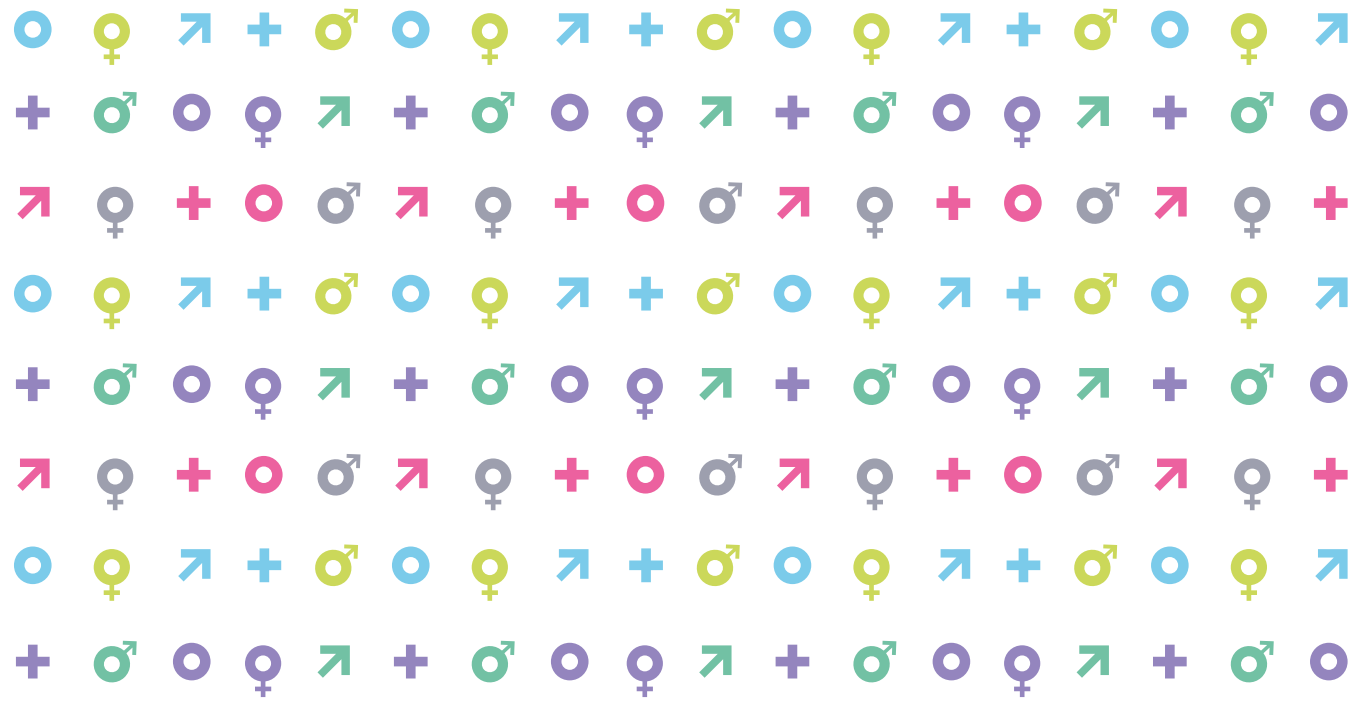
Informe GET

Género, Educación y Trabajo

La brecha persistente.

Primer estudio sobre la desigualdad de género en el ciclo de vida. Una revisión de los últimos 25 años.



get+ programa género educación trabajo

comunidadmujer

Informe GET

Género, Educación y Trabajo

La brecha persistente.

Primer estudio sobre la desigualdad de género en el ciclo de vida. Una revisión de los últimos 25 años.

Primera Edición: abril de 2016

Registro de Propiedad Intelectual:
266239

Directora Ejecutiva de ComunidadMujer:
Alejandra Sepúlveda

Directora de Estudios de ComunidadMujer e Investigadora Responsable:
Paula Poblete

Estudios de ComunidadMujer e Investigadora Asistente:
Gabriela Saieg

Colaboradores:
Constanza Díaz, María Paz Fernández, Ignacio Godoy, Paula Ibáñez, Carina Lupica, Víctor Olivares.

Comunicaciones de ComunidadMujer:
Tanya Cafena

Diseño, Diagramación y Portada:
Carlos Yarad

Fotografía:
Pablo Sanhueza

Desarrollo Web: www.informeget.cl
Grupo AWA

ComunidadMujer
Av. Bustamante 26 piso 3, Providencia, Santiago
562 2222 3130
info@comunidadmujer.cl
www.comunidadmujer.cl

Los contenidos de este Informe pueden ser reproducidos en cualquier medio, citando la fuente:
“ComunidadMujer. (2016). Informe GET, Género, Educación y Trabajo: la brecha persistente. Primer estudio sobre la desigualdad de género en el ciclo de vida. Una revisión de los últimos 25 años. Chile.” ©

Impreso en Chile.

AGRADECIMIENTOS

Este trabajo no habría sido posible sin el apoyo del Banco Interamericano de Desarrollo. Por esta razón agradecemos muy especialmente a Andrew Morrison, Jefe de la División de Género y Diversidad, a la Economista Principal de dicha unidad, Claudia Piras, y al Representante del BID en Chile, Koldo Echebarría, quienes confiaron en ComunidadMujer para la realización de esta investigación.

Asimismo agradecemos al Ministerio de Educación, al Ministerio del Trabajo y Previsión Social y al Servicio Nacional de la Mujer, por su patrocinio a nuestro Programa GET, Género, Educación y Trabajo, que da el marco al presente informe.

También queremos expresar nuestra gratitud a cada investigador e investigadora que colaboró en esta publicación, y a los expertos y expertas que con su visión y aporte enriquecieron este trabajo, durante la realización de cuatro talleres: Irma Arriagada, Andrea Bentancor, Susana Carey, Magdalena Claro, María Paz Domínguez, Pamela Díaz Romero, Jessica González, Elizabeth Guerrero, María Eugenia Hirmas, Cristóbal Hunneus, Valentina Ilic, Osvaldo Larrañaga, Carola Peyrín, Paz Portales, Ana María Raad, Andrea Repetto, Jaime Ruiz Tagle, María Inés Salamanca, Adriana Sanhueza, Fernanda Silva, Andrea Tokman, Sergio Urzúa, Jimena Valderas y Pamela Villalobos.

Destacamos también los comentarios a este documento de las directoras de ComunidadMujer: Esperanza Cueto, Mercedes Ducci, María Eugenia Hirmas, Anita Holuigue, Victoria Hurtado, Marcela Ríos y Consuelo Saavedra.

Finalmente queremos agradecer a BHP Billiton, por facilitar la promoción y conocimiento de este informe más allá de nuestras fronteras.

CONTENIDOS

INTRODUCCIÓN. / 11

CAPÍTULO 1 / 21
Mirada transversal, a lo largo de las etapas de la vida y del período entre 1990 y 2015

1.1 Envejecimiento de la población / 22
1.2 Variación en la composición familiar tradicional / 33
1.3 Disminución de la pobreza / 42
1.4 Principales brechas de género a lo largo del ciclo de vida o las pesadas e invisibles “piedras en el zapato” de las mujeres / 45
- 1.4.1 Estereotipos de género desde la primera infancia / 46
- 1.4.2 Las niñas y la naturalización del trabajo doméstico / 47
- 1.4.3 Embarazo adolescente, un reproductor de la pobreza. / 48
- 1.4.4 Feminización de los “NINI” y el futuro hipotecado / 49
- 1.4.5 Enseñanza diferenciada de las Matemáticas: la multiplicación de la desigualdad / 50
- 1.4.6 Acceso a la Educación Superior: carreras “para mujeres” y escasa presencia en CTIM / 51
- 1.4.7 Pocas mujeres trabajando y sin poder de decisión / 52
- 1.4.8 Escandalosa brecha salarial de género / 54
- 1.4.9 Leyes y prácticas laborales: el costo no compartido de la parentalidad / 56
- 1.4.10 Las mujeres trabajan el triple en las tareas domésticas y de cuidado / 57
- 1.4.11 Bajas pensiones: el epílogo de la desigualdad en el mercado laboral / 58
- 1.4.12 Mujeres y niñas: principales víctimas de la violencia / 59

CAPÍTULO 2 / 61
Brechas de género en la infancia y adolescencia (0 a 17 años)

Brechas de género en la primera infancia (0 a 5 años)

2.1 Diferencias al nacer / 65
- 2.1.1 Nacidos vivos según peso y talla al nacer / 65
- 2.1.2 Mortalidad infantil / 68

2.2 Desarrollo cognitivo y social / 69
2.3 Educación Parvularia / 74

Brechas de género en la infancia y adolescencia (6 a 17 años)

2.4 Conductas saludables de niñas, niños y adolescentes / 90
- Recuadro 2.1: Violencia en la infancia y adolescencia / 93

2.5 Acceso y resultados en la Educación Básica (6 a 13 años) / 94
- 2.5.1 Acceso a la Educación Básica / 95
- 2.5.2 Aprobación y deserción en la Educación Básica / 96
- 2.5.3 Resultados en SIMCE de 4o Básico / 97
- Recuadro 2.2: Desigualdad de género en los textos escolares / 101

2.6 Currículum oculto y expectativas de los adultos. / 101
- 2.6.1 Estereotipos de género en el currículum oculto / 101
- 2.6.2 Expectativas de las y los profesores / 103
- 2.6.3 Expectativas de madres y padres / 106
- Recuadro 2.3: Brechas de género en el trabajo infantil / 109

2.7 Acceso y resultados en la Educación Media (14 a 17 años) / 111
- 2.7.1 Acceso a la Educación Media / 111
- 2.7.1.1 Matrícula y tasa neta de asistencia / 111
- 2.7.1.2 Educación Media Científico Humanista y Técnico Profesional / 115
- 2.7.2 Aprobación y deserción en la Educación Media / 119
- 2.7.3 Brechas de género en pruebas estandarizadas / 121
- 2.7.3.1 Resultados SIMCE de 2o Medio / 121
- 2.7.3.2 Resultados de la prueba PISA / 124

Recuadro 2.4: Brechas de género en TIC's / 128
2.8 Adolescentes que trabajan y que no estudian ni trabajan (15 a 17 años) / 128
2.8.1 El vínculo de las y los adolescentes con el trabajo / 121
2.8.2 Adolescentes que no estudian ni trabajan / 130
Recuadro 2.5: Embarazo adolescente, un reproductor de pobreza / 133

CAPÍTULO 3 / 140
Brechas de género en la juventud (18 a 24 años)

3.1 Juventud y educación / 142
Recuadro 3.1: Marco institucional de la Educación Superior en Chile / 143
3.1.1 Jóvenes estudiando / 146
3.1.1.1 Jóvenes que solo estudian / 146
3.1.1.2 Jóvenes que estudian y trabajan de manera remunerada / 150
3.1.2 Jóvenes en la Educación Superior / 153
3.1.2.1 Resultados PSU por sexo / 154
3.1.2.2 Evolución de la matrícula en pregrado / 159
3.1.2.2.1 Matrícula de primer año y titulación / 165
3.1.2.2.2 ¿Qué estudian mujeres y hombres? / 170
3.1.2.2.3 Jornadas y modalidad de estudio / 178
3.1.2.3 Evolución de la matrícula total en postgrado / 182
3.1.2.3.1 Matrícula y titulación / 182
3.1.2.3.2 ¿En qué se especializan mujeres y hombres? / 188
3.1.2.3.3 Jornada y modalidad de estudio / 192
3.1.2.3.4 Becas de estudio por sexo / 194
3.2 Jóvenes que solo trabajan de manera remunerada / 196
3.3 Jóvenes que no estudian ni trabajan / 199
Recuadro 3.2: Sexualidad, maternidad y paternidad en la juventud / 202

CAPÍTULO 4 / 210
Brechas de género en la adultez (25 a 59 años)

