Sociedad*, N° 61, CIES, octubre, 2006.

Ginés M. 2007. “*División Sexual del Trabajo*”. Agenda de las Mujeres. El Portal de las Mujeres Argentinas, Iberoamericanas y del Mercosur.

Glazer, N. 1980. “*Everyone needs three hands: doing unpaid and paid work*”. En Berk, S., *Women and Household Labor*. Beverly Hills, CA: Sage. Pp. 249-273.

Groat, H; Workman, R. y Neal, A. 1976. “*Labor Force Participation and Family Formations. A study of working mothers*”. *Demography*, N° 13, pp. 115-125.

Harding, S. 1995. “*Ciencia y Feminismo*”. Madrid: Morata.

Hakim, C. 1979. “*Occupational Segregation: A comparative study of degree and patterns of differentiation between men and women's work in Britain, United States and other countries*. Research Paper N° 9, Londres, Department of Employment.

Hartman, H. 1979. “*The Unhappy Marriage of Marxism and Feminism: towards a more progressive union*”. *Capital and Class*, N° 8.

Hartmann, H. 1981. “*The Family as the Locus of Gender, Class and Political Struggle: the example of housework*”. *Sings*, N° 6, pp. 366-394.

Herrera, S.; Valenzuela, E.; Araos, C.; Montt, G. 2006. “*Familia, Mujer y Trabajo en Chile*”. Instituto de Sociología, Universidad Católica de Chile.

Herrera, S.; Valenzuela, E. 2006. *“Tiempo, Trabajo y Familia”*. En *El Eslabón Perdido: familia modernización y bienestar en Chile*, Taurus Ediciones, Santiago.

Hill, M. 1979. *“The Wage Effects of Marital Status and Children”*. *Journal of Human Resources*, N° 14, pp. 579-593.

Lago Peñas, I. 2002. *“La Discriminación Salarial por Razones de Género: un análisis empírico del sector privado en España”*. *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, ISSN 0210-5233, N° 98, pp. 171-196.

Larrañaga, O. 2006. *“Participación Laboral de la Mujer, 1958-2003”*. En *El Eslabón Perdido: familia modernización y bienestar en Chile*, Taurus Ediciones, Santiago.

Loh, E. 1996. *“Productivity Differences and the Marriage Wage Premium for White Males”*. *Journal of Human Resources*, N° 31, pp. 566-589.

Lunberg, S. y Rose, E. 2000. *“Parenthood and the Earnings of Married Men and Women”*. *Labour Economics*, N° 7, pp. 689-710.

Manzur, E.; Hidalgo, P; Latham, M.; Valdivieso, I. 2005. *“Compatibilizando la Vida Familiar y Laboral: el caso de las egresadas de ingeniería comercial de la Universidad de Chile”*. Universidad de Chile.

Mason, K. 1974. *“Women’s Labor Force Participation and Fertility”*. Research Triangle, NC: Research Triangle Institute.

Micer, J. 1962. *“Labor Force Participation of Married Women”*. En *Aspects of Labor Economics*. NBER, Princeton University Press.

Mincer, J. y Polachek, S. 1974. *“Family Investments in Human Capital: earnings of women”*. *Journal of Political Economy*, Vol. 82, N°2.

Ministerio de Planificación y Cooperación, varios años. *“Encuesta de Caracterización Socioeconómica (CASEN)”*, MIDEPLAN, Santiago.

OIT, 1991. *“Clasificación Internacional Uniforme de Ocupaciones, CIUO-88”*.

OEA, 1976. *“Clasificación Industrial Internacional Uniforme, CIIU-76”*.

Parella, S. 2003. “*Repensando la Participación de las Mujeres en el Desarrollo desde una Perspectiva de Género*”. Papers, 69: 31-57.

Petersen, T. y Morgan, L.A. 1995. “*Separate and Unequal: Occupation-establishment sex segregation and the gender wage gap*”. American Journal of Sociology, N° 101, pp. 329-365.

Ross, P. 1981. “*Sexual Stratification in the Workplace: male-female differences in economic returns to occupation*”. Social Science Research, N° 10, pp. 195-224.

Rubin, L. 1976. “*Worlds of Pain. Life in the Working-Class Family*”. New York: Basic Books.

Scanzoni, J. 1975. “*Sex Roles, Lifestyles and Childbearing*”. New York: Free Press.

Schultz, T.W.1961. “*Investment in Human Capital*”. The American Economic Review, N° 51, marzo.

Smith, D. 1997. “*Some implications of a Sociology of Women*”. En Glazer, N. y Waehrer, H. Women in a Man-Made World. Chicago: Rand Mc- Nally. Pp, 15-29.

Sweet, J. 1973. “*Women in the Labor Force*”. New York: Seminar Press.

Tenjo, J. Ribero, R. y Bernat, L. 2005. “*Evolución de las Diferencias Salariales por Sexo en seis Países de América Latina: un intento de interpretación*”. Documento CEDE 2005-18, ISSN 1657-7191 (Edición Electrónica).

