



# Brechas de Género en el Mercado Laboral y Entorno Laboral

---

Josefa Aguirre  
Pontificia Universidad Católica de Chile

Ana María Montoya  
Universidad Adolfo Ibáñez



**ESTADÍSTICAS PARA EL  
TRABAJO DECENTE**



## FACTORES QUE EXPLICAN LA BRECHA DE GÉNERO

1. Etapa Escolar
2. Educación Superior
3. Factores Laborales
  - Maternidad y Penalización
  - Rol de Cuidado
  - Demanda por Flexibilidad
  - Escasez de mujeres en altos cargos

## BRECHAS CONDUCTUALES DE MERCADO LABORAL Y ENTORNO

1. Diferencias en el trato

## REFLEXIONES Y POLÍTICAS DE APOYO A LA INCLUSIÓN

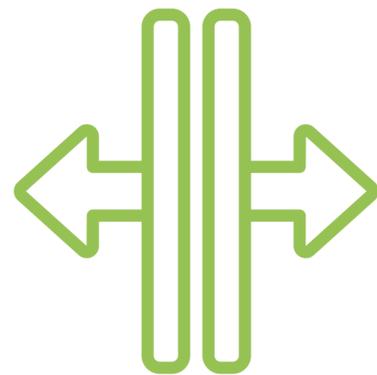
## QUÉ SE ESTÁ HACIENDO



# 1.

## FACTORES QUE EXPLICAN LA BRECHA DE GÉNERO





Hombres y mujeres tienen una **brecha observable** ya en resultados SIMCE de 4o básico en matemáticas, que se amplía sustantivamente a medida en que crecen



(Bharadwaj et. al., EDCC 2016) sostienen que el **rol de autopercepciones** en propias habilidades es relevante para explicar la ampliación de la brecha

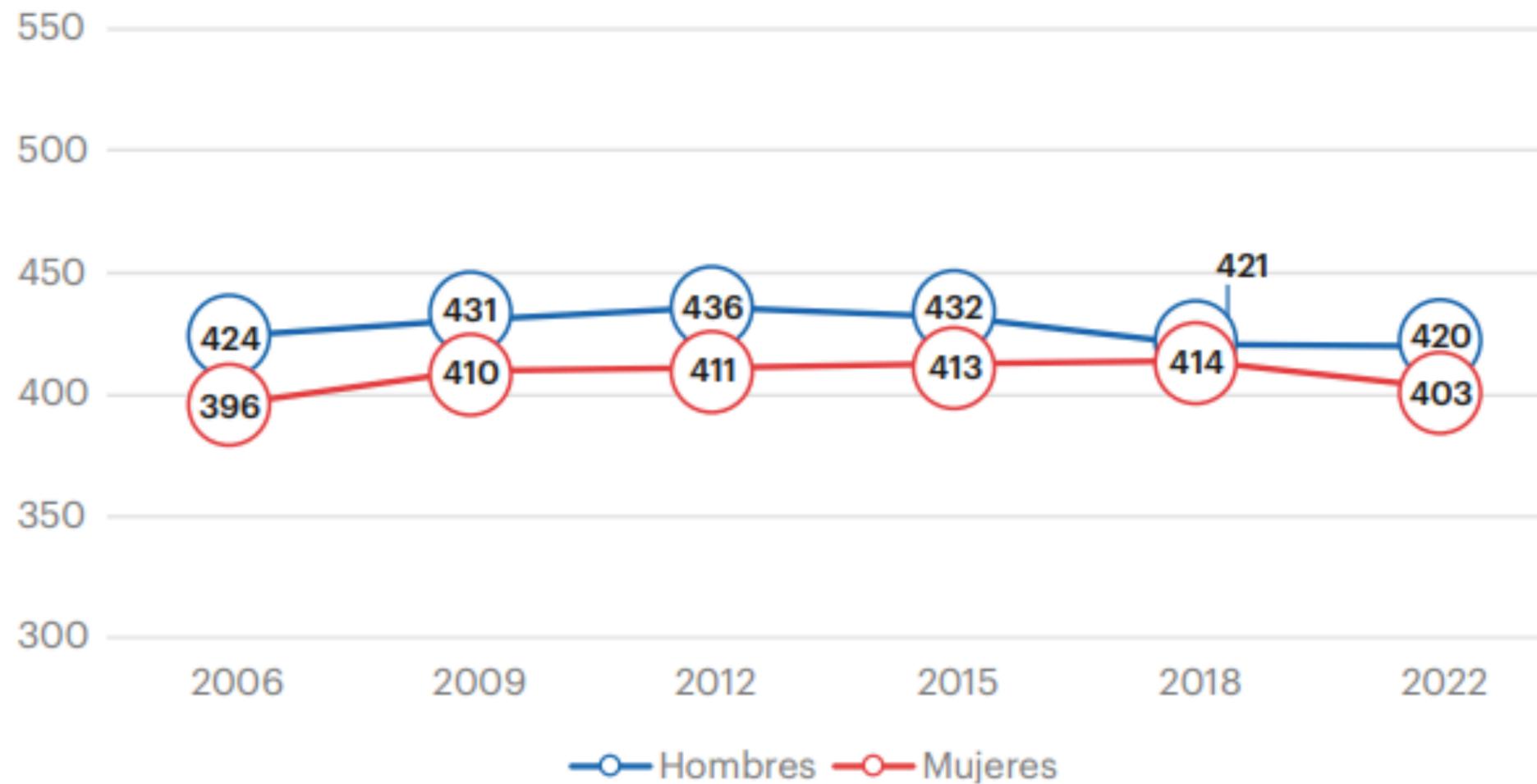


**Estereotipos: expectativas** de padres y profesores afectan la brecha

## Resultados Prueba PISA

### Matemáticas

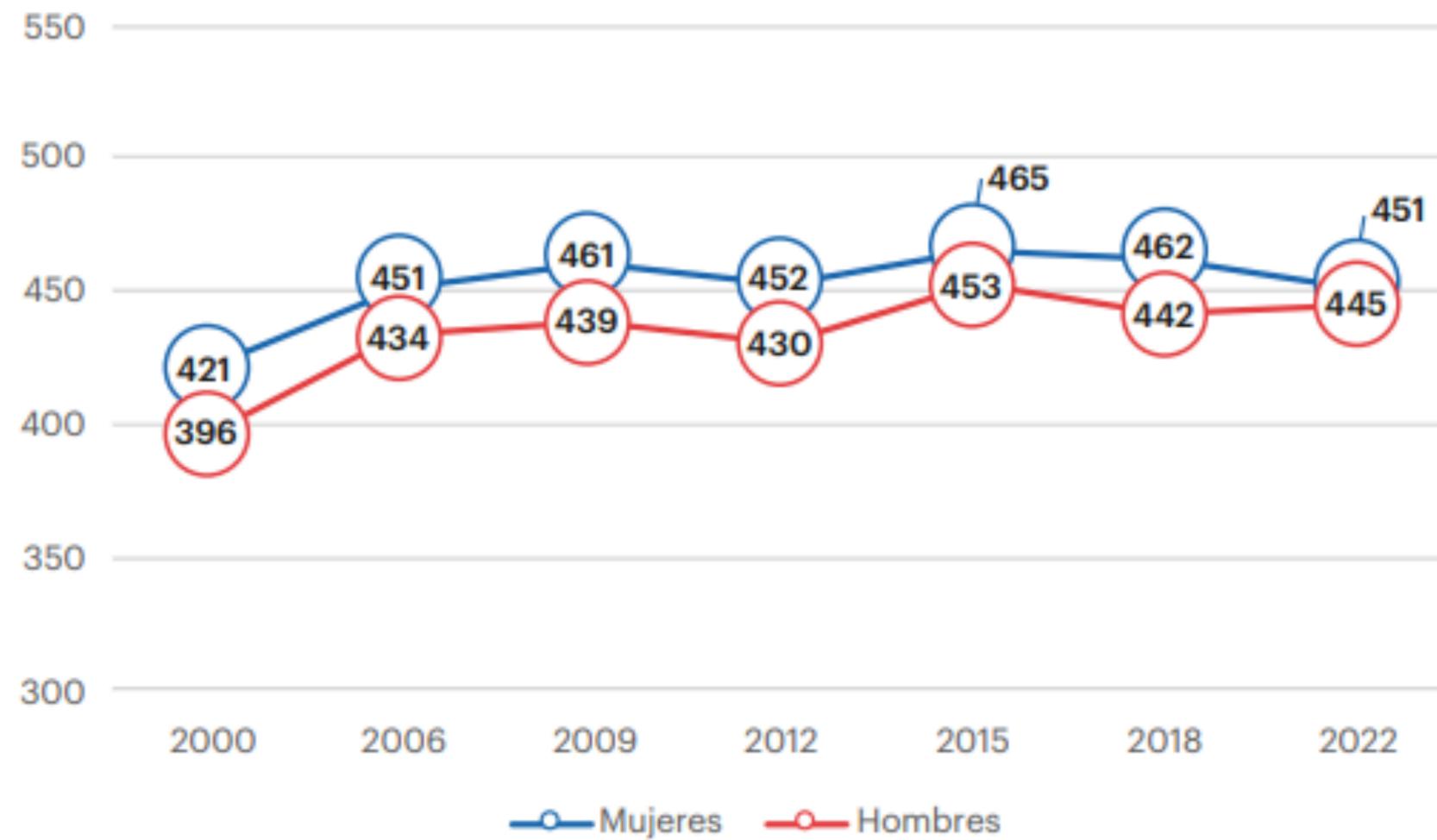
Brecha de género en rendimiento PISA se mantiene relativamente estable entre generaciones...