4.1 Adultez y jefatura de hogar / 208
Recuadro 4.1: Mujeres solas, con hijos e hijas a cargo / 211
4.2 Escolaridad en la adultez / 214
4.3 Trabajo no remunerado y tiempo total de trabajo / 220
4.3.1 Trabajo no remunerado / 220
4.3.2 Mujeres fuera del mercado de trabajo / 222
Recuadro 4.2: Violencia de Género al interior de la familia / 230
4.3.3 Tiempo total de trabajo / 232
4.4 Trabajo remunerado / 234
Recuadro 4.3: Protección de la vida familiar de las y los trabajadores / 235
4.4.1 Participación laboral / 237
Recuadro 4.4: A cuatro años de la creación del permiso postnatal parental / 241
Recuadro 4.5: El problema del artículo No 203 del Código del Trabajo / 247
4.4.2 Inserción laboral femenina y tipos de hogar / 248
4.4.3 Características de la ocupación femenina / 250
4.4.3.1 Edad / 250
4.4.3.2 Nivel educacional / 252
4.4.3.3 Rama de actividad / 254
Recuadro 4.6: El "techo de cristal" / 359
4.4.3.4 Categoría ocupacional / 262
Recuadro 4.7: Caracterización del emprendimiento femenino en Chile / 267
4.4.3.5 Tipos de contrato de trabajo / 270
4.4.3.6 Jornadas de trabajo / 273
4.4.3.7 Sindicalización / 276

Recuadro 4.8: Acoso Laboral y Sexual / 278
4.4.3.8 Capacitación / 281
4.4.4 Ingresos laborales y brechas salariales / 285
Recuadro 4.9: Las múltiples causas explicativas de la brecha salarial / 287
4.4.5 Desocupación / 304
Recuadro 4.10: Marco Institucional de la Seguridad Social en Chile / 309
4.5 Previsión para la vejez / 311
4.5.1 Informalidad / 311
4.5.2 Cotizantes / 315
4.6 Previsión para la salud / 316
4.6.1 Cotizantes / 316
4.6.2 Licencias médicas / 319

CAPÍTULO 5 / 332
Brechas de género en la vejez (60 años o más)

5.1 Caracterización Socioeconómica / 326
5.2 Vejez y jefatura de hogar / 327
5.3 Escolaridad / 331
5.4 Participación en el Mercado del Trabajo / 336
5.5 Sistema Previsional / 345
Recuadro 5.1: Pensiones de Vejez / 346
Recuadro 5.2: Reforma Previsional de 2008 y Equidad de Género / 352
5.6 Salud / 355

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES / 359

BIBLIOGRAFÍA / 371

GLOSARIO GET / 382

ANEXO METODOLÓGICO / 386



Introducción

Desde 1990 a la fecha, Chile ha tenido un notable crecimiento económico y una exitosa transición democrática. Reflejo de ello ha sido, por ejemplo, el reconocimiento de la comunidad internacional expresado en 2010 con el ingreso del país a la OCDE y, a partir de 2013, con la consideración por parte del Banco Mundial, como un país de economía de alto ingreso.



Internamente, el mayor éxito del sistema económico chileno ha sido la reducción de la pobreza, sin embargo, la desigualdad persiste y es muy alta para los estándares internacionales. De hecho, Chile es el país más desigual de la OCDE, con un Coeficiente de Gini[1] de 0,51 y también uno de los más desiguales de América Latina y El Caribe (Banco Mundial, 2015). Y esas diferencias tienen una fuerte expresión de género, que observamos en todo el ciclo de vida de las mujeres.

Así, aun cuando Chile ocupa el lugar 35 de 140 países evaluados en el Índice de Competitividad 2015-2016 del *World Economic Forum* (WEF), cae al lugar 73 (de 145) en el Índice Brechas de Género (WEF, 2015). En "Logro Educacional" y "Salud y Esperanza de Vida" el país tiene buenos indicadores (aunque como veremos a lo largo de este informe, las variables medidas en educación y salud son muy básicas como para dar cuenta de los desafíos de género en dichas materias), pero en "Empoderamiento Político" y "Participación Económica y Oportunidades", los indicadores son paupérrimos.

Por su parte, el Observatorio de Igualdad de Género de América Latina y el Caribe (OIG) de la CEPAL, ordena la igualdad de género en torno a tres pilares que dan cuanta de los distintos aspectos vinculados a la autonomía de las mujeres: la autonomía física (el control sobre el propio cuerpo), la autonomía económica (la capacidad de generar ingresos propios y controlar los activos y recursos) y la autonomía política (la plena participación en la toma de decisiones que afectan su vida y a su colectividad). Específicamente, la autonomía económica se fortalece en la medida en que las mujeres conquistan la autonomía física y la autonomía en la toma de decisiones. Dicho de otra manera, la autonomía económica de las mujeres es el resultado de una articulación virtuosa entre la interdependencia económica, los derechos reproductivos, una vida libre de violencia y la paridad en la política (CEPAL, 2015).

1 El coeficiente de Gini es una medida de desigualdad de ingresos, que se construye de manera tal que su rango va entre 0 y 1, donde el 0 corresponde a la perfecta igualdad (todos tienen los mismos ingresos) y el 1 a la perfecta desigualdad (una persona tiene todos los ingresos y los demás ninguno).

Las mujeres enfrentan mayores barreras y desventajas que los hombres en cuanto a su autonomía económica, política y social. Y esto, según la evidencia que presentamos en este informe, comienza en edades tempranas.

Desde el nacimiento, las niñas y los niños son educados y socializados de forma diferente, lo que tiene importantes consecuencias en todos los aspectos de la vida: en la familia, los estudios, el trabajo y las relaciones sociales. Vivimos inmersos en un orden social de género que perpetúa esas desigualdades.

De acuerdo con el PNUD, el sistema u orden de género refiere a "los atributos sociales y las oportunidades asociadas con el ser femenino y masculino", con las relaciones entre hombres y mujeres y entre personas del mismo sexo. "Estos atributos, oportunidades y relaciones están construidos socialmente, son aprendidos a través de procesos de socialización y varían según el contexto social y temporal. El género determina lo que puede esperarse, lo que es permitido y valorado en una mujer o un hombre en un contexto dado" (PNUD, 2001, citado en PNUD, 2010).

A lo largo del tiempo, y conforme al desarrollo de las sociedades, se construyen y transforman las concepciones socialmente compartidas sobre las identidades, poderes, prestigios y funciones femeninas y masculinas. Estas representaciones culturales son fundamentales para las posibilidades de realización de las personas y la organización social. "La distinción entre masculino y femenino establece un eje principal en el mapa mental con el cual las personas entienden su mundo y se orientan cotidianamente en él" (PNUD, 2010).

Estos atributos y valoraciones no evolucionan de la misma manera en las distintas sociedades, tienen un impacto directo en las prácticas y en la organización de las relaciones cotidianas y constituyen la base fundamental de la relación –simétrica o asimétrica– entre ambos sexos. El problema está en que la imagen tradicional del hombre como principal encargado de proveer los recursos económicos -mediante el trabajo remunerado- y de asegurar el orden -a través de su participación en el poder-, y de la mujer como garante de las tareas domésticas, la crianza de los hijos e hijas y el ejercicio de las labores de todo lo que requiera ser cuidado, han organizado las actividades de las personas a lo largo de la historia, convirtiéndose en el paradigma imperante en las sociedades más conservadoras, como la chilena.

"Esa división del trabajo y de los ámbitos de pertenencia está asociada a una diferencia de prestigios, jerarquías y poderes. El espacio público –predominantemente masculino– adquirió valor económico, social y de reputación, mientras que al hogar o espacio privado –destinado históricamente a las mujeres– se le asignó uno meramente simbólico. La participación en uno u otro espacio se convirtió en la fuente principal de la desigualdad del sistema de género" (ComunidadMujer, 2010).

¿Por qué es importante entender las causas y cómo opera este paradigma? Porque la semilla de la inequidad de género en la edad adulta se siembra en la primera infancia y es ahí donde debemos partir deconstruyendo el orden de género y los roles aprendidos.

La construcción de las relaciones sociales entre los sexos constituye una estructura de poder que condiciona las capacidades y oportunidades de las personas, en este caso, en grave desmedro de las mujeres. Es necesario desmantelar las desigualdades de poder entre hombres y mujeres si Chile verdaderamente quiere retomar la senda del crecimiento y el desarrollo. Hablamos de ese proceso de expansión de libertades igualitario para todas las personas que describe el economista indio Amartya Sen y que exige, por un lado, la eliminación de las principales fuentes de privación de libertad, como la pobreza, la escasez de oportunidades, las restricciones para participar en la vida social, política y económica de la comunidad, entre otras; así como el desarrollo óptimo de las capacidades.

Según establece el PNUD, "las capacidades son aquellos bienes creados por la sociedad, de los que las personas se apropian –como salud, participación, ingresos, educación, seguridad, sentido de pertenencia– y que les permiten en mayor o menor medida elegir libremente y realizar efectivamente sus proyectos de vida" (PNUD, 2010). La deficiencia en la capacidad, entonces, se produce porque la sociedad no ha proporcionado el acceso a los medios para desarrollarla o mantenerla.

"El proceso de ampliar las capacidades básicas de las personas, tales como la educación, la atención médica, el ingreso y el empleo, hasta las libertades económicas y políticas, es lo que se reconoce como desarrollo humano" (Sen, 1989; PNUD, 1992). Desde la perspectiva de género, el desarrollo se asocia con la superación de las inequidades entre hombres y mujeres y el logro de la igualdad de las oportunidades para unos y otros, en el acceso a los recursos y en la posibilidad de desarrollar sus potencialidades, tomar decisiones y ejercer sus derechos.

ComunidadMujer observa y constata que entre Educación y Trabajo existe un continuo, que los resultados en el ámbito laboral, se explican en gran medida por la trayectoria recorrida, desde la etapa escolar. Resulta necesario entonces, develar la desigualdad de género experimentada desde el nacimiento de las personas, los estímulos entregados al interior de las familias, la formación ofrecida por los colegios, las alternativas en cuanto a proyectos de vida, vinculados con la maternidad, los estudios superiores y el trabajo; el soporte institucional sobre el cual se tejen estas alternativas, cuyo punto final se expresa en las pensiones recibidas durante la vejez.

Los estereotipos y prejuicios alrededor de los roles sociales de los hombres y de las mujeres, presentes en la costumbre y la tradición, permean de modo imperceptible muchas elecciones individuales y conductas escolares y laborales. Las valoraciones y las expresiones sociales y culturales hacia lo que se juzga "masculino" o "femenino", influyen en la orientación de mujeres y hombres hacia profesiones y trabajos distintos, limitando las potencialidades de las personas al estimular o reprimir los comportamientos en función de su adecuación al género (ComunidadMujer, 2014a; Lupica, 2014).

En Educación, los retos son de segunda generación. La alfabetización, la matrícula y los años de escolaridad ya son un asunto paritario. Hoy el desafío está en la entrega de contenidos, la estimulación de habilidades, el desempeño, y en la amplitud de campos de desarrollo que se ponen a disposición de hombres y mujeres. En Trabajo, el país tiene retos básicos y complejos, desde aumentar la participación laboral femenina, igualar remuneraciones y diversificar los campos de ocupación, hasta aumentar la presencia femenina en los altos cargos.

"ComunidadMujer observa y constata que entre Educación y Trabajo existe un continuo, que los resultados en el ámbito laboral, se explican en gran medida por la trayectoria recorrida, desde la etapa escolar".

Las brechas educacionales en la niñez y la juventud se extienden en la vida adulta al ámbito laboral, todo lo cual ocasiona diferencias en el desarrollo de las personas y su calidad de vida. En definitiva, en la trayectoria Educación-Trabajo es necesario el cultivo de las capacidades y la libertad para que las mujeres puedan realizarse como sujetos en igualdad de condiciones con los hombres.

La construcción de la identidad y del rol, que recoge los imperativos sobre el ser hombre o mujer, es un proceso complejo que involucra factores biológicos, psicológicos, sociales y culturales, que se configuran a través de la experiencia, los ritos y las costumbres vividas desde la concepción del individuo. Incluso antes de su nacimiento, los adultos que lo cuidarán, escogen un nombre y preparan el ambiente familiar, estableciendo diferencias según si este será niña o niño.