Tironi, E.; Valenzuela, S.; Scully, T. 2006. “*Familia en Chile. Los impactos de la Modernización*”. En El Eslabón Perdido: familia modernización y bienestar en Chile, Taurus Ediciones, Santiago.

Universidad Católica-Adimark, 2006. “*Encuesta Nacional Bicentenario*”. UC-Adimark, Santiago.

Waldfogel, J. 1997. “*The Effects of Children on Women’s Wages*”. American Sociological Review, N° 62, pp. 209- 17.

ANEXO 1: LIMITACIONES DE LA METODOLOGÍA EMPLEADA

Problemas de especificación: variables omitidas y sujetas a error

Uno de los problemas que tiene la especificación del modelo de salarios se debe a la ausencia de medidas de habilidad de las personas. La larga discusión sobre la medición de retornos a la educación, ha mostrado que la exclusión de dicha variable genera estimativos sesgados (optimistas) de los coeficientes asociados a la educación y experiencia. Desafortunadamente, la única solución a dicho problema, es la de incluir en la regresión información sobre dicha variable, la cual casi nunca está disponible. En los pocos casos en los que ha sido posible obtener medidas de habilidad de los trabajadores, se ha encontrado que los retornos a la educación están sobrevalorados en uno o dos puntos porcentuales (Tenjo y otros, 2005).

Por otra parte, la medición de la experiencia laboral está sujeta a error. En la mayoría de las bases de datos disponibles, y esto no es un problema exclusivo de la Encuesta Casen, no hay buenas medidas de experiencia relevante. En estos casos, la única medida que se puede obtener es un indicador de experiencia laboral potencial (edad menos años de educación menos 5). Este problema es especialmente grave en el caso de las mujeres, muchas de las cuales generalmente tienen interrupciones frecuentes en su participación laboral, ocasionadas por la crianza de los hijos. El tener una medida de experiencia que contiene errores de medición hace que el supuesto de independencia del modelo de regresión se viole y que los estimativos de los coeficientes del modelo sean sesgados (Tenjo y otros, 2005; Budig y England, 2001).

Además, es necesario señalar que si bien el capital humano constituye un buen indicador de la productividad potencial de las personas, ésta no sólo depende de las características económicas individuales, sino que puede variar también producto otros factores sociales e institucionales (ambiente de trabajo y condiciones laborales), psicológicos (motivación, aspiraciones), infraestructurales (medios y tecnología disponible para la realización del trabajo), de planificación urbana (tiempos de traslado al trabajo) y, por supuesto, familiares (trabajo doméstico y cuidado de los hijos). Este último factor es especialmente relevante en el caso de las mujeres. Las

responsabilidades de la esfera familiar pueden afectar la productividad laboral de las mujeres, no sólo porque reducen los incentivos para invertir en educación y/o provocan pérdida de experiencia laboral por interrupción del empleo, sino también porque pueden influenciar directamente su productividad ‘en el trabajo’. Esto es, las mujeres madres pueden encontrarse más cansadas o estar ahorrando energías anticipando el trabajo que tienen que hacer en el hogar (Budig y England, 2001). Por lo tanto, la ausencia de medidas específicas de productividad, también constituye un problema relevante, en cuestiones de género.

Sesgo de selección muestral

Otro aspecto que es necesario tener en cuenta es el sesgo de selección y sus posibles soluciones. En efecto, la submuestra de asalariados no es una muestra aleatoria de la población, sino que ya se ha producido un proceso de autoselección. El problema es especialmente relevante para las mujeres, dado que su tasa de participación es muy inferior a la de los hombres. El sesgo de la selección surge como consecuencia de la no observabilidad del salario ofrecido a aquellos que no trabajan. Por ejemplo, las personas con salario de reserva superiores a los de mercado no tienen información sobre su salario de mercado y se excluyen de las estimaciones. Como el tener salarios de reserva superiores a los de mercado no es necesariamente un fenómeno aleatorio, la exclusión de dichas personas hace que la muestra no cumpla con las condiciones de aleatoriedad requeridas por los modelos econométricos, por lo cual las estimaciones de los coeficientes pueden resultar sesgadas.

La solución más comúnmente utilizada en este caso es la corrección de Heckman³⁹, que requiere de la estimación de una ecuación (probit generalmente) que permita predecir la probabilidad de que una persona reporte ingresos. Sin embargo, la corrección del sesgo de selección no ha estado exenta de críticas. En la mayoría de los casos no existe un modelo teórico que explique el proceso de selectividad específico y que indique las variables que lo explican. Si la única razón para no reportar ingresos fuera el hecho de no participar de la fuerza de trabajo, se podría pensar en aplicar la corrección de Heckman a partir de una ecuación de participación laboral, cuyo soporte teórico es bastante sólido. Sin embargo, el no reporte de ingresos se debe además a otras causas como el desempleo y el trabajo familiar no remunerado. En el caso particular de este estudio se trata además únicamente de las

³⁹ Ver, Heckman, J. 1979. “*Sample Selection Bias as Specification Error*”. *Econometrica* 47: 1. pp.: 153-161.