Fuente: Elaborado por la Agencia de Calidad de la Educación en base a datos OCDE PISA 2022.

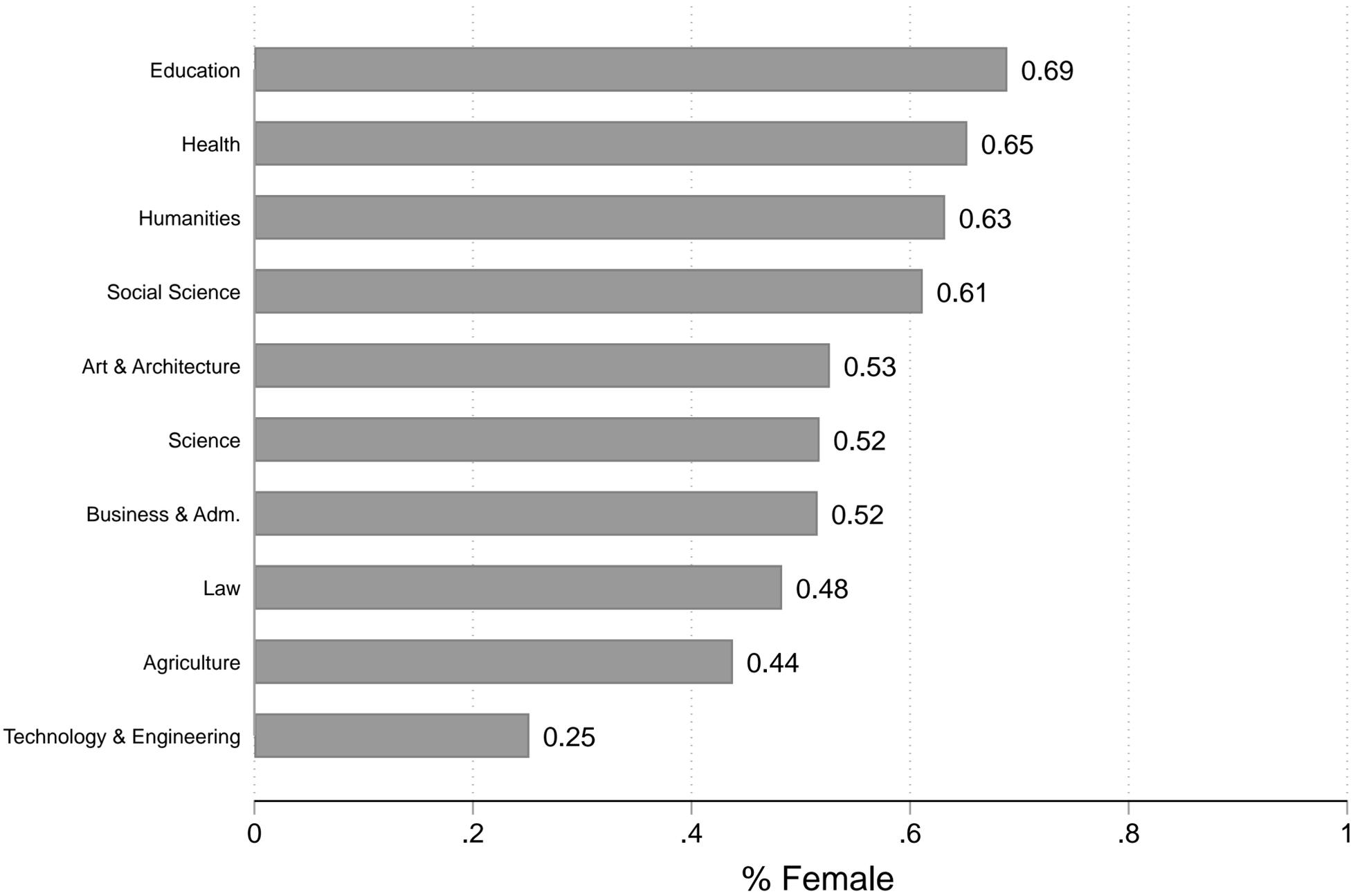
## Resultados Prueba PISA

## Lectura



Fuente: Elaborado por la Agencia de Calidad de la Educación en base a datos OCDE PISA 2022.