Así, desde el momento del nacimiento y de manera casi inconsciente, las y los adultos fomentan, estimulan y orientan a las niñas a las actividades domésticas y maternales y a los niños hacia actividades profesionales o de mayor riesgo y fuerza. Desde la identidad de género, las niñas y los niños estructuran su experiencia vital. El género al que pertenecen los hace identificarse en todas sus manifestaciones: sentimientos, actitudes, comportamientos, juegos, etc., de "niño" o de "niña". Cuando un niño se sabe y asume como perteneciente al grupo de lo masculino y una niña al de lo femenino, esta identidad se convierte en un tamiz por el que pasan todas sus experiencias, aceptando sin cuestionamientos (rechazando) lo que (no) se considera "propio del género" (Lamas, 1996).

Las niñas aprenden a ser mujeres conforme a la normativa social que predomina: aquella que estimula conductas encaminadas al cuidado de la estética, a la maternidad, al trabajo doméstico y al cuidado de las personas. Este comportamiento, que se presenta de una manera inconsciente en los primeros años de vida, es la preparación simbólica para arraigar su rol de mujer en la etapa adulta. Aunque actualmente en diversos círculos sociales se las estimula para que estudien y se preparen profesionalmente, eso no las aleja de seguir siendo educadas con los énfasis mencionados (Colín, 2013).

Además de la familia, institución primaria de socialización, el sistema escolar tiene un rol indiscutido en la construcción de los roles de género desde la primera infancia. Los métodos pedagógicos y los planes de estudio tradicionales suelen reforzar los estereotipos y mantener el *statu quo*. En muchas oportunidades, las escuelas refuerzan el papel pasivo y dócil de las niñas. Las normas escolares como la memorización y la obediencia concuerdan con el comportamiento que se espera de ellas (Lamas, 1996).

La presencia de estereotipos de género afecta el modo en el cual niñas y niños perciben sus habilidades y competencias, lo que influye en sus rendimientos académicos. Así, las niñas y los niños presentan actitudes sesgadas hacia las diversas materias y sus aprendizajes difieren.

En especial, las niñas obtienen peores resultados en matemáticas lo que para muchos expertos, es una desventaja porque el rendimiento en esta materia, es un buen predictor de los ingresos futuros de las personas (ComunidadMujer, 2014b).

"La presencia de estereotipos de género afecta el modo en el cual niñas y niños perciben sus habilidades y competencias, lo que influye en sus rendimientos académicos. Así, las niñas y los niños presentan actitudes sesgadas hacia las diversas materias y sus aprendizajes difieren".

En la pubertad, la diferencia de género aprendida hasta ese momento se hace plenamente consciente con la aparición de los cambios corporales y las nuevas experiencias sociales inherentes al proceso de formación de la propia identidad. Cuando llegan a la adolescencia, las niñas ya aprendieron patrones de comportamiento que las adhieren al rol tradicional que se espera de ellas (Colín, 2013).

Durante la juventud, se toman decisiones personales trascendentales, vinculadas a las transiciones educativas, laborales y familiares. Las y los jóvenes sobrellevan una superposición de actividades y ámbitos: cursan estudios secundarios, algunos ingresan a los estudios superiores, tienen sus primeras experiencias en el mercado laboral y muchos de ellos organizan sus propias familias. La forma en que las y los jóvenes asumen los diferentes roles, la manera en la que dan el paso entre la familia de origen y la propia, así como entre el sistema educativo y el mercado laboral, son diferentes entre las mujeres y los hombres. Por ende, son diversas las capacidades que adquieren y las oportunidades con las que se podrán desenvolver en el mundo adulto (Lupica, 2014).

La educación es un instrumento crucial para el progreso y la movilidad social, con retornos positivos que se evidencian en la inserción laboral y los ingresos. El nivel educativo es utilizado con frecuencia como una medida del capital humano, habilidades y aptitudes de las personas. En las últimas tres décadas, en Chile ha aumentado considerablemente el acceso a la Educación Superior, sin embargo, entre las mujeres y los hombres que continúan sus estudios más allá de la Enseñanza Media, la elección de las carreras y profesiones también está condicionada por la estructura de género. Las mujeres se inclinan mayoritariamente por los campos vinculados a la docencia y la salud, mientras que los hombres se vuelcan principalmente a las ingenierías y la informática (ComunidadMujer, 2014a).

En ese sentido, “el sistema educacional no ha sabido consolidarse como un mecanismo que facilite la igualdad de oportunidades, como lo demuestran las diferencias en las mediciones entre jóvenes de distintos niveles de ingresos y entre hombres y mujeres jóvenes. Las inequidades no solo se cristalizan en los distintos años de educación formal que los jóvenes alcanzan según su nivel socioeconómico, sino que se materializan en los procesos y resultados del aprendizaje según su sexo. En consecuencia, el sistema educativo se presenta, al mismo tiempo, como mecanismo de integración y de segmentación social entre los diversos colectivos de jóvenes” (Hopenhayn, 2008).

Las consecuencias de la adquisición diferenciada de capacidades educativas en la juventud se reflejan con nitidez en las oportunidades laborales que mujeres y hombres tienen en la etapa adulta. En el mercado del trabajo se observa una aguda segregación ocupacional -horizontal y vertical, es decir, a nivel de rama de actividad y de jerarquía al interior de las organizaciones-, a la vez que persisten importantes desigualdades salariales entre las personas de diferente sexo. Asimismo, y a diferencia de los hombres, la inserción y desarrollo laboral de las mujeres está condicionada por su situación socioeconómica, su posición al interior del hogar y su nivel educativo, presentándose las mayores brechas laborales con el nacimiento de los hijos/as (ComunidadMujer, 2013b y 2014a).

“La desigualdad que enfrentan las mujeres desde la infancia, se perpetúa en la vida adulta y se acentúa en la vejez”.

Muchas mujeres adaptan su participación laboral a las necesidades de cuidado de sus hijos e hijas. Algunas incluso abandonan el mercado del trabajo para dedicarse a las tareas del hogar y de crianza de manera exclusiva. Otras, se inclinan por actividades laborales con mayor flexibilidad horaria, jornadas parciales o tele-trabajos, todo lo cual repercute en los ingresos, en las posibilidades de protección legal de la maternidad –presente o futura– y en las futuras pensiones (Lupica, 2010).

La desigualdad que enfrentan las mujeres desde la infancia, se perpetúa en la vida adulta y se acentúa en la vejez. Como consecuencia de haber sido las principales responsables del cuidado de los miembros de su familia, las mujeres en la vejez tienen mayores probabilidades que los hombres de tener cierto nivel de dependencia física -provocada por el desgaste de su labor- y/o algún nivel de dependencia económica -debido a que no trabajaron remuneradamente en la etapa de vida activa y/o a que sus pensiones son paupérrimas (ComunidadMujer, 2014a).

El 8 de marzo de 2015, fue promulgada la ley que crea el Ministerio de la Mujer y de la Equidad de Género. Este tiene por objetivo fortalecer la institucionalidad de género, a partir de la consagración de una Secretaría de Estado que cuente con los recursos y las atribuciones normativas para desarrollar políticas y programas públicos intersectoriales y con pertinencia territorial, que se haga cargo de las principales discriminaciones y desventajas que experimentan las mujeres, entre ellas, las que ocurren en el campo educativo y en el mercado de trabajo.

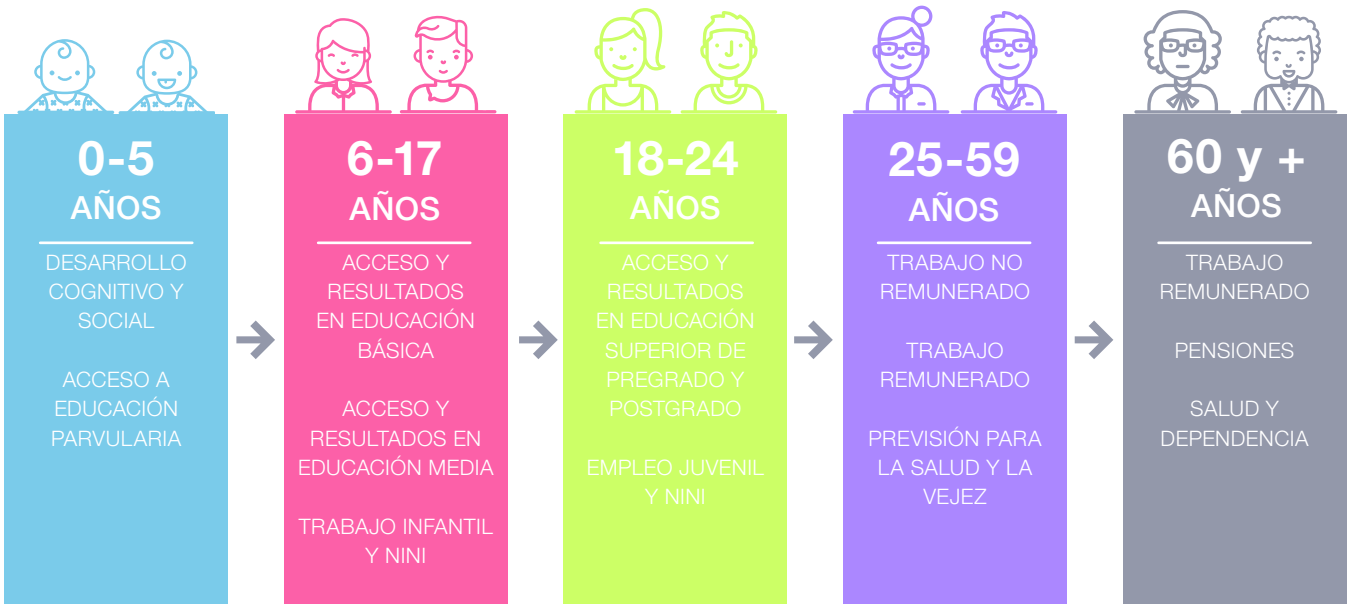
El presente informe se enmarca dentro del Programa GET, Género, Educación y Trabajo, que es una instancia de investigación, acción y monitoreo de las políticas de educación y trabajo desde una perspectiva de género, que lleva a cabo ComunidadMujer. El Programa tiene el desafío de integrar e interrelacionar los ámbitos de la educación y el trabajo, dentro de la trayectoria de vida de las mujeres y contribuir a la disminución de la segregación de género en la orientación vocacional y laboral.

Las niñas y mujeres de Chile tienen una realidad desfavorable en su trayectoria educacional y laboral, y hoy tenemos una oportunidad de revertirla, generando las transformaciones socioculturales y los cambios en las políticas públicas que permitan una sociedad más inclusiva y equitativa. Es así como en este informe se realiza una sistematización y análisis de una serie de indicadores que dan cuenta de las brechas de género en educación y trabajo a lo largo del ciclo de vida, desde 1990 a la fecha. Para ello se revisó una centena de publicaciones y se esquematizaron una serie de hitos políticos (legislativos, programáticos, etc.), sociales y económicos, para dar contexto a los años estudiados y sus dimensiones de análisis. Para recopilar la data estadística se utilizaron fuentes secundarias de dos tipos: información administrativa de diversas instituciones y encuestas.

En el Cuadro I.1, hay un esquema del contenido del informe. Básicamente, además de esta introducción, en el capítulo 1 se da cuenta de los principales cambios ocurridos entre 1990 y 2015, con una mirada transversal, desde la primera infancia hasta la vejez. Luego, en el capítulo 2 nos adentramos en el detalle de lo ocurrido a nivel de la infancia y adolescencia; en el 3, en lo relativo a la juventud; en el capítulo 4, todo lo relacionado con la vida adulta y en el capítulo 5, con la vejez. El capítulo 6 consta de las principales conclusiones en cuanto a las brechas de género en las dimensiones de educación y trabajo por cada etapa de la vida y una serie de recomendaciones para disminuirlas.