personas que perciben salarios, esto es, que trabajan de manera dependiente. Ante la ausencia de soportes teóricos sólidos, lo que generalmente se hace es incluir variables ad hoc que se piensa pueden tener que ver con dicho proceso de selectividad. Sin embargo, este procedimiento puede terminar introduciendo más problemas de los que soluciona en las ecuaciones de ingreso. En la mayoría de los casos, no se sabe si el procedimiento está captando la naturaleza de las decisiones de los individuos o más bien el efecto no lineal de las variables incluidas en la ecuación de selectividad. Esto genera complicaciones adicionales cuyo efecto no es claramente discernible (Lewis, 1986, citado en Tenjo y otros, 2005). Más allá de esta discusión, es necesario señalar que en este estudio no se aplicó la corrección de Heckman, por lo que las consecuencias de ello deben tenerse presentes.

Problemas de endogeneidad

Finalmente, es necesario tener en cuenta que la relación entre maternidad y participación laboral y entre maternidad y salarios puede ser espúrea más que causal. Es posible que algunas características que causan una menor participación laboral o bien menores salarios para aquellas mujeres ocupadas, también provoquen que tengan hijos a tasas más elevadas. En efecto, es probable que mujeres con ‘bajo potencial de ingresos’, o con menor ‘ambición de hacer carrera profesional’, o con cierto ‘tipo de preferencias’, tengan un mayor número de hijos. De este modo, variables omitidas en los estudios, pueden mediar en esta relación. Estas características son exógenas, tanto para las decisiones de fertilidad como para la participación laboral o los salarios. Por lo tanto, crear una correlación entre presencia de hijos y salarios o participación laboral no es causal.

El problema puede disminuirse controlando por ese tipo de variables y/o empleando modelos de efecto fijo que requieren de la utilización de datos longitudinales (de panel), donde el efecto se fija para el año y para la persona, controlando, así, la influencia de variables omitidas. El uso del modelo de efecto fijo da cierta confiabilidad de que la influencia de la maternidad identificada sea causal y no espúrea. El problema es, sin embargo, que en general, estas variables no están disponibles para su control en la investigación y que la mayoría de las encuestas que recogen información sobre empleo se basan en mediciones de corte transversal. Por lo tanto, cuando metodológicamente estos problemas no pueden enfrentarse, el efecto de la maternidad en la esfera laboral debe interpretarse con cuidado (Budig y England, 2001).

ANEXO 2: COMPOSICIÓN DE LA MUESTRA PONDERADA Y SIN EXPANDIR, ENCUESTA CASEN 2006

La tabla a continuación muestra que, el sexo y la edad mantienen proporciones muy similares al comparar la muestra ponderada y la sin ponderar. No obstante, cuando se trata de la ubicación por zona, las áreas rurales aparecen con una proporción tres veces mayor en la muestra no ponderada. De este modo, de incluirse las zonas rurales en el análisis, éstas quedarían muy sobrerrepresentadas.

	MUESTRA ENCUESTA CASEN 2006	
	SIN PONDERAR	PONDERADA
%HOMBRE	49,4	48,7
%MUJER	50,6	51,3
%URBANO	61,7	87,1
%RURAL	38,3	12,9
PROMEDIO EDAD	33,77	32,97

ANEXO 3: COMPOSICIÓN DE LAS MUESTRAS UTILIZADAS EN EL ANÁLISIS

COMPOSICIÓN MUESTRA MODELO DE PARTICIPACIÓN LABORAL							
VARIABLE	CATEGORÍAS	N		%			
ZONA	RURAL	0		0			
	URBANO	55624		100			
	TOTAL	55624		100			
SEXO	HOMBRES	26916		48,39			
	MUJERES	28708		51,61			
	TOTAL	55624		100			
VARIABLE	CATEGORÍAS	TOTAL		HOMBRES		MUJERES	
		N	%	N	%	N	%
PARENTESCO	JEFE(A) DE NÚCLEO	32323	58,1	24755	92,0	7568	26,4
	ESPOSO(A)/PAREJA	23301	41,9	2161	8,0	21140	73,6
	TOTAL	55624	100	26916	100	28708	100
CONDICIÓN DE ACTIVIDAD	OCUPADOS	38274	68,8	24405	90,7	13869	48,3
	DESOCUPADOS	1837	3,3	751	2,8	1086	3,8
	INACTIVOS	15513	27,9	1760	6,5	13753	47,9
	TOTAL	55624	100	26916	100	28708	100
EDUCACIÓN	SIN EDUCACIÓN SUPERIOR	48714	87,8	23465	87,4	25249	88,2
	CON EDUCACIÓN SUPERIOR	6764	12,2	3376	12,6	3388	11,8
	TOTAL	55478	100	26841	100	28637	100
ESTADO CIVIL	SOLTERO, SEPARADO, VIUDO	7489	13,5	2190	8,1	5299	18,5
	CASADO O CONVIVIENTE	48135	86,5	24726	91,9	23409	81,5
	TOTAL	55624	100	26916	100	28708	100
EDAD	PROMEDIO	44,1		45,26		42,89	
	MÍNIMO	25		25		25	
	MÁXIMO	64		64		59	