# 1.2 EDUCACIÓN SUPERIOR



Distintos retornos

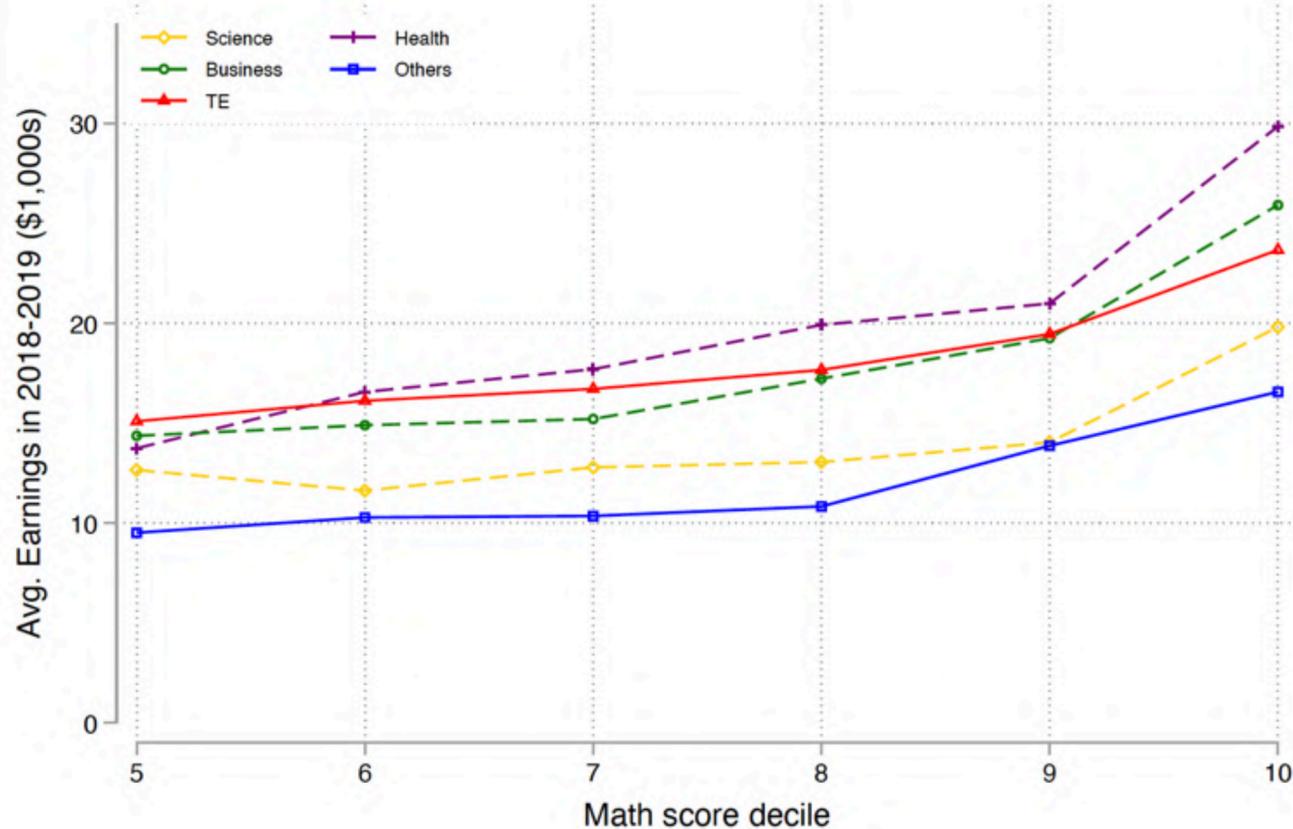


Figura 1: Hombres

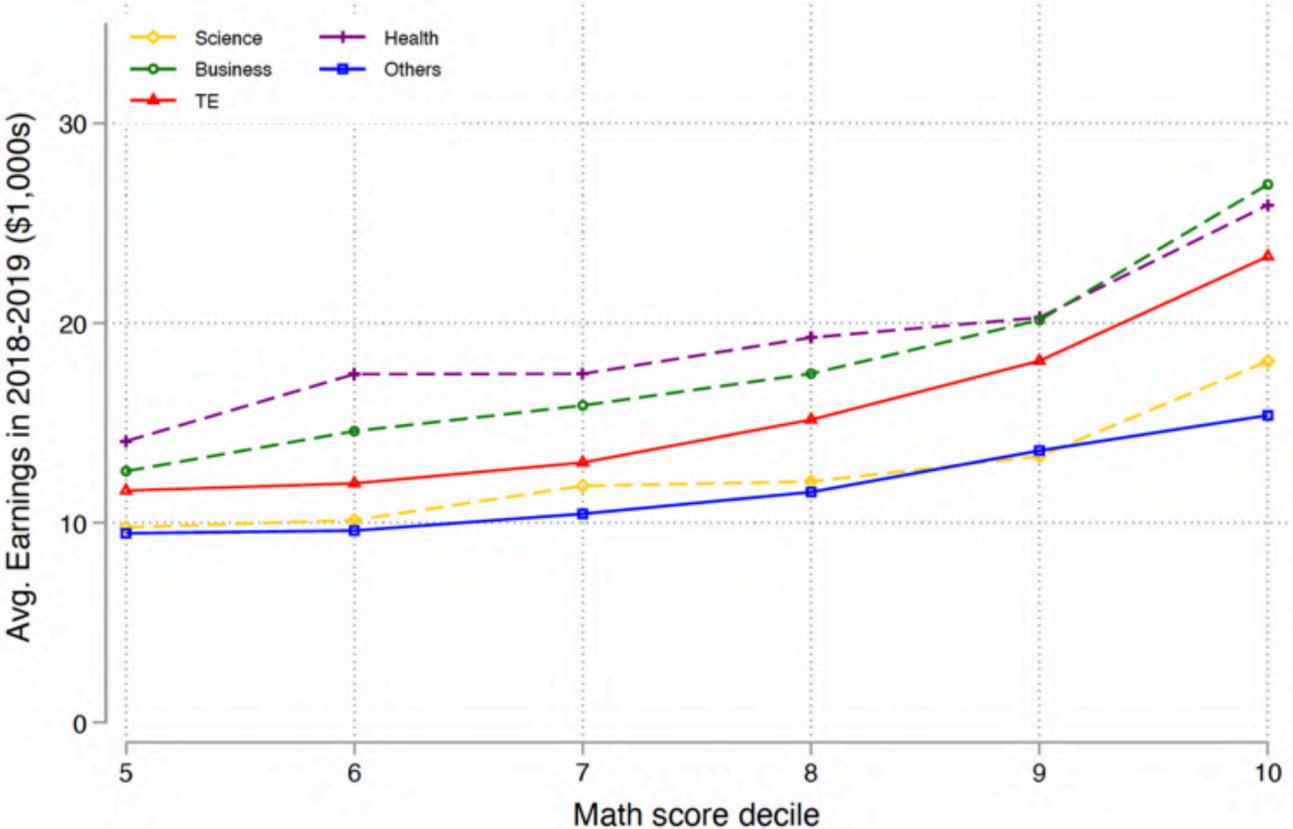
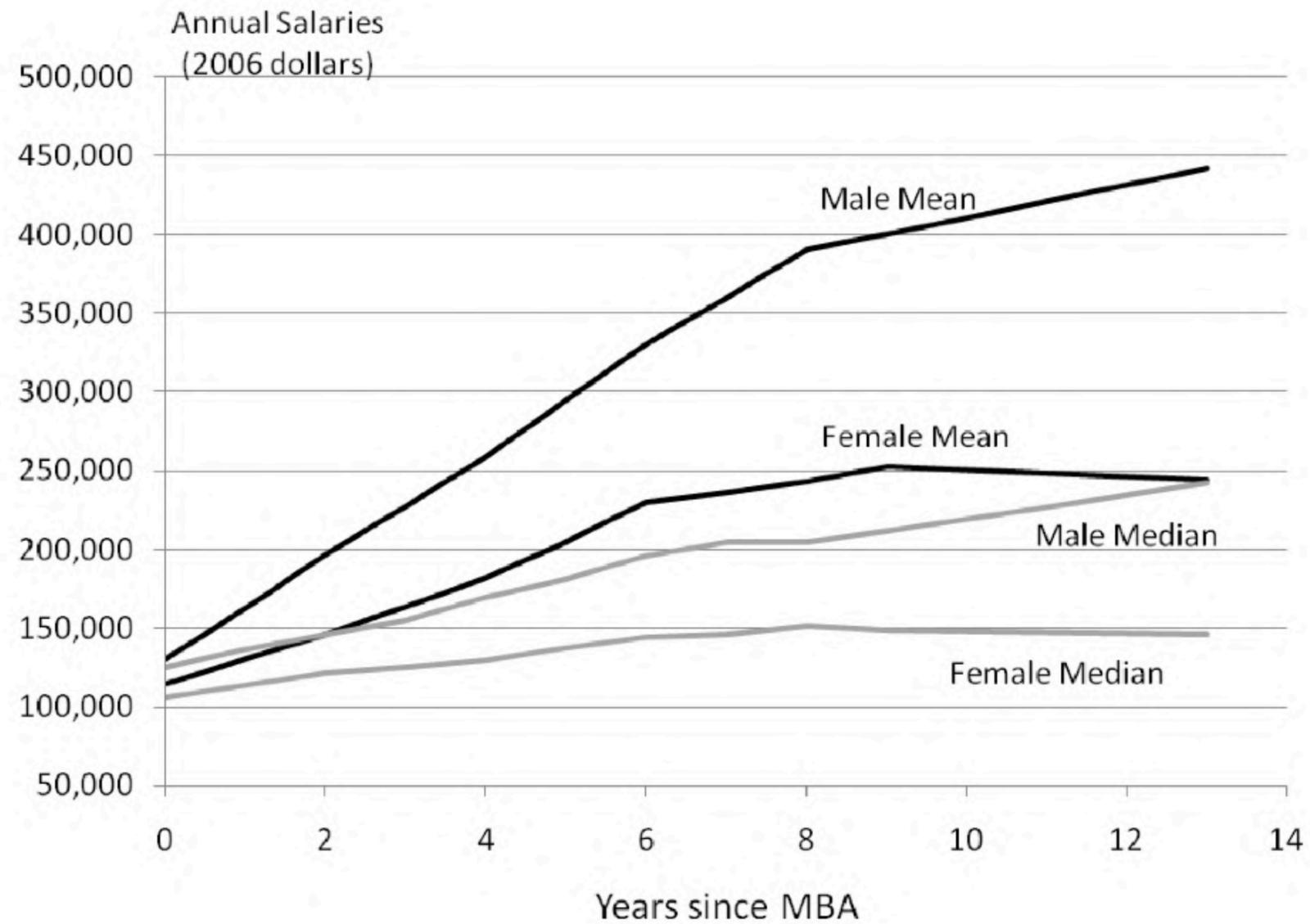


Figura 2: Mujeres

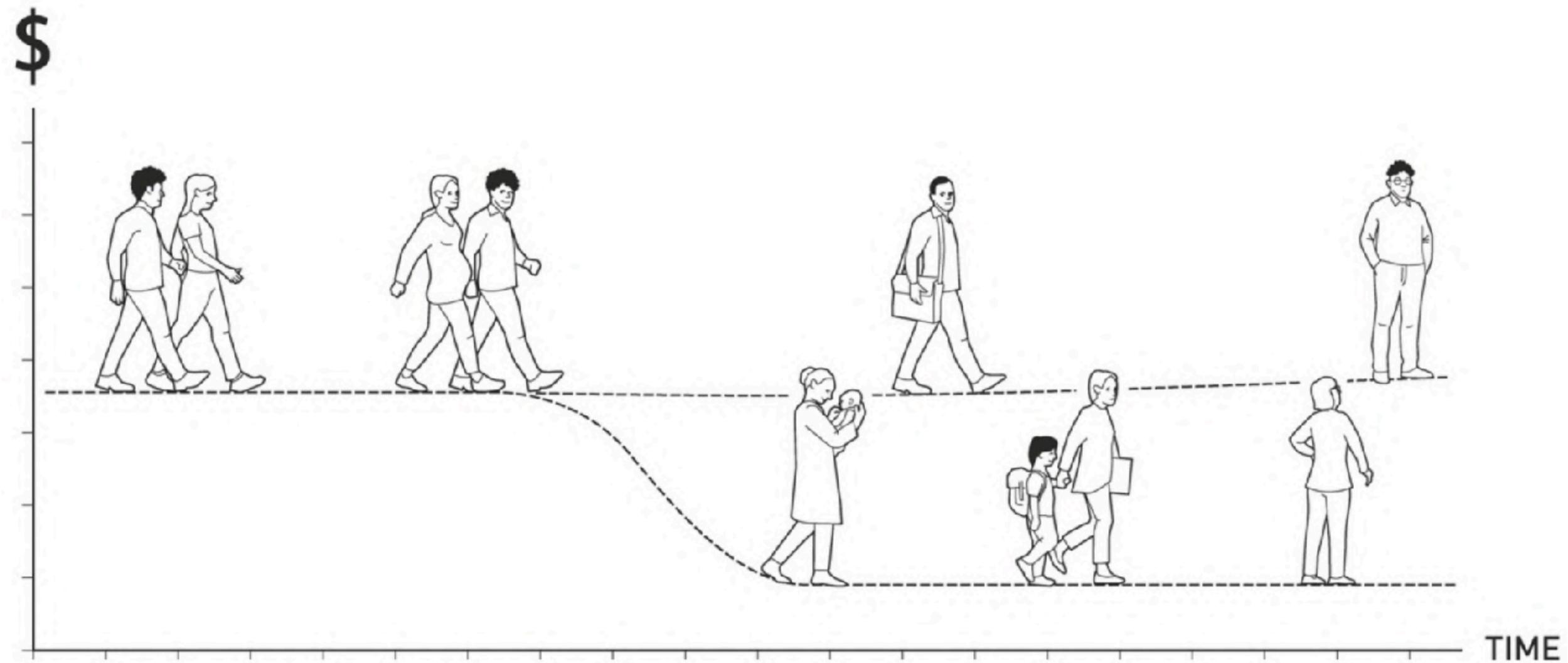
¿Qué pasa con las trayectorias de quienes estudian una misma carrera?