"Las niñas y mujeres de Chile tienen una realidad desfavorable en su trayectoria educacional y laboral, y hoy tenemos una oportunidad de revertirla, generando las transformaciones socioculturales y los cambios en las políticas públicas que permitan una sociedad más inclusiva y equitativa".

CUADRO I.1 Esquema de los contenidos del informe.



La perspectiva global de la desigualdad de género en el ciclo vital, que aborda el presente informe, además de constituir un enfoque novedoso, permite extraer conclusiones sólidas respecto de la influencia del medio social sobre el logro de la igualdad de género a lo largo de la vida. Las primeras etapas son claves en el desarrollo de los resultados académicos y laborales posteriores de las mujeres y, por lo tanto, en sus perspectivas durante la vejez. En consecuencia, para revertir las inequidades de género en la vida adulta, en particular en el mercado laboral, es necesario trabajar la igualdad de mujeres y hombres en su socialización temprana y procesos de educación, desde el inicio del ciclo de la vida. Es tiempo de dar a ambos la misma oportunidad de contribuir en el trabajo y en el hogar, y así alcanzar un mejor desarrollo y calidad de vida para todas y todos.

1.

CAPÍTULO 1

Mirada transversal, a lo largo de las etapas de la vida y del período entre 1990 y 2015

1.

A lo largo de los últimos 25 años, nuestro país ha experimentado grandes transformaciones en distintos ámbitos. Demografía, composición familiar, pobreza, educación, trabajo y seguridad social son algunas de las dimensiones cuyo análisis revela cómo y cuánto ha cambiado la vida de los niños, niñas, hombres y mujeres que viven en Chile. Se constatan avances para determinados grupos, no obstante, en otros, persisten realidades deficitarias en comparación con otros países, o brechas de género, por zona geográfica, nivel educacional y/o de ingresos. Este capítulo se propone mostrar una síntesis de los indicadores más relevantes entre 1990 y 2015, con énfasis en las brechas que hay entre hombres y mujeres, generalmente, en detrimento de ellas.





1.1
Envejecimiento de la población

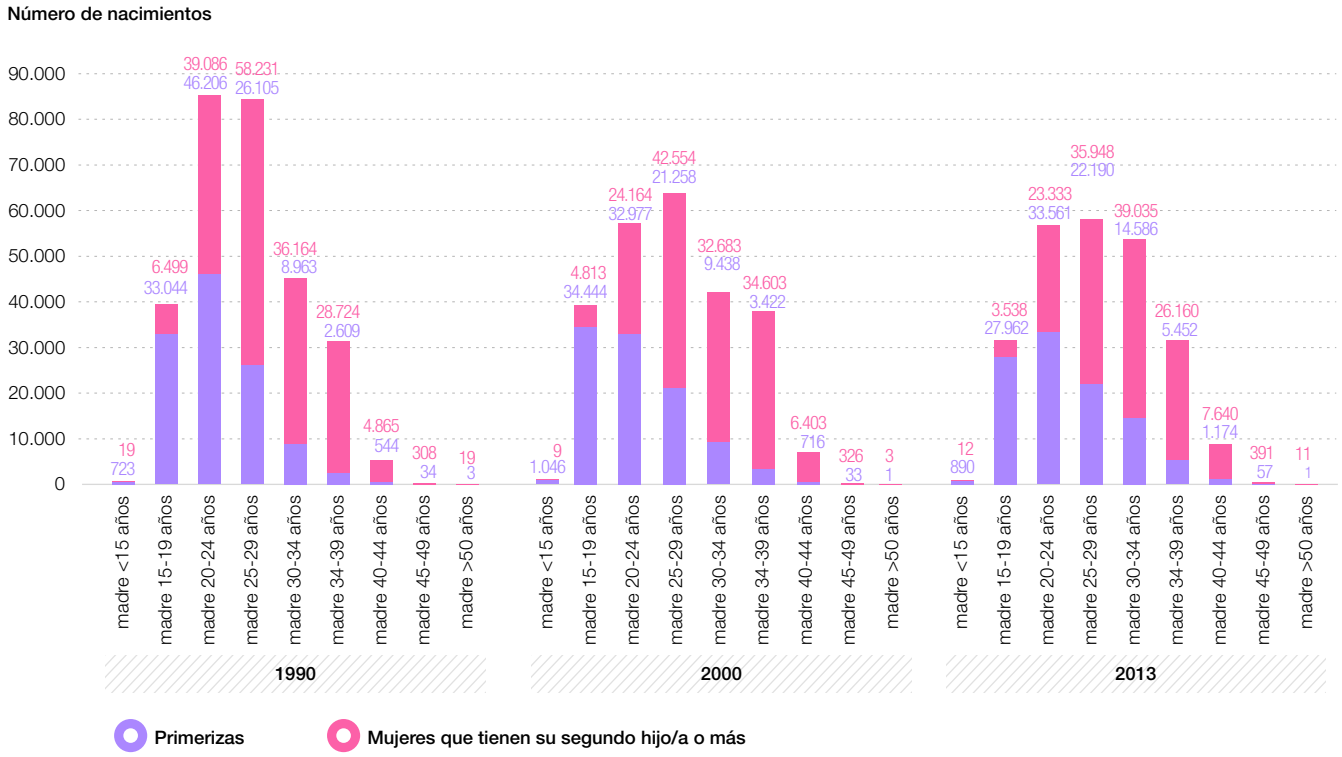
Uno de los principales cambios que puede observarse durante el período que va desde 1990 a 2015 es el envejecimiento demográfico, es decir, un aumento proporcional de las personas de mayor edad en relación a la estructura poblacional.

Mientras en 1990 el índice de vejez en Chile registraba la existencia de 9 adultos mayores por cada 100 personas, en 2015 esta cifra asciende a 14,9. Al igual que en los países desarrollados, pero como fenómeno más reciente, Chile ha experimentado una transformación en las tendencias de fecundidad y en las tasas de mortalidad y esperanza de vida, que confluyen en este proceso de envejecimiento de la población (Rivero & Spijker, 2015).

Desde la década del sesenta se observa una transformación de los patrones de fecundidad de la población chilena; hoy las mujeres se convierten en madres más tarde, y tienen menos hijos que en el pasado.

Para entender mejor lo que está sucediendo, es necesario distinguir entre madres primerizas y no primerizas. Como se observa en el **Gráfico 1.1**, en 1990 hubo 118.231 nacidos vivos de madres primerizas, mientras que 2013 esa cifra cayó a 105.873. En el caso de las madres no primerizas, los nacidos vivos de 1990 fueron 173.915, mientras que en 2013 esa cifra disminuyó a 136.068, lo que revela que la tasa de decrecimiento ha sido mayor entre las no primerizas (-21,8%) que entre las primíparas (-10,5%). Como es de esperar, a medida que se avanza en edad, las primíparas disminuyen su proporción. En 2013, entre las madres menores de 15 años, el 99% es primeriza; entre las de 15 y 19 años, el 89%; entre las de 20 y 24 años, el 59%; entre las de 25 y 29 años, el 38%; entre las de 30 y 34 años, el 27%; entre las madres de 34 a 39 años, las primerizas representan el 17%; entre las de 40 a 44 años, el 13%; entre las de 45 a 49 años, el 13%; y entre las mayores de 50 años, el 8%. En todos los tramos etarios, salvo entre las mayores de 50 años, la proporción de primerizas es mayor en 2013 que en 1990, lo que da cuenta del retraso en la edad para ser madres (INE).

| GRÁFICO 1.1 | Número de nacimientos según tramo de edad de la madre, distinguiendo madres primerizas, 1990, 2000 y 2013.



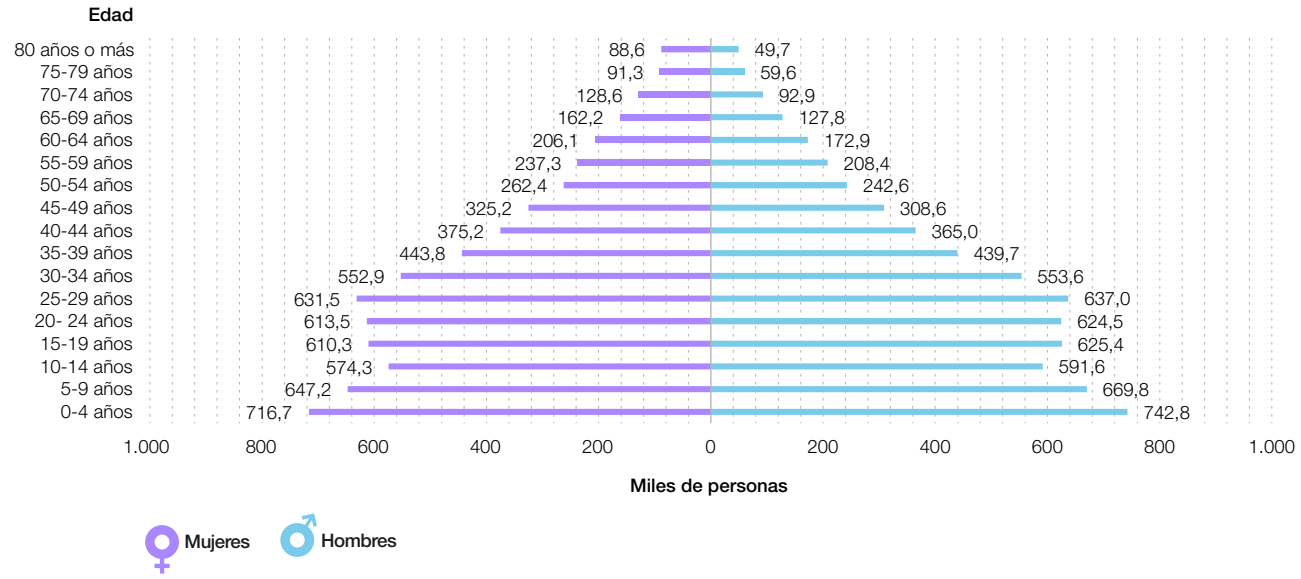
Fuente: Elaboración propia en base a INE, Estadísticas Vitales, 1990-2013.

A nivel de madres primerizas, los mayores cambios se dan en tres tramos etarios, que también son evidencia de retraso en la edad de la maternidad. En 1990, el 39,1% de las madres primíparas tenía entre 20 y 24 años. Actualmente esa proporción ha descendido a 31,7%, mientras que las madres entre 30 y 34 años pasaron de representar el 7,6% en 1990 al 13,8% en 2013, y las que tienen entre 34 y 39 años, del 2,2% al 5,1%, respectivamente. El resto de los tramos etarios presenta proporciones muy similares en un año y otro. Al mismo tiempo, la Tasa Global de Fecundidad[1] ha disminuido desde 2,66 hijos por mujer en 1990 a 1,79 en 2013, cifra que se encuentra bajo el nivel de reemplazo poblacional (INE).