COMPOSICIÓN MUESTRA MODELO DE SALARIOS							
VARIABLE	CATEGORÍAS	N		%			
ZONA	RURAL	0		0		0	
	URBANO	27837		100		100	
	TOTAL	27837		100		100	
SEXO	HOMBRES	17792		63,9		63,9	
	MUJERES	10045		36,1		36,1	
	TOTAL	27837		100,0		100,0	
VARIABLE	CATEGORÍAS	TOTAL		HOMBRES		MUJERES	
		N	%	N	%	N	%
PARENTESCO	JEFE(A) DE NÚCLEO	20177	72,5	16442	92,4	3735	37,2
	ESPOSO(A)/PAREJA	7660	27,5	1350	7,6	6310	62,8
	TOTAL	27837	100	17792	100	10045	100
CATEGORÍA OCUPACIONAL	EMPLEADOS PRIVADOS	20591	74,0	14978	84,2	5613	55,9
	EMPLEADOS PÚBLICOS	4547	16,3	2281	12,8	2266	22,6
	SERVICIO DOMÉSTICO	2173	7,8	46	,3	2127	21,1
	FF.AA. Y DEL ORDEN	526	1,9	487	2,7	39	,4
	TOTAL	27837	100	17792	100	10045	100
EDUCACIÓN	SIN EDUCACIÓN SUPERIOR	23025	82,9	15208	85,7	7817	78,0
	CON EDUCACIÓN SUPERIOR	4747	17,1	2542	14,3	2205	22,0
	TOTAL	27772	100	17750	100	10022	100,0
ESTADO CIVIL	SOLTERO, SEPARADO, VIUDO	4058	14,6	1249	7,0	2809	28,0
	CASADO O CONVIVIENTE	23778	85,4	16542	93,0	7236	72,0
	TOTAL	27836	100	17791	100	10045	100
EDAD	PROMEDIO	42,7		43,48		41,90	
	MÍNIMO	25		25		25	
	MÁXIMO	64		64		59	

ANEXO 4: OCUPACIONES Y SECTORES DE ACTIVIDAD FEMINIZADOS

Ocupaciones predominantemente femeninas (70% y más ocupados mujeres)

1232 Directores de Departamentos de personal y de relaciones laborales
2224 Farmacéuticos
2230 Personal de Enfermería y Partería de nivel superior
2331 Maestros de nivel superior de la enseñanza primaria
2332 Maestros de nivel superior de la enseñanza preescolar
2340 Maestros e instructores de nivel superior de la enseñanza especial
2422 Jueces
2432 Bibliotecarios, documentalistas y afines
2441 Economistas
2443 Filósofos, historiadores y especialistas en ciencias políticas
2444 Filólogos, traductores e intérpretes
2445 Psicólogos
2446 Profesionales del trabajo social
2454 Coreógrafos y bailarines
3221 Practicantes y asistentes médicos
3223 Técnicos en dietética y nutrición
3225 Dentistas auxiliares y ayudantes de odontología
3227 Técnicos y asistentes veterinarios
3228 Técnicos y asistentes farmacéuticos
3231 Personal de enfermería de nivel medio
3232 Personal de partería de nivel medio
3241 Practicantes de la medicina tradicional
3310 Maestros de nivel medio de la enseñanza primaria
3320 Maestros de nivel medio de la enseñanza preescolar
3330 Maestros de nivel medio de la enseñanza especial
3414 Agentes de viaje
3429 Agentes comerciales y corredores no clasificados bajo otros epígrafes
3460 Trabajadores y asistentes sociales de nivel medio
3480 Auxiliares laicos de los cultos
4115 Secretarías
4143 Codificadores de datos, correctores de pruebas de imprenta y afines

4211 Cajeros y expendedores de billetes
4223 Telefonistas
5111 Camareros y azafatas
5122 Cocineros
5131 Niñeras y celadoras infantiles
5132 Ayudantes de enfermería en instituciones
5133 Ayudantes de enfermería a domicilio
5141 Peluqueros, especialistas en tratamientos de belleza y afines
5142 Acompañantes y ayudantes de cámara
5151 Astrólogos y afines
5210 Modelos de moda, arte y publicidad
7432 Tejedores con telares o de tejidos de punto y afines
7433 Sastres, modistos y sombrereros
7436 Costureros, bordadores y afines
8263 Operadores de máquinas para coser
8264 Operadores de máquinas de blanqueo, teñido y tintura
8266 Operadores de máquinas para la fabricación de calzado
8286 Montadores de productos de cartón, textiles y materiales afines
9113 Vendedores a domicilio y por teléfono
9131 Personal doméstico
9133 Lavaderos y planchadores manuales

Ramas de actividad predominantemente femeninas (70% y más ocupados mujeres)