Male and Female Mean and Median Annual Salaries (2006 dollars) by Years since MBA



Bertrand et al. (2010)

Maternidad



©Johan Jarnestad/The Royal Swedish Academy of Sciences

Child Penalty en Chile

# C: Chile



Figura 3: Child Penalty Atlas - Kleven et. al. NBER

## Rol de cuidado



Figura 4: Tiempo promedio diario destinado a trabajo no remunerado, por sexo y región

## Flexibilidad

Los costos de la maternidad pueden variar para distintas áreas de estudio

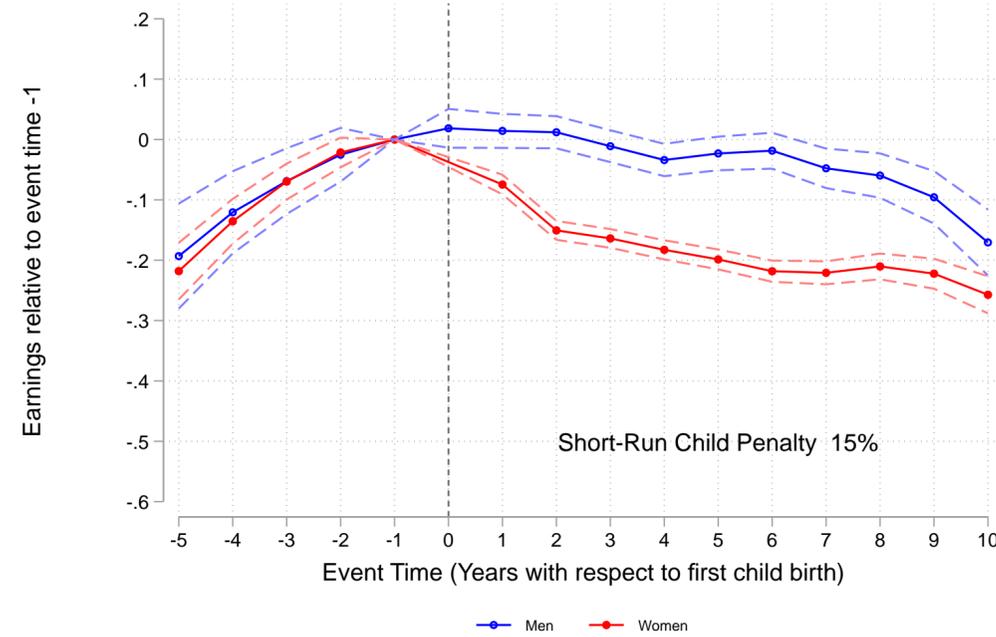


Figura 5: Ciencias Sociales

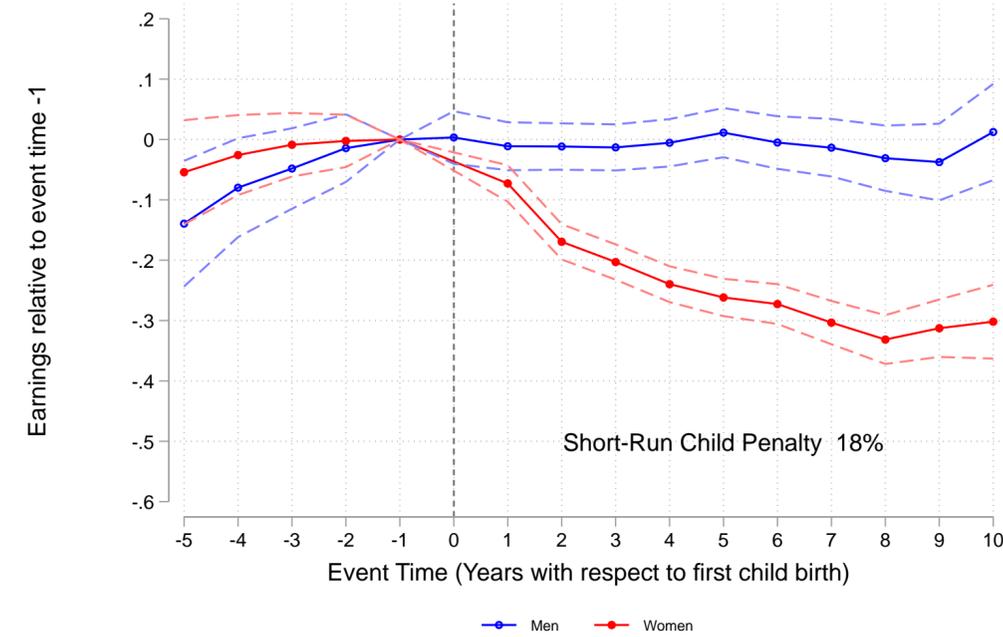


Figura 6: Business

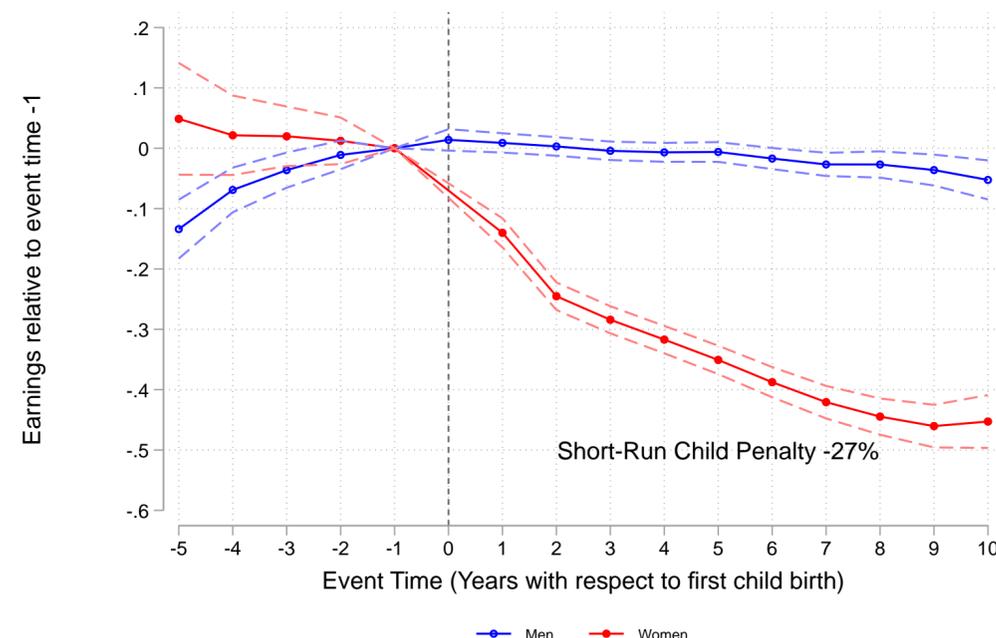


Figura 7: Tecnología e Ingeniería

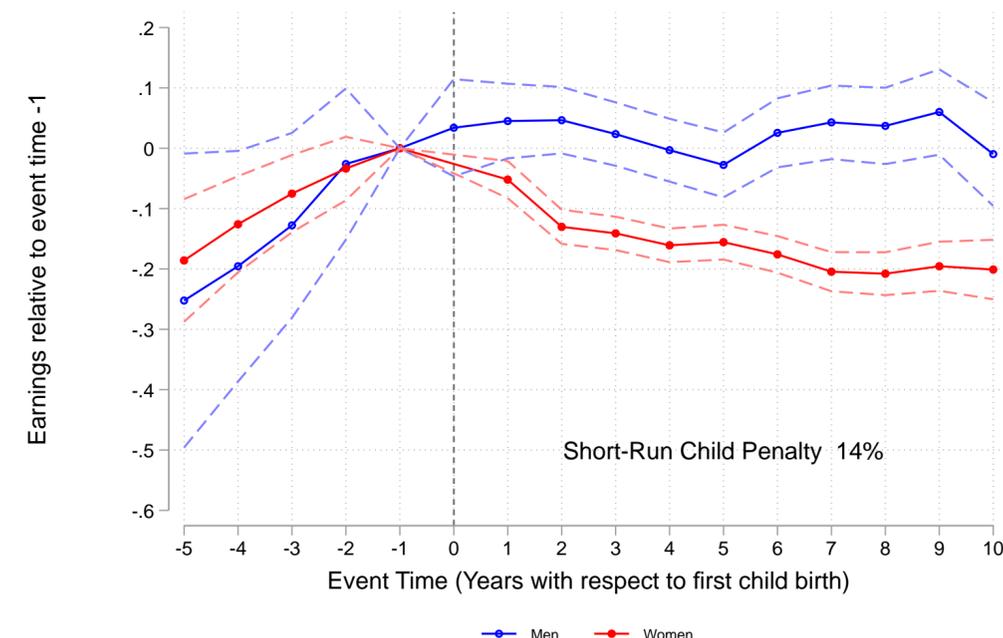
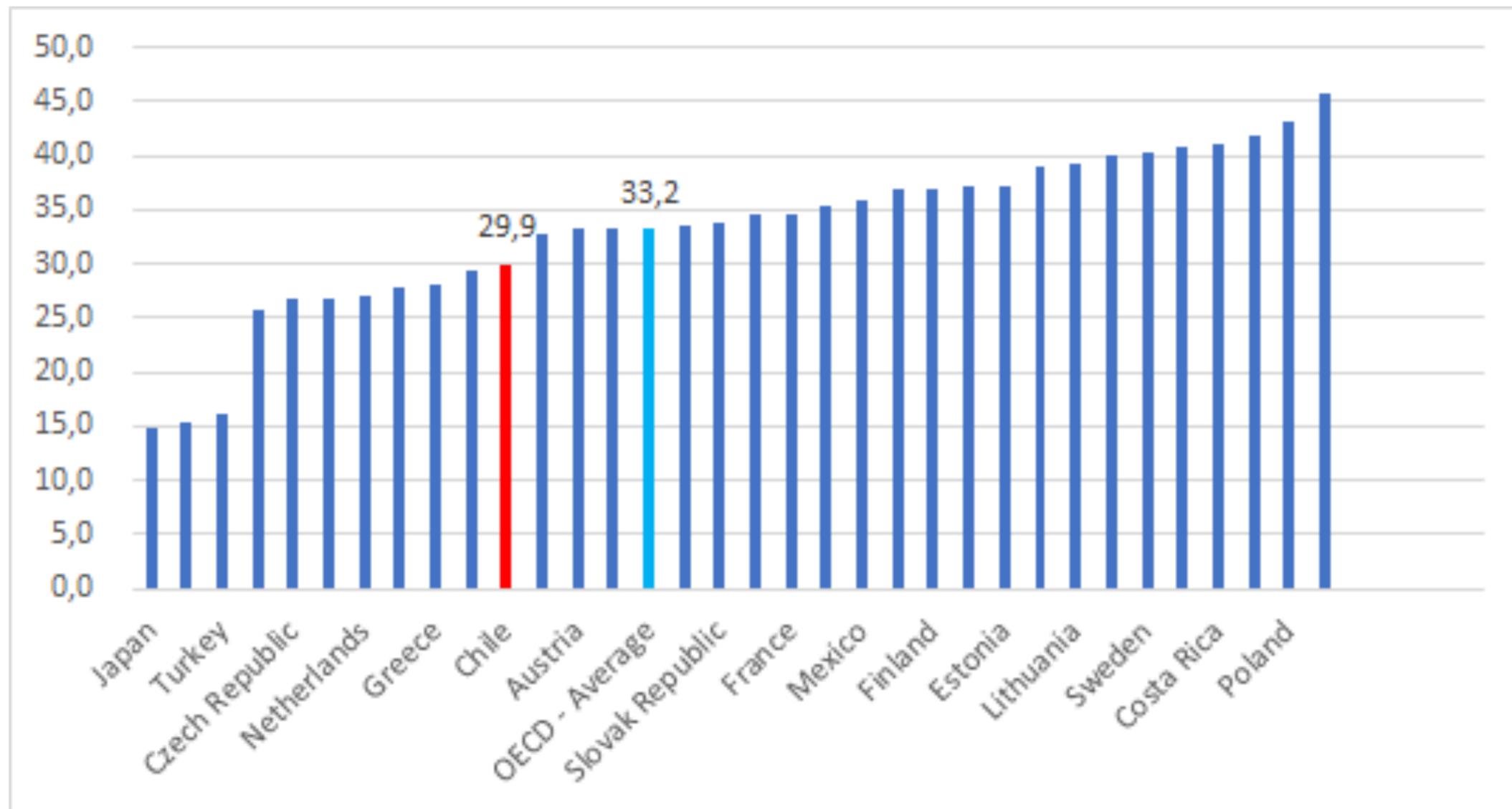