1 La Tasa Global de Fecundidad expresa la frecuencia de los nacimientos vivos ocurridos por cada mil personas.

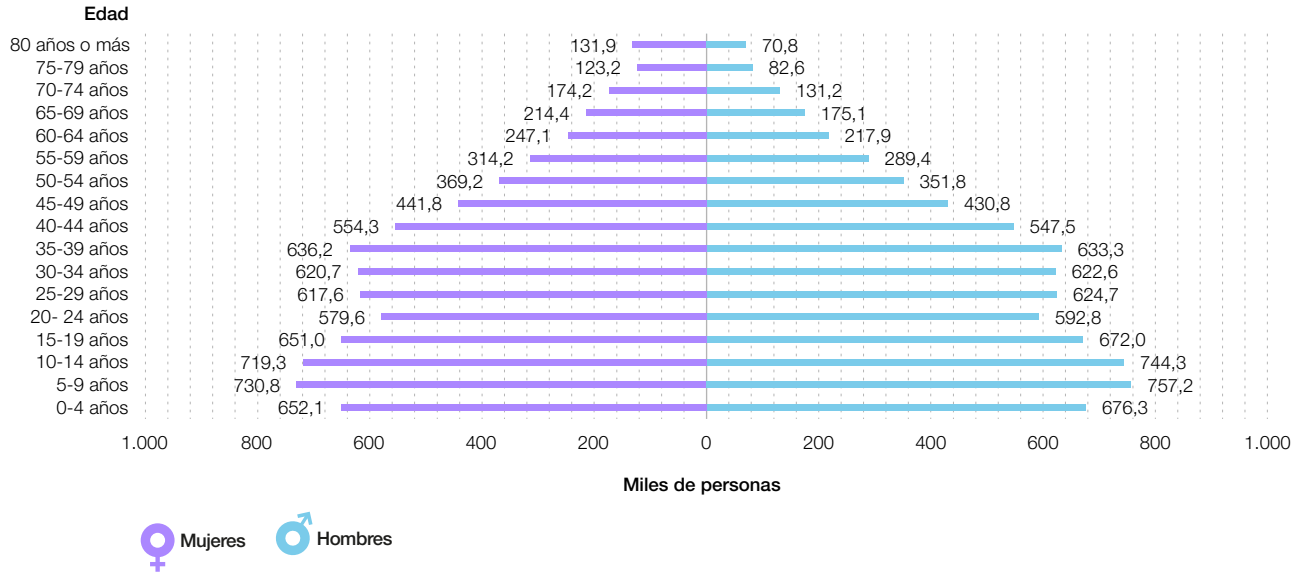
| GRÁFICO 1.2 | Evolución de la población según tramos de edad, por sexo, 1990, 2000 y 2015.

1.2.1 Población según tramos de edad, por sexo, 1990.



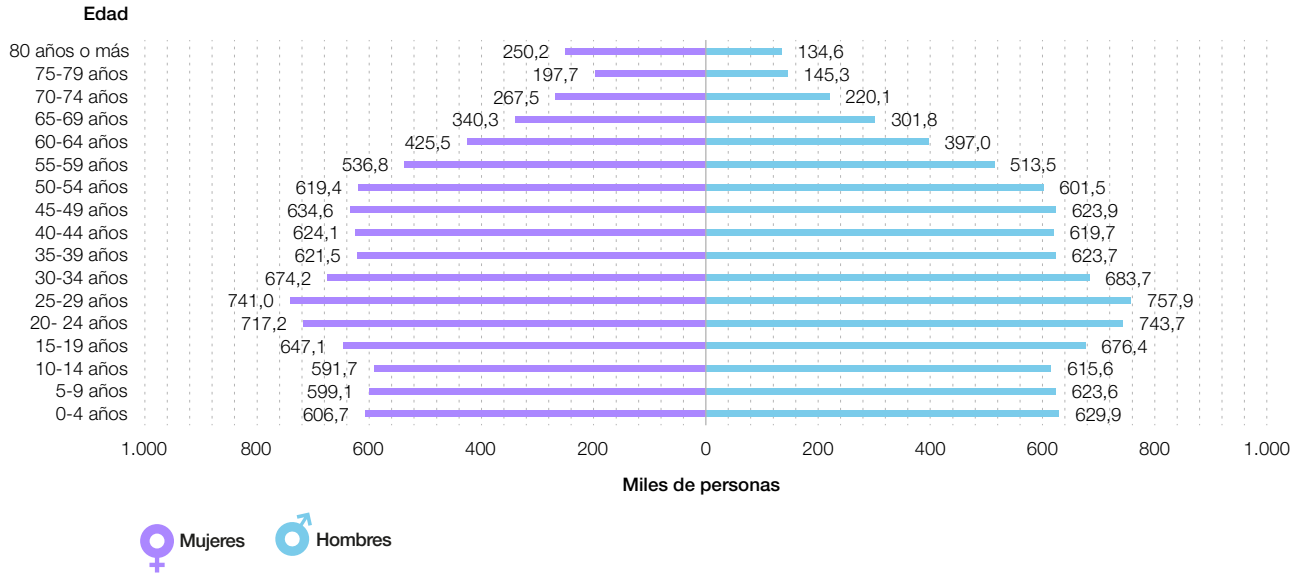
Fuente: Elaboración propia en base a “INE, 2004, Chile: Estimaciones y Proyecciones de Población por Sexo y Edad. País Urbano-Rural. 1990-2020”.

1.2.2 Población según tramos de edad, por sexo, 2000.



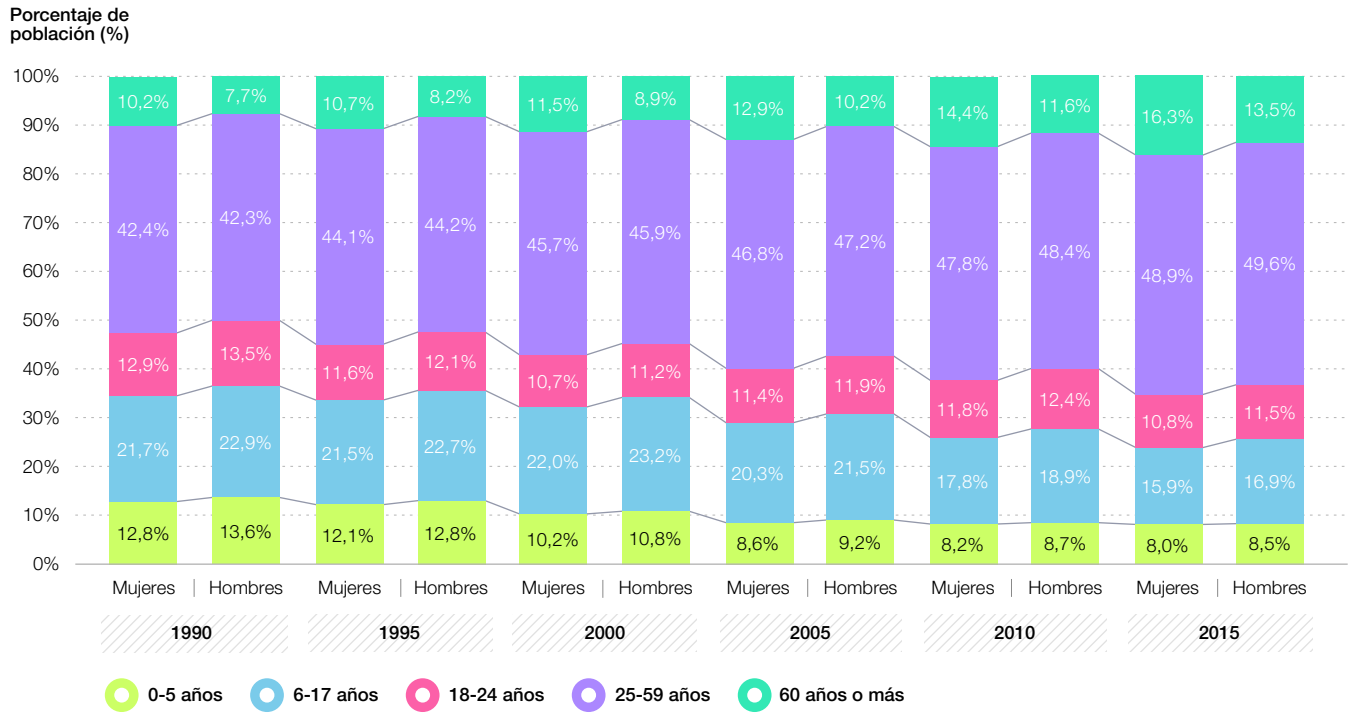
Fuente: Elaboración propia en base a “INE, 2004, Chile: Estimaciones y Proyecciones de Población por Sexo y Edad. País Urbano-Rural. 1990-2020”.

1.2.3 Población según tramos de edad, por sexo, 2015.



Fuente: Elaboración propia en base a "INE, 2014, Población, País y regiones: Actualización población 2002-2012 y proyecciones 2013-2020".

1.2.4 Distribución de la población según tramos de edad, por sexo, 1990-2015.



Fuente: Elaboración propia en base a "INE, 2004, Chile: Estimaciones y Proyecciones de Población por Sexo y Edad. País Urbano-Rural. 1990-2020" (datos 1990-2001), y a "INE, 2014, Población, País y regiones: Actualización población 2002-2012 y proyecciones 2013-2020" (datos 2002-2020).

Consistentemente con el decrecimiento de la tasa de natalidad a un ritmo de -0,7% anual, los grupos etarios de primera infancia, niñez y adolescencia, y juventud, disminuyen su peso relativo de 13,2% a 8,3%, de 22,3% a 16,4% y de 13,2% a 11,1%, respectivamente. En cambio, los grupos etarios que aumentan su proporción sobre el total de la población son los de adultos (25 a 59 años) y adultos mayores (60 años o más). Como se ve en el **Gráfico 1.2**, en 1990, la población adulta representaba un 42,4% de la población, cifra que en 2015 corresponde a un 49,3%. Los adultos mayores aumentan desde un 9% del total de la población a un 14,9% en el mismo período. En cuanto a la composición por sexo de la población, durante todo el período nacen más hombres que mujeres, y son estos el grupo mayoritario entre la población más joven (0 a 24 años). En el grupo de los adultos, la situación se revierte y las mujeres se encuentran en leve mayoría. Esto se agudiza para los adultos mayores, entre los cuales se cuenta con un 55,3% de mujeres en 2015 (INE).

Son las mujeres de más de 60 años quienes tienen una menor tasa de mortalidad que sus pares masculinos (28,3 versus 34,6 en 2013), además de una esperanza de vida mayor. Para ellas, la esperanza de vida a los 60 años es de 24,3 años, mientras que para ellos es de 20,9 años (INE, 2015). Este hecho plantea importantes desafíos acerca de cómo garantizar una mejor calidad de vida precisamente a quienes, como se revisará en los capítulos que siguen, tienen menores fondos de pensiones para ser distribuidos durante una mayor cantidad de años, un mayor grado de dependencia, mayores demandas al sistema de salud y, al mismo tiempo, menores probabilidades de generar ingresos propios.

Demografía y mujeres están íntimamente ligados. Como se verá a lo largo de este informe, el ingreso masivo de las mujeres a la Educación Superior y al mercado laboral está correlacionado con el retraso de la maternidad y la disminución en promedio del número de hijos/as por mujer. En general, las mujeres han acotado la demanda de cuidado que implican los hijos/as para poder desarrollar una vida en el espacio público. Sin embargo, dado que ellas son las principales cuidadoras de las personas dependientes de cualquier edad, se avizora con preocupación la necesidad de cuidado que ya están significando las y los adultos mayores. Para muchas mujeres, esto se traduce en una renuncia al trabajo remunerado, lo que, como veremos a lo largo de este informe, se suma a las condiciones desventajosas que experimentan durante todo el ciclo de vida.