3119 Fabricación de productos alimenticios: fabricación de cacao y chocolate en polvo, confites, frutas confitadas y toda clase de artículos de confitería
3212 Confección de frazadas, mantas, cortinas, sábanas, fundas de almohada, mantelería, artículos de lona y bolsas, talleres de pespunte, plisados y encarrujados para la industria
3213 Fabricación de medias y calcetines
3219 Fabricación de textiles no clasificados en otra parte, excepto prendas de vestir
3220 Fabricación de prendas de vestir, excepto calzado
3523 Fabricación de jabones, detergentes, champúes, perfumes, cosméticos, lociones, pasta de dientes y otros productos de tocador
3852 Fabricación de instrumentos de óptica, artículos de fotografía, lentes y artículos oftálmicos

-
- 3909 Fabricación de juguetes, paraguas, bastones, artículos de escritorio, pantallas de lámpara, escobas, cepillos, botones, pelucas, fantasías
 - 6310 Restaurantes, cafés y otros establecimientos de comidas y bebidas
 - 6320 Hoteles, hosterías, moteles, cabañas, residenciales, pensiones y otros lugares de alojamiento
 - 8102 Establecimientos financieros
 - 8200 Seguros (compañías de seguro, agentes de seguro, salud provisional)
 - 8322 Servicios prestados a las empresas, contabilidad y auditorías, asesorías tributarias
 - 9200 Servicios de saneamiento y similares
 - 9310 Instrucción pública (escuelas primarias y secundarias, jardines infantiles y parvularios, universidades, institutos técnicos profesionales y comerciales)
 - 9331 Servicios médicos y odontológicos
 - 9332 Otros servicios de sanidad y veterinaria
 - 9340 Instituciones de asistencia social (cruz roja, guarderías infantiles, asilos de anciano, hogares para ciegos y otras instituciones)
 - 9391 Organizaciones religiosas
 - 9399 Otros servicios sociales y comunales no clasificados
 - 9420 Bibliotecas, museos, jardines botánicos y zoológicos y otros servicios culturales
 - 9520 Lavanderías, lavasecos y tintorerías; y servicios de lavandería, establecimientos de limpieza y teñido, reparación de ropa y artículos textiles de uso doméstico
 - 9530 Servicios domésticos
 - 9591 Servicios personales directos (peluquerías, salones de belleza y masajes, saunas, cosmetólogos)
 - 9600 Organizaciones internacionales y otros organismos extraterritoriales

ANEXO 5: ESTADÍSTICOS DESCRIPTIVOS DE LAS VARIABLES INCLUIDAS EN CADA MODELO

ESTADÍSTICOS DESCRIPTOS DE LAS VARIABLES INCLUIDAS EN EL MODELO DE PARTICIPACIÓN LABORAL, MUJERES JEFAS DE HOGAR Y CÓNYUGES/CONVIVIENTES, DE 25 A 59 AÑOS, 2006

VARIABLES	N	MÍNIMO	MÁXIMO	PROMEDIO	DESVIACIÓN ESTÁNDAR
CONDICIÓN DE ACTIVIDAD (OCUPADO, DESOCUPADO=1)	28708	,00	1,00	,5209	,49957
ESTADO CIVIL (CASADO, CONVIVIENTE=1)	28708	,00	1,00	,8154	,38797
NÚMERO DE HIJOS PREESCOLARES	28708	,00	4,00	,2531	,51314
NÚMERO DE HIJOS ESCOLARES	28708	,00	10,00	1,8668	1,16755
ENSEÑANZA MEDIA COMPLETA	28708	,00	1,00	,3148	,46443
EDUCACIÓN TÉCNICA PROFESIONAL COMPLETA	28172	,00	1,00	,0546	,22719
EDUCACIÓN UNIVERSITARIA COMPLETA	28172	,00	1,00	,0657	,24771
EDAD	28708	25	59	42,89	9,053
EDAD AL CUADRADO	28708	625,00	3481,00	1921,8219	774,48145
PRESENCIA DE ABUELA EN HOGAR	28708	,00	1,00	,0383	,19188
INGRESOS DEL HOGAR	28707	1,00	89,00	1,8394	2,37925
INGRESO DEL TRABAJO DEL CÓNYUGE/CONVIVIENTE	28707	1,00	119,00	1,9662	2,86229
VALID N (LISTWISE)	28170				

ESTADÍSTICOS DESCRIPTOS DE LAS VARIABLES INCLUIDAS EN EL MODELO DE PARTICIPACIÓN LABORAL, HOMBRES JEFES DE HOGAR Y CÓNYUGES/CONVIVIENTES, DE 25 A 64 AÑOS, 2006