Figura 8: Salud

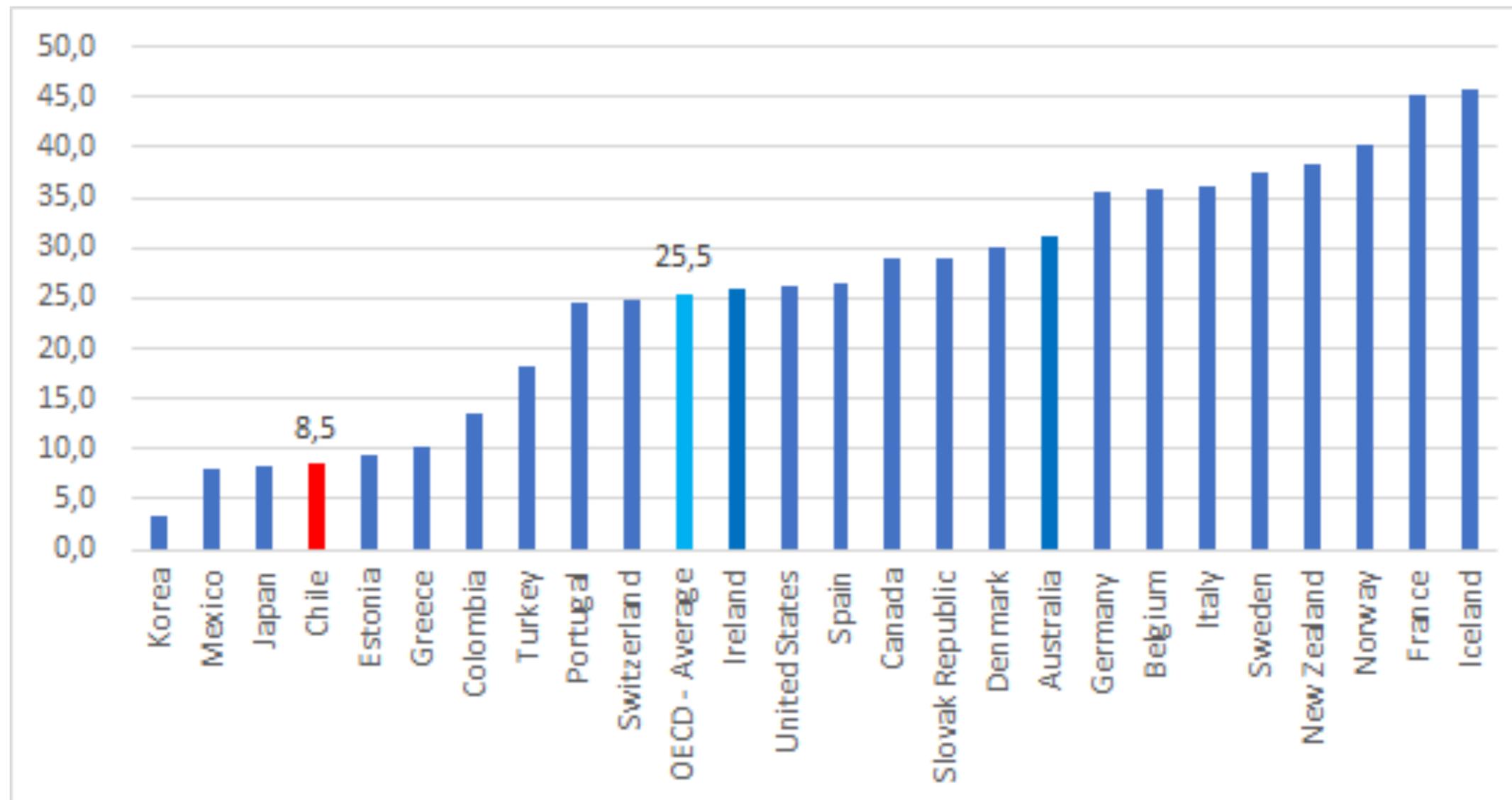
## Cargos de poder

### Mujeres Managers - 2019



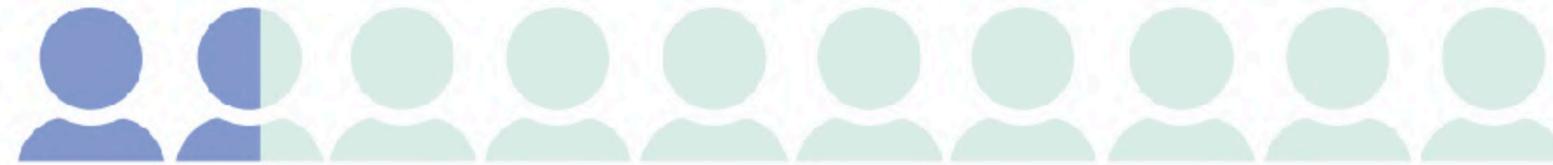
Cargos de poder

Mujeres en Directorios - 2019

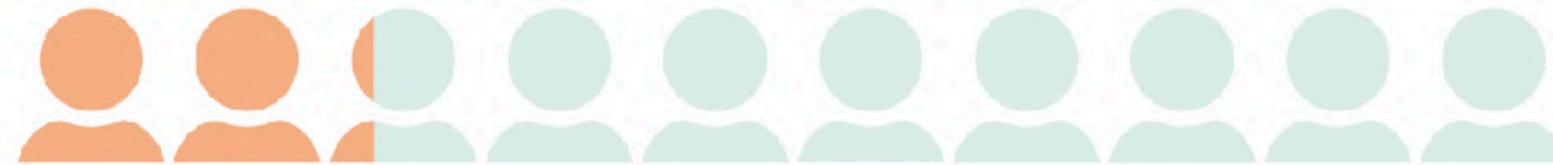


Distribución en cargos

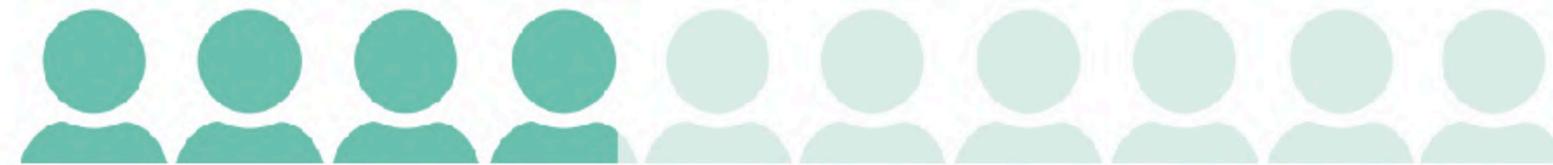
15,9%  
Directoras



23,0%  
Gerentas de  
primera línea



38,8%  
Trabajadoras



**Fuente:** Elaboración propia en base a la información reportada por las entidades emisoras de valores a la CMF, a través de las NCG 386 y 461.

### Falta de mujeres en altos cargos: **Implicancias**



Mujeres en cargos de poder **motivan a otras** a seguir su camino (Beaman et al. 2009)



Ayuda a derribar **estereotipos** sobre capacidades femeninas (Beaman et al. 2009)



Redes femeninas **benefician más a mujeres** para acceder a liderazgo (Yang et al. 2017)



Pocas personas deciden **políticas laborales**, posiblemente excluyendo necesidades femeninas



Políticas inclusivas **atraen y retienen** mujeres sin perjudicar a hombres (Corradini et al. 2022)



# 2.

## BRECHAS CONDUCTUALES DE MERCADO LABORAL Y ENTORNO



## 2. BRECHAS CONDUCTUALES DE MERCADO LABORAL Y ENTORNO

### Encuesta realizada

### Preferencias y Características Empleo

Encuesta a 1.526 hombres y 2.289 mujeres para complementar datos administrativos

	Men						Women					
	All (1)	TE (2)	Science (3)	Business (4)	Health (5)	Other (6)	All (7)	TE (8)	Science (9)	Business (10)	Health (11)	Other (12)
<b>Employment status</b>												
Dependent	0.79	0.84	0.73	0.76	0.79	0.76	0.78	0.81	0.70	0.79	0.86	0.75
Self-employed	0.13	0.10	0.12	0.10	0.16	0.18	0.13	0.07	0.18	0.09	0.10	0.16
Does not work	0.08	0.07	0.15	0.14	0.04	0.06	0.09	0.12	0.12	0.11	0.04	0.09
Observations	1,526	491	96	259	141	528	2,289	234	125	301	368	1,238
<b>Preferences when looking for a job (% Strongly Agree)</b>												
Being able to work where and when I want while	0.48	0.49	0.48	0.49	0.50	0.47	0.52	0.55	0.45	0.57	0.49	0.51
Have a fixed salary	0.40	0.34	0.48	0.29	0.51	0.47	0.55	0.49	0.55	0.45	0.60	0.57
Balance between work and other areas of my life	0.77	0.78	0.70	0.76	0.85	0.75	0.86	0.81	0.86	0.83	0.90	0.86
The opportunity to be a help to others or be useful to society	0.57	0.49	0.49	0.56	0.62	0.64	0.72	0.64	0.59	0.62	0.76	0.75
Make a lot of money	0.19	0.21	0.14	0.17	0.20	0.20	0.16	0.17	0.11	0.16	0.18	0.16
Have a job that involves contact with other people	0.31	0.27	0.17	0.35	0.32	0.34	0.45	0.35	0.28	0.40	0.53	0.47
Have a job close to my home	0.33	0.33	0.25	0.28	0.45	0.35	0.41	0.41	0.44	0.40	0.45	0.41
Have opportunities to advance to positions of greater responsibility	0.46	0.53	0.32	0.50	0.39	0.43	0.38	0.52	0.38	0.47	0.27	0.37
Having same sex coworkers (% Agree or Strongly Agree)	0.04	0.03	0.02	0.05	0.06	0.04	0.20	0.22	0.29	0.24	0.13	0.20
Observations	1,526	491	96	259	141	528	2,289	234	125	301	368	1,238
<b>Job characteristics (% Strongly Agree)</b>												
My job allows me to work where and when I want	0.34	0.41	0.40	0.38	0.20	0.29	0.28	0.30	0.39	0.36	0.16	0.28
I have a fixed salary	0.54	0.53	0.62	0.52	0.56	0.50	0.57	0.66	0.53	0.59	0.51	0.56
I can balance between work and other areas of my life	0.33	0.34	0.30	0.44	0.33	0.28	0.29	0.31	0.35	0.33	0.25	0.28
I can help others or be useful to society	0.43	0.34	0.40	0.42	0.67	0.46	0.56	0.39	0.46	0.42	0.73	0.58
My job allows me to make a lot of money	0.12	0.12	0.13	0.14	0.21	0.07	0.07	0.08	0.05	0.09	0.12	0.12