PRINCIPALES INDICADORES DEMOGRÁFICOS EN PRIMERA INFANCIA

Según los datos de Proyecciones de Población producidos por el Instituto Nacional de Estadísticas (INE), en Chile viven 1.489.387 niñas y niños entre 0 y 5 años de edad (2015). En 1990 en cambio, había 1.737.895 niñas y niños menores de 5 años y en 2000, 1.620.131. Esto significa que la proporción de niñas y niños de hasta 5 años de edad en la población total ha disminuido alrededor de un tercio, desde el 13,2% en 1990 al 8,3% en el año 2015, y para el 2020 se estima que represente el 7,9% del total. El mayor descenso se produjo desde mediados de los noventa y hasta el 2005, año a partir del cual la población de este grupo de edades tendió a estabilizarse

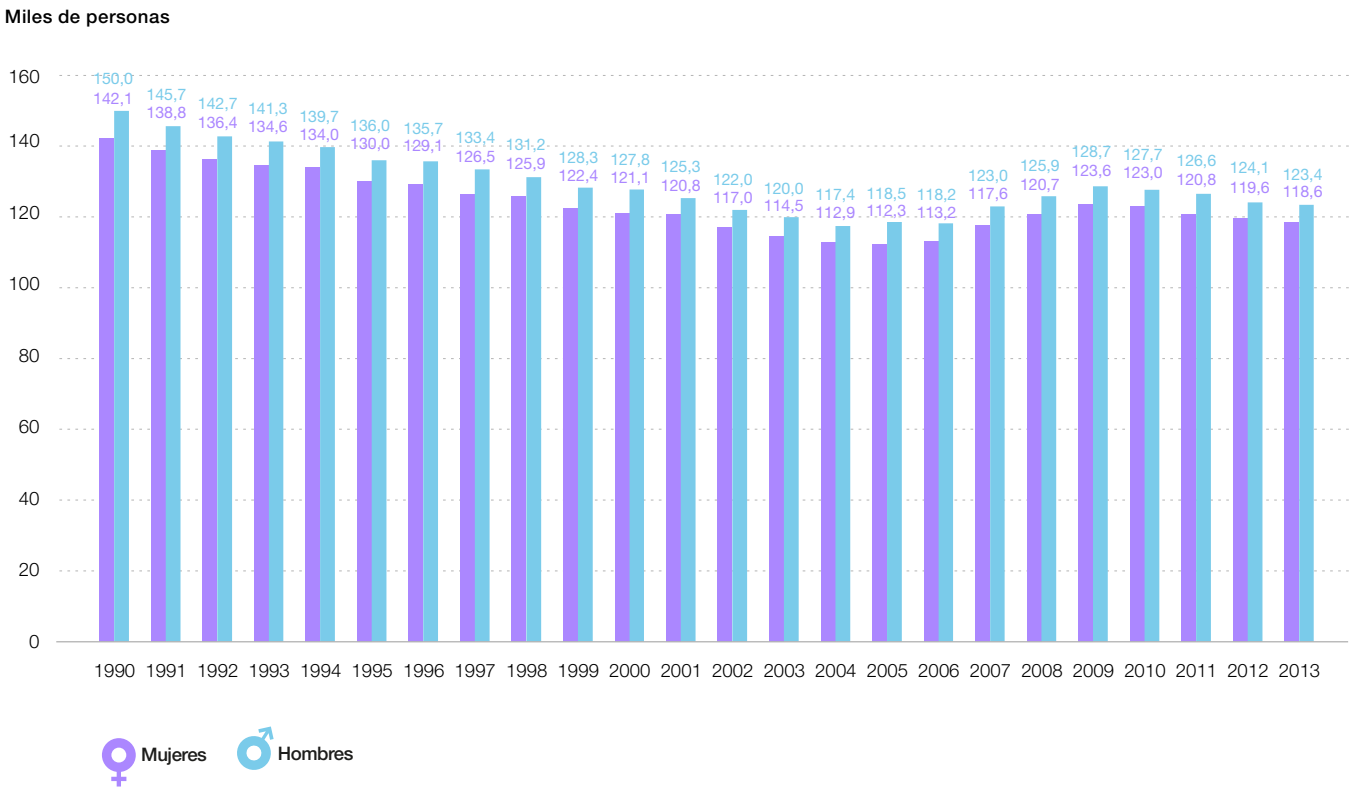
"la proporción de niñas y niños de hasta 5 años de edad en la población total ha disminuido alrededor de un tercio, desde el 13,2% en 1990 al 8,3% en el año 2015".

Al comparar la cantidad de niñas y niños en la población infantil menor de 5 años, se observa un ligero predominio de los hombres, los que representan el 50,9% de la población total de ese grupo etario a lo largo del período bajo análisis. Esa diferencia disminuye a medida que las niñas y los niños crecen.

La disminución relativa de este grupo etario se explica por la caída de los nacimientos anuales en Chile de un 17,2%, entre 1990 y 2013. Como se aprecia en el **Gráfico 1.3**, en 1990 nacieron 292.146 niñas y niños y en 2013, 242.005[2], registrándose en el año 2005 el valor más bajo de nacimientos. De este modo, ha habido una baja de la frecuencia de nacimientos por cada mil habitantes, de 22,2 en 1990, a 14,2 en 2006. Luego de un leve aumento hasta el año 2010 (14,7), la natalidad ha descendido llegando en 2013 a 13,7 nacimientos por cada mil habitantes. En todos los años comprendidos en el período bajo análisis, nacieron más hombres que mujeres, representando ellos el 51% de los nacimientos en el año 2013 y ellas el 49%.

Además, actualmente, nueve de cada diez niñas y niños que nacen en Chile lo hacen en zonas urbanas. En el año 2012, se produjeron 24.287 nacimientos en zonas rurales (11.994 fueron mujeres y 12.293 hombres) y 219.348 en zonas urbanas (107.558 mujeres y 111.790 hombres). En 1990, la proporción de nacidos vivos en la zona rural alcanzaba al 13,9% del total.

| **GRÁFICO 1.3** | Número de nacidos vivos por sexo, 1900-2013.



Fuente: Elaboración propia en base a INE, Estadísticas Vitales, 1990-2013.

2 Entre ellos, 18 nacidos vivos no tienen sexo determinado y 46 tienen indeterminada la edad de la madre.

DEMOGRAFÍA EN INFANCIA, ADOLESCENCIA Y JUVENTUD

Como se ha mencionado, Chile presenta el comportamiento de los países en proceso de envejecimiento poblacional. Esto se observa, por ejemplo, en el **Gráfico 1.2,** que muestra la evolución de la pirámide de población según sexo, donde queda en evidencia que han disminuido en importancia los grupos de la población de menor edad y han crecido los grupos de edades maduras y longevas, con una imagen, en 2015, menos triangular, donde el tramo etario que concentra el mayor número de población es el de los 25 a 29 años.

Según datos de las Proyecciones de Población realizadas por el Instituto Nacional de Estadísticas (INE), en 2015 viven en Chile 2.956.039 NNA (niñas, niños y adolescentes) de 6 a 17 años de edad, de los cuales 1.508.476 (51%) son hombres y 1.447.563 (49%) son mujeres. Actualmente representan un 16,4% de la población total, cifra que muestra una disminución desde 1990, cuando alcanzaban al 22,3%. Al respecto, se proyecta que para el año 2022 los menores de 15 años sean superados en cantidad por los hombres y mujeres mayores de 60 años (CELADE, 2014).

Por otro lado, se indica que en 2015 viven 2.005.376 jóvenes de entre 18 y 24 años de edad, de los cuales 1.022.020 (51%) son hombres y 1.447.563 (49%) son mujeres. Actualmente en Chile, la población juvenil representa aproximadamente el 11,1% de la población total del país, lo que constituye una disminución si se compara con 1990, cuando correspondían al 13,2%. En todo el período bajo análisis (1990-2015), la proporción de mujeres en este tramo de edad se ha mantenido levemente inferior a la población masculina.

DEMOGRAFÍA EN LA ADULTEZ

En 2015, en Chile, viven 8.875.695 adultos de entre 25 y 59 años de edad, representando el 49,3% de la población total. La cantidad de mujeres y hombres adultos casi se duplicó entre 1990 y 2015, pasando de 2,8 millones a 4,4 millones y de 2,7 millones a 4,4 millones, respectivamente. En 1990, la población adulta representaba el 42,4% del total. La proporción de las mujeres en la población adulta ha sido algo mayor a la de los hombres (50,4% vs 49,6%) en todo el período bajo análisis, revirtiéndose la situación presentada en las etapas de infancia, adolescencia y juventud (INE).

Hacia el interior de la población adulta, la composición por rangos de edad ha variado en los últimos 25 años, tal como se puede observar en el **Gráfico 1.4.** Durante el período ha aumentado el peso relativo de los subgrupos de mayor edad en comparación con aquellos más jóvenes, con lo que se produce una distribución más equitativa entre subgrupos en 2015 que en 1990.

DEMOGRAFÍA EN LA VEJEZ

De acuerdo a proyecciones realizadas por el INE, se estima que en el año 2015 reside en Chile una población de 2.679.910 habitantes de 60 años o más, los que representan un 14,9% del total. En relación a 1990, esta participación da cuenta de un incremento de 5,9 puntos porcentuales, siendo el grupo etario con mayor crecimiento durante el período, esperándose, como se mencionó anteriormente, que a partir de 2022, la proporción de adultos mayores (60 años o más) supere a la de los menores de 15 años (CELADE, 2014).

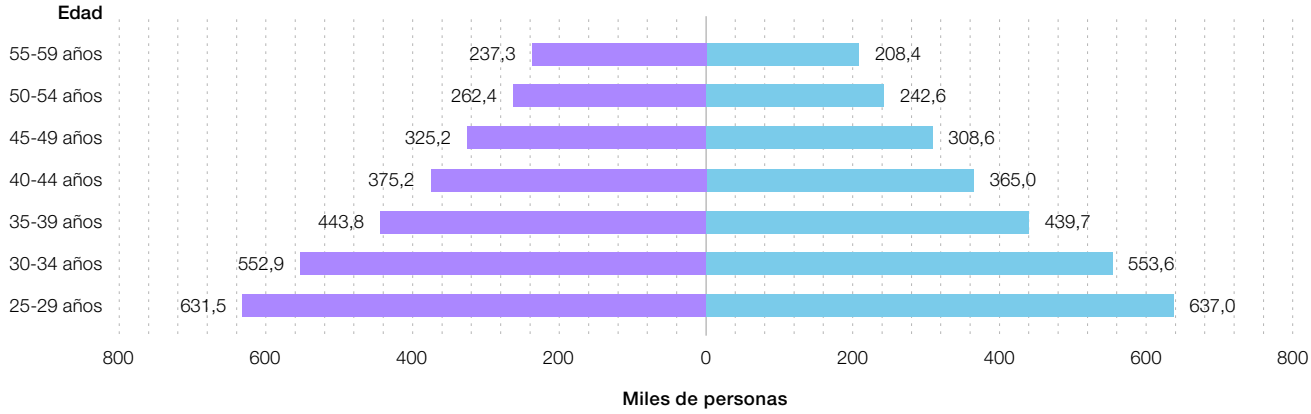
En términos de la distribución por sexo de los adultos mayores, se verifica que la mayor proporción de mujeres ha ido disminuyendo, pasando del 57,4% en 1990 al 55,3% en 2015. Mientras en 1990 un 10,2% de las mujeres se encontraba en el tramo etario de las adultas mayores, en el año 2015 lo hace el 16,3%. Los hombres mayores de 60 años, en tanto, pasaron de representar un 7,7% a un 13,5% del total, para los años indicados. Como se señaló anteriormente, esto se explicaría, principalmente, debido a que las mujeres registran, históricamente, una menor tasa de mortalidad, que deviene en una esperanza de vida superior en relación a los hombres.

Respecto a la composición etaria de la población de 60 años o más, si se consideran los tramos de edad propuestos en el **Gráfico 1.5,** se observa que el número de hombres y mujeres disminuye al aumentar el tramo de edad de la población; la única excepción la constituyen las mujeres mayores de 80 años, quienes desde 1996 superan a las del tramo de entre 75 y 79 años.

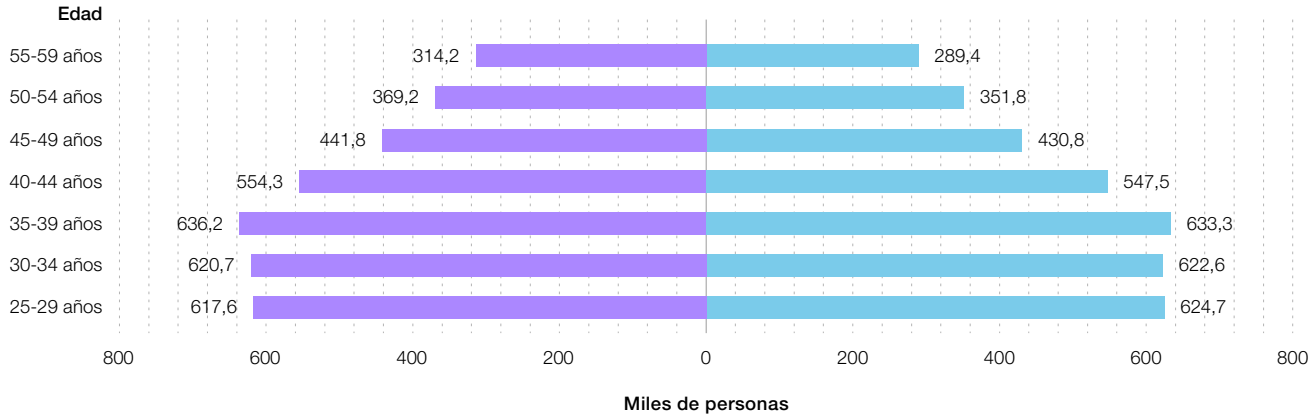
"De acuerdo a proyecciones realizadas por el INE, se estima que en el año 2015 reside en Chile una población de 2.679.910 habitantes de 60 años o más".

| GRÁFICO 1.4 | Evolución de la población adulta (25-59 años) según tramos de edad, por sexo, 1990, 2000 y 2015.