VARIABLES	N	MÍNIMO	MÁXIMO	PROMEDIO	DESVIACIÓN ESTÁNDAR
CONDICIÓN DE ACTIVIDAD (OCUPADO, DESOCUPADO=1)	26916	,00	1,00	,9346	,24721
ESTADO CIVIL (CASADO, CONVIVIENTE=1)	26916	,00	1,00	,9186	,27340
NÚMERO DE HIJOS PREESCOLARES	26916	,00	4,00	,2704	,52958
NÚMERO DE HIJOS ESCOLARES	26916	,00	10,00	1,7379	1,20334
ENSEÑANZA MEDIA COMPLETA	26916	,00	1,00	,3080	,46167
EDUCACIÓN TÉCNICA PROFESIONAL COMPLETA	26381	,00	1,00	,0504	,21880
EDUCACIÓN UNIVERSITARIA COMPLETA	26381	,00	1,00	,0776	,26748
EDAD	26916	25	64	45,26	10,133
EDAD AL CUADRADO	26916	625,00	4096,00	2151,0289	921,19404
PRESENCIA DE ABUELA EN HOGAR	26916	,00	1,00	,0385	,19229
INGRESOS DEL HOGAR	26914	1,00	126,00	1,9086	2,90657
INGRESO DEL TRABAJO DEL CÓNYUGE/CONVIVIENTE	26916	1,00	60,00	1,3157	1,34407
VALID N (LISTWISE)	26380				

ESTADÍSTICOS DESCRIPTOS DE LAS VARIABLES INCLUIDAS EN EL MODELO DE SALARIOS, MUJERES JEFAS DE HOGAR Y CÓNYUGES/CONVIVIENTES, DE 25 A 59 AÑOS, 2006

VARIABLES	N	MÍNIMO	MÁXIMO	PROMEDIO	DESVIACIÓN ESTÁNDAR
SALARIO/HORA	9656	21,04	84166,67	1395,8345	1872,46988
LN SALARIO/HORA	9656	3,05	11,34	6,9107	,74491
ESTADO CIVIL (CASADO, CONVIVIENTE=1)	10045	,00	1,00	,7204	,44885
NÚMERO DE HIJOS PREESCOLARES	10045	,00	4,00	,2180	,47567
NÚMERO DE HIJOS ESCOLARES	10045	,00	8,00	1,7575	1,12594
JORNADA PARCIAL	10027	,00	1,00	,1996	,39969
EMPLEO TRANSITORIO	9990	,00	1,00	,1993	,39949
OCUPACIONES FEMINIZADAS	10045	,00	1,00	,5143	,49982
ACTIVIDADES FEMINIZADAS	10045	,00	1,00	,6025	,48941
ENSEÑANZA MEDIA COMPLETA	10045	,00	1,00	,3212	,46694
EDUCACIÓN TÉCNICA PROFESIONAL COMPLETA	9939	,00	1,00	,0825	,27514
EDUCACIÓN UNIVERSITARIA COMPLETA	9939	,00	1,00	,1394	,34633
EXPERIENCIA LABORAL	9882	,00	52,00	25,5177	10,05025
(EXPERIENCIA LABORAL) ²	9882	,00	2704,00	752,1508	533,46239
EXPERIENCIA EN EL EMPLEO ACTUAL	9983	,00	48,00	6,7278	8,39783
VALID N (LISTWISE)	9412				

ESTADÍSTICOS DESCRIPTOS DE LAS VARIABLES INCLUIDAS EN EL MODELO DE SALARIOS, HOMBRES JEFES DE HOGAR Y CÓNYUGES/CONVIVIENTES, DE 25 A 64 AÑOS, 2006

VARIABLES	N	MÍNIMO	MÁXIMO	PROMEDIO	DESVIACIÓN ESTÁNDAR
SALARIO/HORA	17317	56,11	112222,22	1599,0619	2170,46243
LN SALARIO/HORA	17317	4,03	11,63	7,0615	,70705
ESTADO CIVIL (CASADO, CONVIVIENTE=1)	17791	,00	1,00	,9298	,25550
NÚMERO DE HIJOS PREESCOLARES	17792	,00	4,00	,3122	,55584
NÚMERO DE HIJOS ESCOLARES	17792	,00	10,00	1,7906	1,17463
JORNADA PARCIAL	17751	,00	1,00	,0357	,18545
EMPLEO TRANSITORIO	17733	,00	1,00	,0576	,23305
OCUPACIONES FEMINIZADAS	17792	,00	1,00	,0424	,20158
ACTIVIDADES FEMINIZADAS	17792	,00	1,00	,1274	,33339
ENSEÑANZA MEDIA COMPLETA	17792	,00	1,00	,3272	,46919
EDUCACIÓN TÉCNICA PROFESIONAL COMPLETA	17503	,00	1,00	,0574	,23254
EDUCACIÓN UNIVERSITARIA COMPLETA	17503	,00	1,00	,0879	,28311
EXPERIENCIA LABORAL	17425	1,00	58,00	27,7754	11,29755
(EXPERIENCIA LABORAL) ²	17425	1,00	3364,00	899,0991	672,30120
EXPERIENCIA EN EL EMPLEO ACTUAL	17679	,00	52,00	7,8322	9,23387
VALID N (LISTWISE)	16824				