My job involves a lot of contact with other people	0.41	0.33	0.32	0.34	0.55	0.48	0.53	0.36	0.38	0.37	0.72	0.55
I have a job close to my home	0.35	0.35	0.43	0.34	0.38	0.34	0.37	0.33	0.48	0.34	0.38	0.38
I have opportunities to advance to positions of greater responsibility	0.18	0.20	0.20	0.18	0.16	0.16	0.13	0.16	0.16	0.19	0.13	0.12
Observations	1,405	458	82	222	135	497	2,082	205	110	267	352	1,126
<b>Female coworkers</b>												
Less than 40% women coworkers	0.32	0.52	0.26	0.29	0.12	0.21	0.15	0.44	0.28	0.24	0.05	0.09
Less than 40% women in senior positions	0.51	0.69	0.40	0.52	0.21	0.45	0.42	0.71	0.60	0.55	0.27	0.36
Observations	1,526	491	96	259	141	528	2,289	234	125	301	368	1,238

Notes: This table shows information on employment status, employment characteristics, preferences for different job attributes and actual job attributes for men and women who pursued a career in TE, science, business, health or other fields. The data comes from a survey that we designed and administered. The survey was sent by email by 14 of the 25 institutions participating in the centralized system of admission to former students who enrolled between 2000 and 2008.

## 2. BRECHAS CONDUCTUALES DE MERCADO LABORAL Y ENTORNO

### Encuesta realizada

Satisfacción profesional, barreras sociales, discriminación

	Men						Women					
	All (1)	TE (2)	Science (3)	Business (4)	Health (5)	Others (6)	All (7)	TE (8)	Science (9)	Business (10)	Health (11)	Others (12)
<b>Career Satisfaction (% Strongly Agree)</b>												
I chose a profession that motivates and excites me % Strongly Agree	0.41	0.43	0.52	0.27	0.46	0.43	0.46	0.32	0.49	0.32	0.55	0.48
I chose a profession according to my abilities and aptitudes % Strongly Agree	0.47	0.52	0.49	0.42	0.48	0.44	0.46	0.45	0.38	0.42	0.51	0.47
My profession has allowed me to develop professionally % Strongly Agree	0.49	0.52	0.50	0.51	0.52	0.45	0.45	0.39	0.38	0.48	0.58	0.42
Job satisfaction Mean (1 to 10)	7.42	7.40	7.62	7.71	7.55	7.23	7.24	7.35	7.28	7.32	7.35	7.18
Life Satisfaction Mean (1 to 10)	7.80	7.96	7.46	8.01	7.87	7.61	7.82	7.91	7.78	7.95	7.98	7.72
Observations	1,526	491	96	259	141	528	2,289	234	125	301	368	1,238
<b>Societal Barriers (% Agree or Strongly Agree)</b>												
I believe that in general, my gender has played against me in the job searching	0.07	0.07	0.06	0.05	0.11	0.08	0.34	0.50	0.37	0.47	0.14	0.33
Taking care of my family has hindered my professional development	0.18	0.16	0.20	0.15	0.26	0.20	0.42	0.49	0.36	0.35	0.40	0.44
Having more responsibilities at work has had a negative effect on my family life	0.43	0.45	0.39	0.36	0.50	0.44	0.55	0.53	0.52	0.51	0.57	0.56
I am willing to make sacrifices in order to reach high-level positions.	0.51	0.53	0.51	0.60	0.39	0.48	0.40	0.51	0.36	0.52	0.29	0.39
Observations	1,526	491	96	259	141	528	2,289	234	125	301	368	1,238
<b>Felt discrimination sometimes, frequently or always in:</b>												
Promotion at work	0.37	0.37	0.28	0.31	0.36	0.41	0.54	0.66	0.57	0.54	0.47	0.53
Opportunities to influence decision making	0.48	0.43	0.44	0.44	0.48	0.55	0.66	0.72	0.70	0.61	0.59	0.67
Earnings	0.46	0.49	0.28	0.41	0.35	0.49	0.62	0.77	0.63	0.69	0.42	0.64
Job evaluations	0.33	0.32	0.29	0.24	0.30	0.39	0.41	0.45	0.50	0.37	0.35	0.41
Development opportunities	0.38	0.40	0.29	0.35	0.37	0.41	0.50	0.58	0.48	0.52	0.48	0.48
Task assignment	0.41	0.38	0.36	0.34	0.44	0.46	0.57	0.60	0.63	0.58	0.48	0.58
Observations	1,526	491	96	259	141	528	2,289	234	125	301	368	1,238