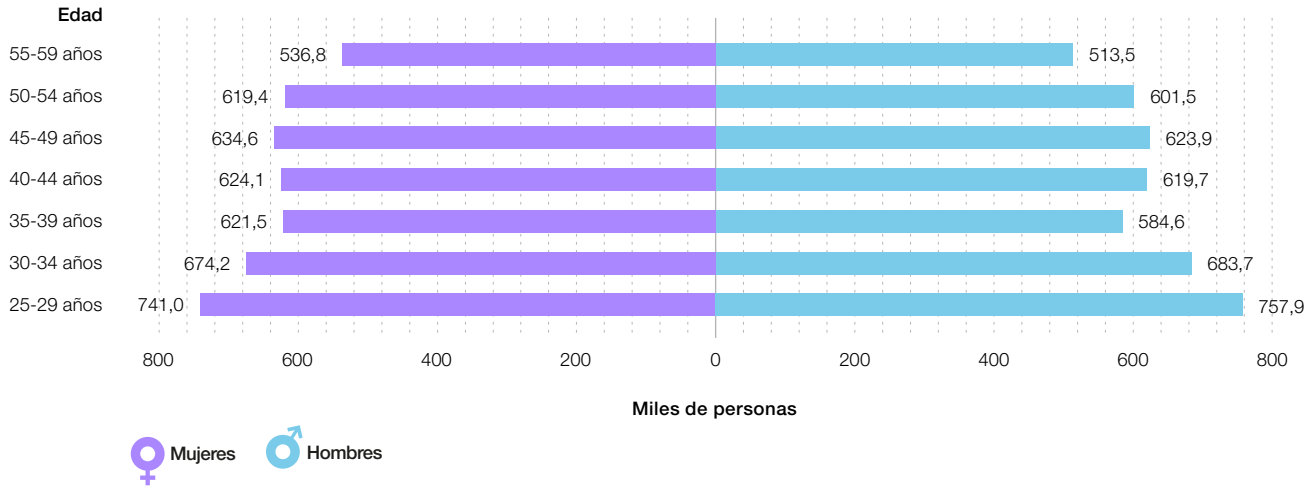
1.4.1 Población adulta (25-59 años) según tramos de edad, por sexo, 1990.



1.4.2 Población adulta (25-59 años) según tramos de edad, por sexo, 2000.



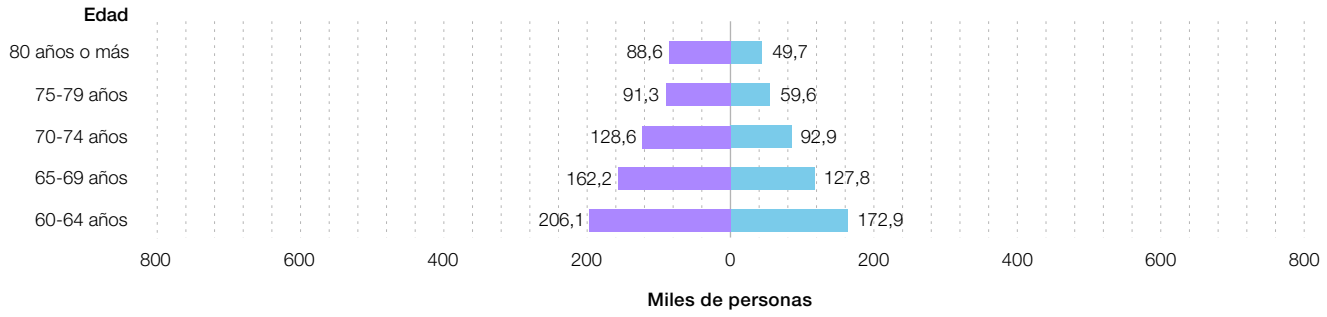
1.4.3 Población adulta (25-59 años) según tramos de edad, por sexo, 2015.



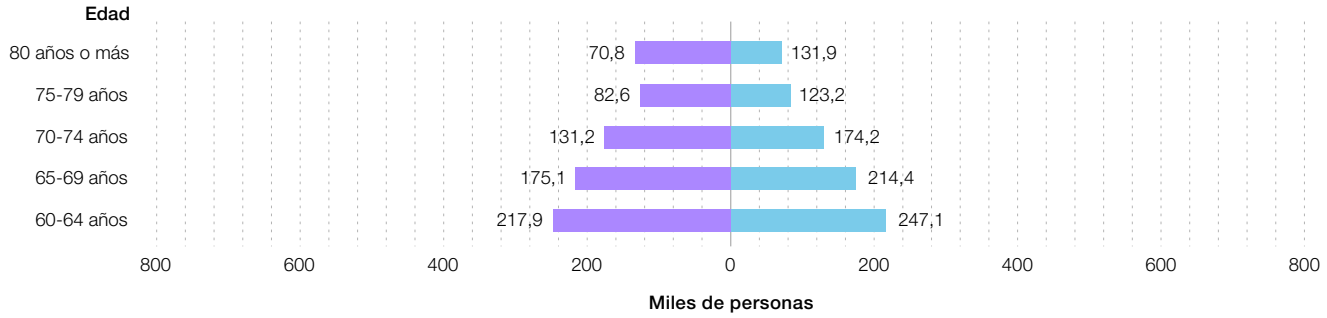
Fuente: Elaboración propia en base a "INE, 2004, Chile: Estimaciones y Proyecciones de Población por Sexo y Edad. País Urbano-Rural. 1990-2020" (datos 1990-2001), y a "INE, 2014, Población, País y regiones: Actualización población 2002-2012 y proyecciones 2013-2020" (datos 2002-2020).

| GRÁFICO 1.5 | Evolución de la población adulta mayor (60 años o más) según tramos de edad, por sexo, 1990, 2000 y 2015.

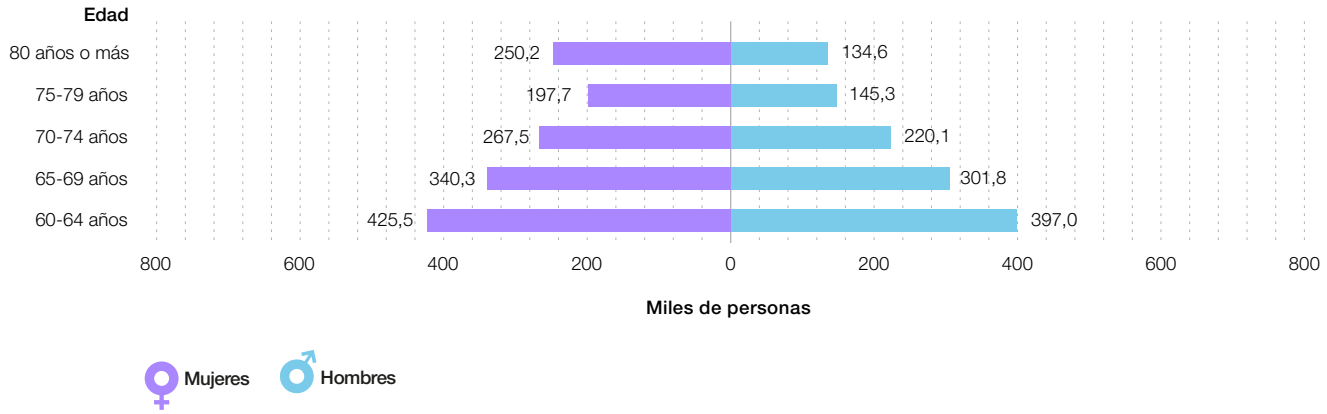
1.5.1 Población adulta mayor (60 años o más) según tramos de edad, por sexo, 1990.



1.5.2 Población adulta mayor (60 años o más) según tramos de edad, por sexo, 2000.



1.5.3 Población adulta mayor (60 años o más) según tramos de edad, por sexo, 2015.



Fuente: Elaboración propia en base a "INE, 2004, Chile: Estimaciones y Proyecciones de Población por Sexo y Edad. País Urbano-Rural. 1990-2020" (datos 1990-2001), y a "INE, 2014, Población, País y regiones: Actualización población 2002-2012 y proyecciones 2013-2020" (datos 2002-2020).

1.2
Variación en la composición familiar tradicional

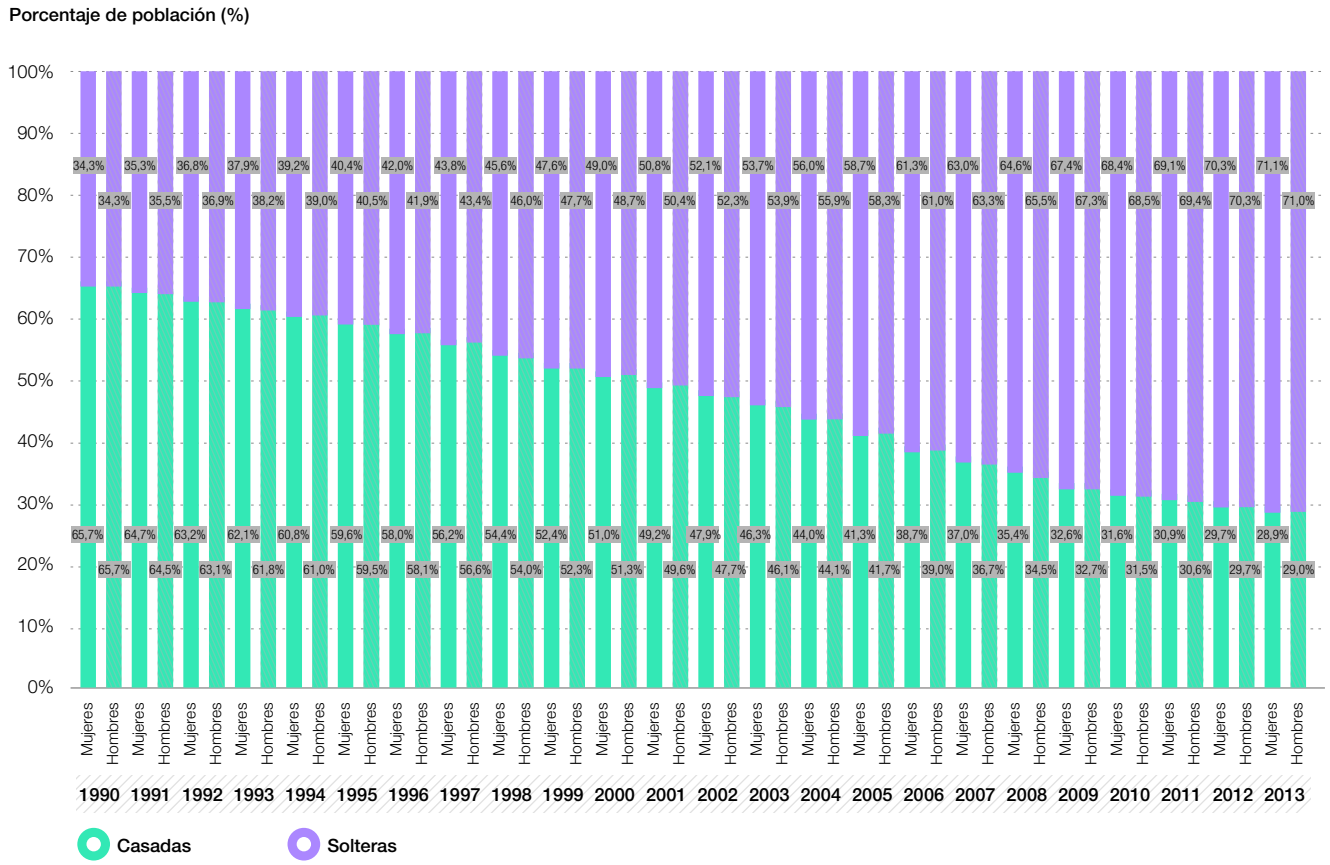
Paralelamente a los cambios experimentados por la población en Chile, se observan importantes modificaciones en las formas de constituir una familia. La disminución de los matrimonios, el aumento de las uniones consensuales, la legislación sobre el divorcio con su consiguiente aumento, y el mayor número de familias monoparentales, así como los cambios en la jefatura de hogar, caracterizan las variaciones del período.