ANEXO 6: CORRELACIONES SIMPLES

COEFICIENTES DE CORRELACIÓN DE PEARSON ENTRE LAS VARIABLES UTILIZADAS EN EL MODELO DE PARTICIPACIÓN LABORAL, MUJERES JEFAAS DE HOGAR Y CÓNYUGES/CONVIVIENTES, DE 25 A 59 AÑOS, 2006

Variables	Estado civil	N° hijos preescolares	N° hijos escolares	Educ. media	Educ. técnica prof.	Educ. universitaria	Edad	(Edad) ²	Abuela en hogar	Ingresos del hogar	Ingreso trabajo pareja	Condición de actividad
Estado civil	1	,126(**)	,109(**)	,037(**)	,006	-,022(**)	-,143(**)	-,145(**)	-,034(**)	-,075(**)	,161(**)	-,216(**)
N° hijos preescolares	,126(**)	1	,273(**)	,074(**)	,063(**)	,021(**)	-,484(**)	-,468(**)	,000	-,083(**)	,006	-,070(**)
N° hijos escolares	,109(**)	,273(**)	1	,006	-,029(**)	-,056(**)	-,136(**)	-,166(**)	-,012(*)	-,097(**)	-,084(**)	-,068(**)
Educ. media	,037(**)	,074(**)	,006	1	-,165(**)	-,182(**)	-,151(**)	-,152(**)	,032(**)	-,008	,014(*)	,038(**)
Educ. técnica prof.	,006	,063(**)	-,029(**)	-,165(**)	1	-,064(**)	-,082(**)	-,084(**)	,022(**)	,055(**)	,088(**)	,096(**)
Educ. universitaria	-,022(**)	,021(**)	-,056(**)	-,182(**)	-,064(**)	1	-,012(*)	-,010	,009	,164(**)	,245(**)	,189(**)
Edad	-,143(**)	-,484(**)	-,136(**)	-,151(**)	-,082(**)	-,012(*)	1	,994(**)	,006	,128(**)	-,032(**)	-,056(**)
(Edad) ²	-,145(**)	-,468(**)	-,166(**)	-,152(**)	-,084(**)	-,010	,994(**)	1	,003	,134(**)	-,030(**)	-,064(**)
Abuela en hogar	-,034(**)	,000	-,012(*)	,032(**)	,022(**)	,009	,006	,003	1	,000	-,025(**)	,021(**)
Ingresos del hogar	-,075(**)	-,083(**)	-,097(**)	-,008	,055(**)	,164(**)	,128(**)	,134(**)	,000	1	,283(**)	,047(**)
Ingreso trabajo pareja	,161(**)	,006	-,084(**)	,014(*)	,088(**)	,245(**)	-,032(**)	-,030(**)	-,025(**)	,283(**)	1	,019(**)
Condición de actividad	-,216(**)	-,070(**)	-,068(**)	,038(**)	,096(**)	,189(**)	-,056(**)	-,064(**)	,021(**)	,047(**)	,019(**)	1

** Correlación es significativa a nivel 0.01 (2-colas).

* Correlación es significativa a nivel 0.05 (2-colas).

COEFICIENTES DE CORRELACIÓN DE PEARSON ENTRE LAS VARIABLES UTILIZADAS EN EL MODELO DE SALARIOS, MUJERES JEFAS DE HOGAR Y CÓNYUGES/CONVIVIENTES, DE 25 A 59 AÑOS, 2006