## 2. BRECHAS CONDUCTUALES DE MERCADO LABORAL Y ENTORNO

### Encuesta a Graduados Universitarios



Diferencias por **atributos** del trabajo podrían generar **diferencias salariales**



Encuesta a **1.526 hombres** y **2.289 mujeres** para complementar datos administrativos



#### Principales hallazgos:

- Mujeres prefieren flexibilidad laboral, conciliación vida-trabajo y trabajos útiles a la sociedad, TE no tienen más probabilidad de contar con mayor flexibilidad en sus trabajos



#### Brechas en satisfacción profesional:

- Mayor percepción de discriminación en promoción, oportunidad toma decisiones, evaluaciones, tipo de trabajo y oportunidad de desarrollo e ingresos en TE (77% mujeres vs. 49% hombres)



#### Contexto institucional:

- Limitado acceso de mujeres en TE a puestos directivos pese a disposición al sacrificio
- Aun cuando en TE coincide el 52% mujeres están dispuestas a hacer sacrificios para llegar a puestos de alto nivel al igual que los hombres

Aguirre, Matta y Montoya (2024)

Los argumentos orales en la Corte Suprema de los EE. UU. son importantes: afectan los resultados de los casos y constituyen la única oportunidad para que externos sean testigos directos del comportamiento de los jueces de la corte más alta

Los argumentos orales en la Corte Suprema de los EE. UU. son importantes: afectan los resultados de los casos y constituyen la única oportunidad para que externos sean testigos directos del comportamiento de los jueces de la corte más alta

Jacobi y Schweers (2017)  
Encuentra que las mujeres son interrumpidas desproporcionadamente por sus colegas masculinos, así como por abogados masculinos

Los argumentos orales en la Corte Suprema de los EE. UU. son importantes: afectan los resultados de los casos y constituyen la única oportunidad para que externos sean testigos directos del comportamiento de los jueces de la corte más alta

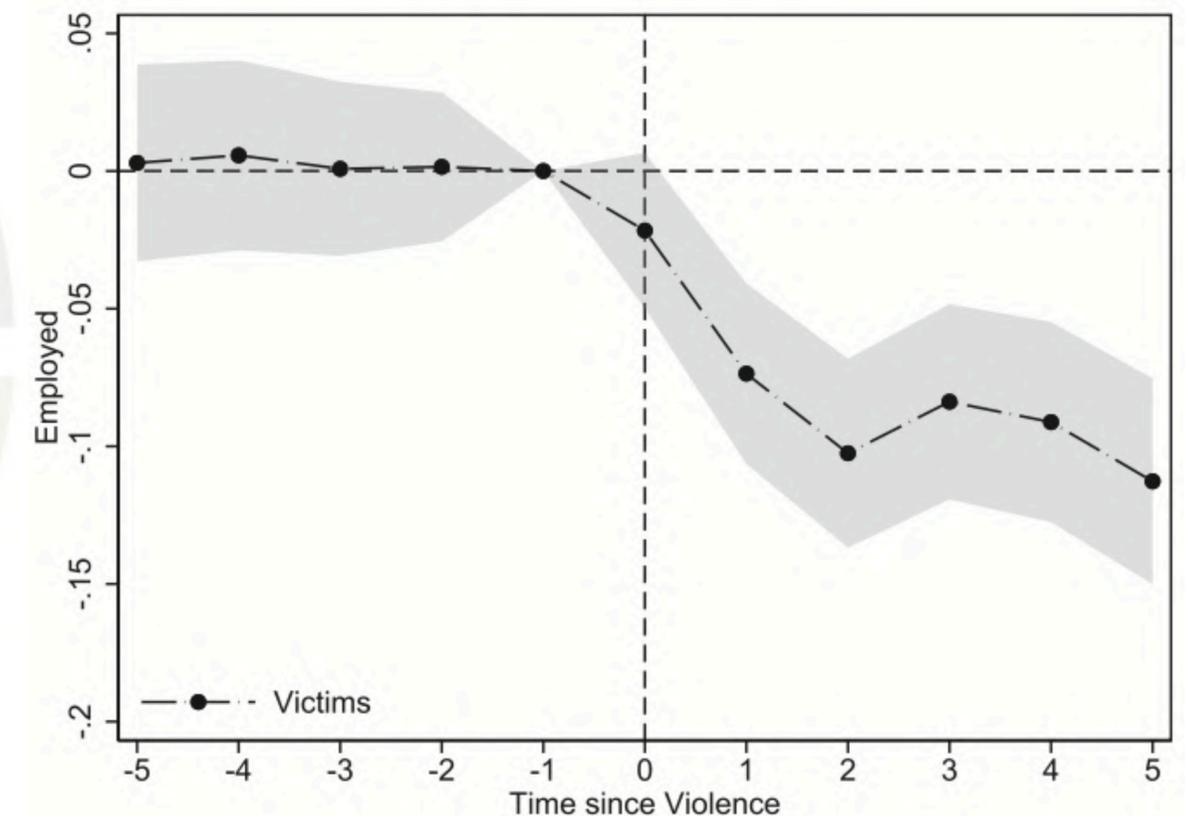
Jacobi y Schweers (2017)  
Encuentra que las mujeres son interrumpidas desproporcionadamente por sus colegas masculinos, así como por abogados masculinos

Evidencia similar se encuentra en interacciones en seminarios de economía  
(Dupas et al. 2022)

### ¿Existe trato distinto entre hombres y mujeres?

- La **violencia** entre colegas tiene **efectos económicos negativos** sustanciales y persistentes para víctimas
- Hombres que ejercen violencia contra mujeres **sufren menores consecuencias** laborales
- **Efectos** más amplios en la empresa:
  - Tras violencia hombre-mujer, las empresas se vuelven significativamente más **masculinas**
  - **Se reduce la contratación** de mujeres y aumenta su rotación
- El género de los directivos es importante:
  - Empresas gestionadas por mujeres **mitigan estos efectos negativos**
  - Son más propensas a **despedir a los victimario**

(a) Victim



Fuente: Adams-Prassl et al. (2024). QJE, 139(1), 1-55.

### Diferencias en el trato

#### Sexismo y estereotipos de género

*En general, los hombres son mejores que las mujeres en matemáticas*

En **ciertas carreras universitarias**, como es el caso de Ingeniería Comercial, se **profundizan los niveles de sexismo y estereotipos** de género en los(las) estudiantes. Las conductas basadas en estereotipos y pensamientos sexistas **afectan negativamente la carrera laboral** de las mujeres. La profundización de estas creencias en la universidad es preocupante dado a que la evidencia demuestra que **aumentan en el tiempo** (Paredes, Paserman y Pino, 2024)

En **economía**, un aumento de **académicas mujeres reducen las conductas sexistas**, aumentando el número de publicaciones de mujeres y así reduciendo la brecha salarial (Langan, 2019). Sin embargo, hay problemas por ejemplo en las cartas de recomendación para primeros trabajos académicos (Eberhard et. al., 2023)

La adopción de **tecnologías** puede tener **efectos desigualizantes**. Por ejemplo: en Dinamarca, las mujeres son un 20% menos propensas a usar herramientas como Chat GPT (Humlum y Vestergaard, 2024)

### Discriminación de género en otros mercados



La **discriminación por gusto** genera pérdidas de eficiencia y bienestar en los mercados  
(Becker, 2010)



Sin embargo, existe evidencia que demuestra que la discriminación de género no existe solo entre trabajadores, sino que también de **trabajadores a clientas**



En el mercado crediticio, se estimó que un **18%** de las solicitudes crediticias realizadas por mujeres jóvenes fueron **rechazadas** por discriminación de género. En términos económicos, se estima que esta discriminación supone una **pérdida** correspondiente de **\$1,675 USD** o **22%** del tamaño de los préstamos en la media

(Montoya, Parrado, Solis y Undurraga, 2024)

### Discriminación de género en otros mercados



La **discriminación por gusto** genera pérdidas de eficiencia y bienestar en los mercados (Becker, 2010)

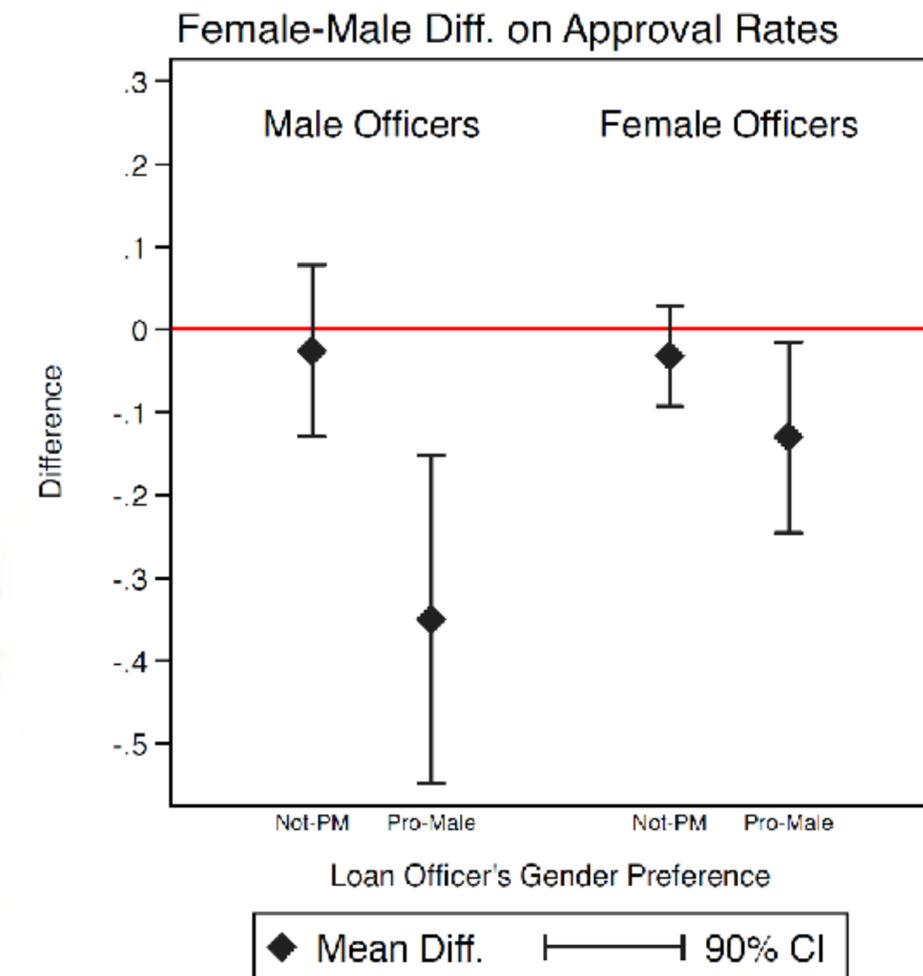


Sin embargo, existe evidencia que demuestra que la discriminación de género no existe solo entre trabajadores, sino que también de **trabajadores a clientas**



En el mercado crediticio, se estimó que un **9%** de las solicitudes crediticias realizadas por mujeres jóvenes fueron **rechazadas** por discriminación de género. En términos económicos, se estima que esta discriminación supone una **pérdida** correspondiente de 1,3 millones de dólares

(Montoya, Parrado, Solis y Undurraga, 2024)



"Which is the **most important problem** you face when dealing with Female/Male clients?"

	Main Problem with Female Clients	Main Problem with Male Clients	Mean Diff.
Low repayment rates	0.033	0.156	-0.122***
Uninformed of financial products	0.277	0.302	-0.025
Excessive administrative duties	0.138	0.119	0.019
Difficult to communicate	0.105	0.149	-0.045**
Too tough, require quick responses	<b>0.447</b>	0.273	<b>0.173***</b>



# 3.

## REFLEXIONES Y POLÍTICAS DE APOYO A LA INCLUSIÓN



#### Ganancias de productividad con la inclusión de mujeres

#### Beneficios de la inclusión de mujeres en productividad y eficiencia.

En **América Latina**, se ha estimado que el **menor porcentaje de mujeres managers** en las empresas provoca una pérdida de 8,9% del producto de las firmas en el corto plazo; y 9,4% en el largo plazo. Esto se explica por pérdidas de talento y una pérdida en la productividad agregada

*(Cuberes & Teignier, 2017)*

#### Ganancias de productividad con la inclusión de mujeres

#### Beneficios de la inclusión de mujeres en productividad y eficiencia.

En **América Latina**, se ha estimado que el **menor porcentaje de mujeres managers** en las empresas provoca una pérdida de 8,9% del producto de las firmas en el corto plazo; y 9,4% en el largo plazo. Esto se explica por pérdidas de talento y una pérdida en la productividad agregada

*(Cuberes & Teignier, 2017)*

En **Colombia**, se ha evidenciado que las empresas con una mayor participación de mujeres en las áreas de creación de conocimiento e innovación se relacionan con un incremento en el comportamiento innovador y un aumento en la productividad. En específico, la **mayor participación femenina incrementa la innovación** tecnológica de las empresas

*(Gallego & Gutierrez, 2018)*

#### Ganancias de productividad con la inclusión de mujeres

#### Beneficios de la inclusión de mujeres en productividad y eficiencia.

En **América Latina**, se ha estimado que el **menor porcentaje de mujeres managers** en las empresas provoca una pérdida de 8,9% del producto de las firmas en el corto plazo; y 9,4% en el largo plazo. Esto se explica por pérdidas de talento y una pérdida en la productividad agregada

*(Cuberes & Teignier, 2017)*

En **Colombia**, se ha evidenciado que las empresas con una mayor participación de mujeres en las áreas de creación de conocimiento e innovación se relacionan con un incremento en el comportamiento innovador y un aumento en la productividad. En específico, la **mayor participación femenina incrementa la innovación tecnológica** de las empresas

*(Gallego & Gutierrez, 2018)*

En **México**, se ha estudiado que las **investigadoras** mujeres de universidades públicas son un 8% más productivas que sus compañeros hombres; relacionando la **productividad con la calidad de las publicaciones** académicas

*(Rivera et. al., 2018)*

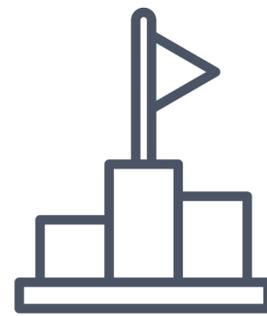
### 3. REFLEXIONES Y POLÍTICAS DE APOYO A LA INCLUSIÓN

Políticas que apoyan la inclusión de mujeres al mercado laboral

Políticas que facilitan la inserción de mujeres al mercado laboral



Medidas de **acción afirmativa** mujeres en cargos de liderazgo



Aumento en la **competencia** en mercados donde se sospecha discriminación por gusto



Mayor **flexibilidad** dentro del mercado laboral



Políticas de **corresponsabilidad parental**



# 4.

## QUÉ SE ESTÁ HACIENDO



1.

### **Universidad:**

cuotas de ingreso  
en carreras con  
subrepresentación  
femenina como  
Ingenierías



1.

### **Universidad:**

cuotas de ingreso  
en carreras con  
subrepresentación  
femenina como  
Ingenierías

2.

### **Mercado Laboral:**

Ley de conciliación  
vida laboral y  
familiar



1.

**Universidad:**  
cuotas de ingreso  
en carreras con  
subrepresentación  
femenina como  
Ingenierías

2.

**Mercado Laboral:**  
Ley de conciliación  
vida laboral y  
familiar

3.

**Mujeres en altos  
cargos,** cuotas en  
directorios de  
empresas públicas

1.

**Universidad:**  
cuotas de ingreso  
en carreras con  
subrepresentación  
femenina como  
Ingenierías

2.

**Mercado Laboral:**  
Ley de conciliación  
vida laboral y  
familiar

3.

**Mujeres en altos  
cargos,** cuotas en  
directorios de  
empresas públicas

4.

**Corresponsabilidad**  
aunque derechos  
son derivados de las  
mujeres el ceder el  
postnatal y  
enfermedad del hijo  
menor de un año

1.

**Universidad:**  
cuotas de ingreso  
en carreras con  
subrepresentación  
femenina como  
Ingenierías

2.

**Mercado Laboral:**  
Ley de conciliación  
vida laboral y  
familiar

3.

**Mujeres en altos  
cargos,** cuotas en  
directorios de  
empresas públicas

4.

**Corresponsabilidad**  
aunque derechos  
son derivados de las  
mujeres el ceder el  
postnatal y  
enfermedad del hijo  
menor de un año

5.

**Ley Karin:** Busca  
efectos en el  
entorno laboral



# Brechas de Género en el Mercado Laboral y Entorno Laboral

---

Josefa Aguirre  
Pontificia Universidad Católica de Chile

Ana María Montoya  
Universidad Adolfo Ibáñez



**ESTADÍSTICAS PARA EL  
TRABAJO DECENTE**