VARIABLES	ESTADO CIVIL	Nº HIJOS PREESCOLARES	Nº HIJOS ESCOLARES	EDUC. MEDIA	EDUC. TÉCNICA PROF.	EDUC. UNIVERSITARIA	EDUC. LABORAL	EXPERIENCIA LABORAL	EXPERIENCIA LABORAL ²	EXPERIENCIA EMPLEO ACTUAL	JORNADA PARCIAL	EMPLEO TRANSITORIO	OCCUPACIONES FEMINIZADAS	SECTORES FEMINIZADOS	SALARIO/HORA	LN SALARIO/HORA
ESTADO CIVIL	1	,136(**)	,089(**)	,040(**)	,040(**)	,031(**)	-,149(**)	-,148(**)	-,009	,029(**)	,032(**)	,010	-,013	,028(**)	,059(**)	
Nº HIJOS PREESCOLARES	,136(**)	1	,228(**)	,036(**)	,082(**)	,046(**)	-,405(**)	-,370(**)	-,113(**)	,017	,036(**)	-,041(**)	-,062(**)	,035(**)	,072(**)	
Nº HIJOS ESCOLARES	,089(**)	,228(**)	1	,002	-,036(**)	-,073(**)	,019	-,050(**)	-,070(**)	,051(**)	,046(**)	-,031(**)	-,001	-,029(**)	-,059(**)	
EDUC. MEDIA	,040(**)	,036(**)	,002	1	-,208(**)	-,279(**)	-,136(**)	-,164(**)	,011	-,046(**)	-,019	-,068(**)	-,093(**)	-,111(**)	-,094(**)	
EDUC. TÉCNICA PROF.	,040(**)	,082(**)	-,036(**)	-,208(**)	1	-,121(**)	-,185(**)	-,177(**)	,059(**)	-,061(**)	-,042(**)	,030(**)	-,068(**)	,080(**)	,145(**)	
EDUC. UNIVERSITARIA	,031(**)	,046(**)	-,073(**)	-,279(**)	-,121(**)	1	-,217(**)	-,192(**)	,251(**)	-,024(**)	-,046(**)	,055(**)	,138(**)	,415(**)	,558(**)	
EXPERIENCIA LABORAL	-,149(**)	-,405(**)	,019	-,136(**)	-,185(**)	-,217(**)	1	,973(**)	,224(**)	,031(**)	,003	,096(**)	,151(**)	-,129(**)	-,227(**)	
(EXPERIENCIA LABORAL) ²	-,148(**)	-,370(**)	-,050(**)	-,164(**)	-,177(**)	-,192(**)	,973(**)	1	,201(**)	,029(**)	,001	,098(**)	,147(**)	-,120(**)	-,215(**)	
EXPERIENCIA EMPLEO ACTUAL	-,009	-,113(**)	-,070(**)	,011	,059(**)	,251(**)	,224(**)	,201(**)	1	-,127(**)	-,133(**)	,122(**)	,122(**)	,182(**)	,295(**)	
JORNADA PARCIAL	,029(**)	,017	,051(**)	-,046(**)	-,061(**)	-,024(**)	,031(**)	,029(**)	-,127(**)	1	,634(**)	,108(**)	,156(**)	,063(**)	,058(**)	
EMPLEO TRANSITORIO	,032(**)	,036(**)	,046(**)	-,019	-,042(**)	-,046(**)	,003	,001	-,133(**)	,634(**)	1	,054(**)	,105(**)	,018	-,014	
OCCUPACIONES FEMINIZADAS	,010	-,041(**)	-,031(**)	-,068(**)	,030(**)	,055(**)	,096(**)	,098(**)	,122(**)	,108(**)	,054(**)	1	,467(**)	-,035(**)	-,009	
SECTORES FEMINIZADOS	-,013	-,062(**)	-,001	-,093(**)	-,068(**)	,138(**)	,151(**)	,147(**)	,122(**)	,156(**)	,105(**)	,467(**)	1	-,003	,001	
SALARIO/HORA	,028(**)	,035(**)	-,029(**)	-,111(**)	,080(**)	,415(**)	-,129(**)	-,120(**)	,182(**)	,063(**)	,018	-,035(**)	-,003	1	,732(**)	
LN SALARIO/HORA	,059(**)	,072(**)	-,059(**)	-,094(**)	,145(**)	,558(**)	-,227(**)	-,215(**)	,295(**)	,058(**)	-,014	-,009	,001	,732(**)	1	

** Correlación es significativa a nivel 0.01 (2-colas).

* Correlación es significativa a nivel 0.05 (2-colas).

ANEXO 7: INFLUENCIA DE LA MATERNIDAD EN OCUPACIONES Y SECTORES FEMINIZADOS

Los datos del cuadro a continuación muestran que el efecto bruto de los hijos escolares difiere según el nivel de feminización de las ocupaciones y sectores de actividad donde esté empleada la madre. La penalidad salarial a la maternidad es menor en las ocupaciones y actividades feminizadas y esta diferencia se mantiene al controlar por estado civil y luego por las características de los empleos (trabajo parcial y empleo transitorio). Al incluir los factores relativos al capital humano en el modelo (educación y experiencia laboral), la influencia de los hijos escolares se vuelve no significativa, evidenciado que el efecto negativo de los hijos escolares es equivalente a la depreciación del capital humano asociada a la maternidad. De este modo, los resultados indican que las ocupaciones y actividades donde predominan las mujeres minimizan la penalidad salarial por interrupción de la carrera profesional, descapitalización o descualificación.

**COEFICIENTES NO ESTANDARIZADOS PARA EL EFECTO DEL NÚMERO DE HIJOS ESCOLARES
SOBRE EL LOGARITMO NATURAL DEL SALARIO/ HORA, MUJERES JEFAS DE HOGAR Y CÓNYUGES/CONVIVIENTES,
ENTRE 25 Y 59 AÑOS, SEGÚN TIPO DE OCUPACIÓN Y SECTOR DE ACTIVIDAD, 2006**

VARIABLES EN EL MODELO	OCUPACIONES FEMINIZADAS		ACTIVIDADES FEMINIZADAS	
	Sí	No	Sí	No
EFFECTO BRUTO HIJOS ESCOLARES	-,036***	-,069***	-,037***	-,075***
ESTADO CIVIL	-,039***	-,071***	-,040***	-,076***
CARACTERÍSTICAS DE LOS EMPLEOS	-,039***	-,074***	-,043***	-,075***
EDUCACIÓN	-,009NS	-,013NS	-,006NS	-,018**
EXPERIENCIA LABORAL	-,004NS	-,009NS	-,002NS	-,014NS

*** $P < .01$; ** $P < .05$; * $P < .10$