TRANSFORMACIONES FAMILIARES Y PRIMERA INFANCIA

Durante los últimos veinticinco años, se ha modificado el contexto familiar en el cual nacen y se desarrollan las niñas y los niños en Chile. Entre las principales modificaciones, se destacan las siguientes: 1) una mayor proporción de las nacidas y nacidos vivos tiene una madre que no está casada; 2) una proporción mayor de niñas y niños nacidos vivos tienen madres de edades mayores que en las generaciones previas; y 3) más niñas y niños de 0 a 5 años viven con solo uno de sus progenitores, generalmente la madre.

Como se ve en el **Gráfico 1.6**, en el año 1990, dos tercios (65,7%) de las niñas y niños tenían una madre casada al momento de nacer, en 2000 solo la mitad estaba en esa situación (51,1%), y en la actualidad (2013) menos de un tercio de ellos (28,9%) tiene una madre casada al nacer. Dicho de otro modo, actualmente, la mayoría de las niñas y niños tiene una madre soltera al momento del nacimiento: 71,1%. Las diferencias por sexo del recién nacido/a son marginales, evidenciándose que la proporción de niños que tiene una madre soltera al momento de nacer es levemente superior a la de las niñas en todo el período bajo análisis (INE). No obstante, es importante señalar que este dato por sí solo no implica que esas “madres solteras” críen a sus hijos/as sin apoyo de su pareja. De hecho, la cantidad de uniones consensuales ha experimentado un aumento sostenido durante el período. En conjunto, ambos datos parecen mostrar que en la decisión de convertirse en padres/madres, el matrimonio tiene cada vez menos importancia relativa, aunque eso no implica que este se concrete igualmente en un momento posterior.

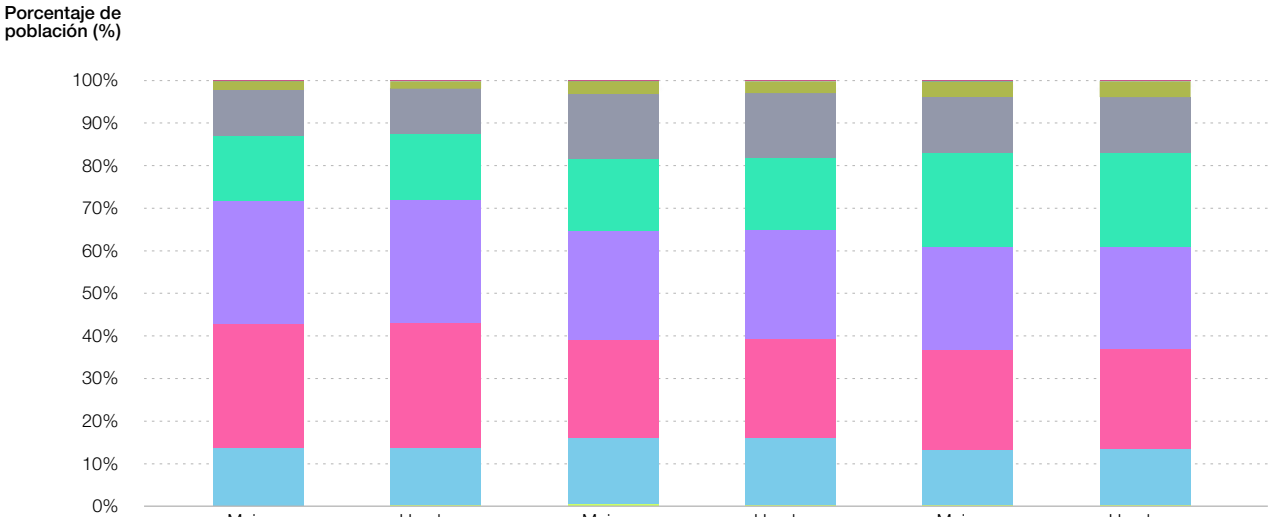
GRÁFICO 1.6 | Distribución de nacidos según estado civil de la madre, por sexo, 1990-2013.



Fuente: Elaboración propia en base a INE, Estadísticas Vitales, 1990-2013.

Por otra parte, como se observa en el **Gráfico 1.7**, durante el período 1990-2013, se observa una disminución de la proporción de niñas y niños nacidos/as de madres que pertenecen a los tramos etarios 20-24 y 25 -29 años de edad, que desciende desde 29,2% y 28,9% en 1990 a 23,5% y 24% en 2013, respectivamente. Este hecho probablemente se encuentra asociado con el aumento de la inserción de las jóvenes en la educación superior, y estos 10 puntos menos que representan las madres entre 20 y 29 años, los asumen las que tienen entre 30 y 39 años, pasando de representar el 26,2% del total de madres al 35,2%, mientras que la proporción de nacidos/as de madres con 40 años o más, casi se ha duplicado (2% a 3,8%) entre 1990 y 2013. Por su parte, la proporción de nacimientos de madres adolescentes (menores de 20 años) no ha disminuido, manteniéndose en el 13% del total de madres. En ninguno de los cambios descritos, se evidencia una diferencia según el sexo de los infantes (INE).

| GRÁFICO 1.7 | Distribución de nacidos vivos según tramo de edad de la madre, por sexo, 1990, 2000 y 2013.



	1990		2000		2013	
madre >50 años	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
madre 45-49 años	0,1%	0,1%	0,2%	0,1%	0,2%	0,2%
madre 40-44 años	1,9%	1,8%	2,9%	2,8%	3,6%	3,7%
madre 34-39 años	10,9%	10,6%	15,4%	15,2%	13,1%	13,0%
madre 30-34 años	15,4%	15,5%	16,9%	16,9%	22,2%	22,1%
madre 25-29 años	28,7%	29,0%	25,6%	25,7%	24,1%	24,0%
madre 20-24 años	29,2%	29,2%	22,9%	23,0%	23,5%	23,6%
madre 15-19 años	13,5%	13,6%	15,7%	15,8%	12,9%	13,1%
madre <15 años	0,3%	0,3%	0,4%	0,4%	0,4%	0,4%

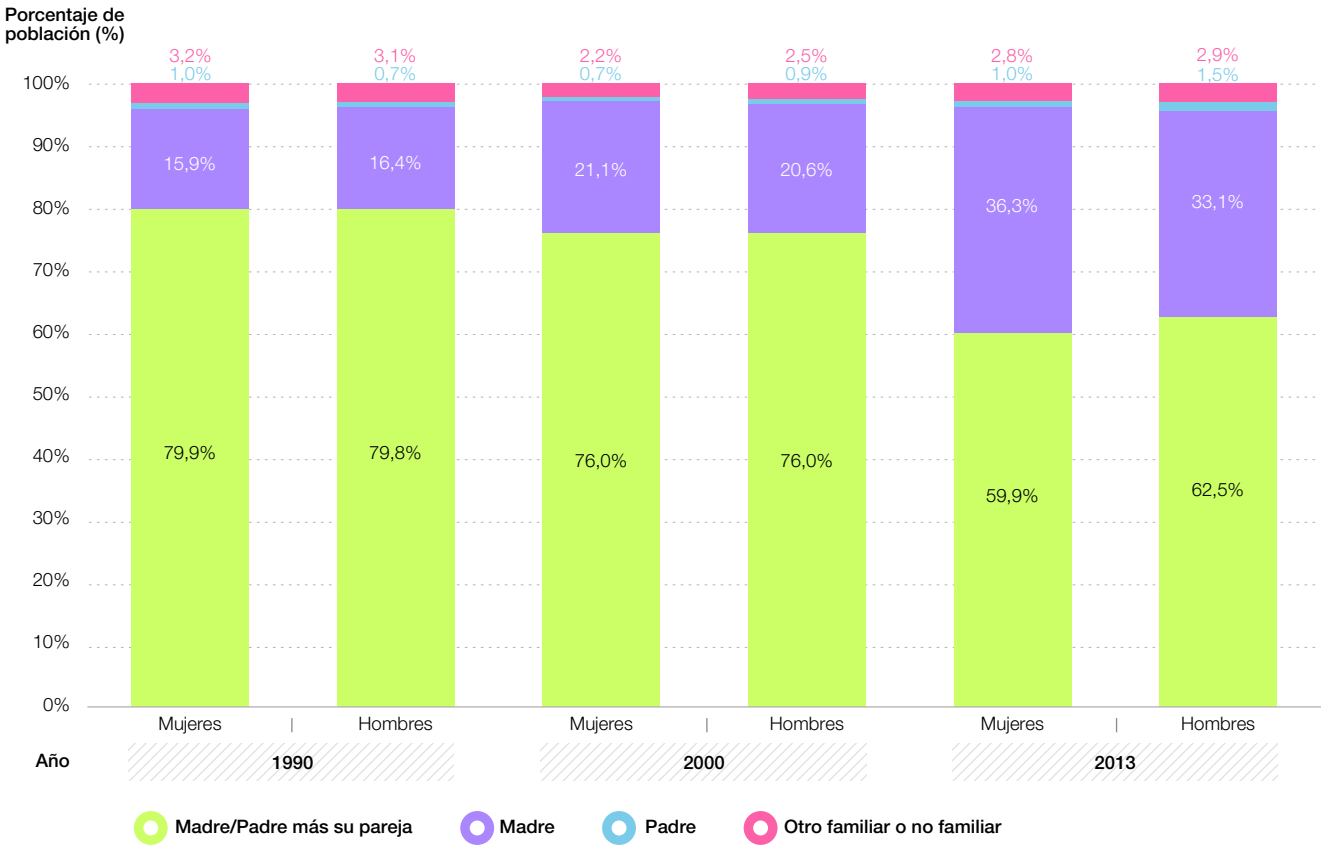
Fuente: Elaboración propia en base a INE, Estadísticas Vitales, 1990, 2000 y 2013.

Como se observa en el **Gráfico 1.8**, si bien la mayoría de las niñas y los niños de 5 años o menos vive con ambos progenitores, su proporción ha disminuido, pasando desde el 79,9% en 1990 hasta el 61,2% en 2013. Actualmente, se observan diferencias significativas entre las niñas (59,9%) y los niños (62,5%).

Al mismo tiempo, la proporción de aquellas y aquellos que viven con solo un progenitor ha aumentado, y casi siempre este es la madre. En el año 1990, vivían solo con la madre el 15,9% de las niñas y el 16,4% de los niños, en 2000 dichos porcentajes se incrementan a 21,1% y 20,6%, respectivamente, alcanzando en 2013 al 36,3% de las niñas y el 33,1% de los niños. Sin embargo, las diferencias entre niños y niñas son estadísticamente significativas solo en 2013. También se observa que en 2013 la proporción de niños que vive solo con el padre es mayor (estadísticamente) que la de las niñas (1,5% y 1%, respectivamente) aunque ambas son proporciones muy marginales (Encuesta CASEN).

Se identifican importantes brechas al segmentar a las niñas y niños por zona de residencia y, especialmente, según el nivel de ingreso autónomo de los hogares en los que crecen. Las niñas y niños de zonas rurales se han enfrentado a un menor decrecimiento de los núcleos biparentales, pues en

| GRÁFICO 1.8 | Distribución de infantes (0-5 años) según jefe/a del núcleo en el que viven, por sexo, 1990, 2000 y 2013.



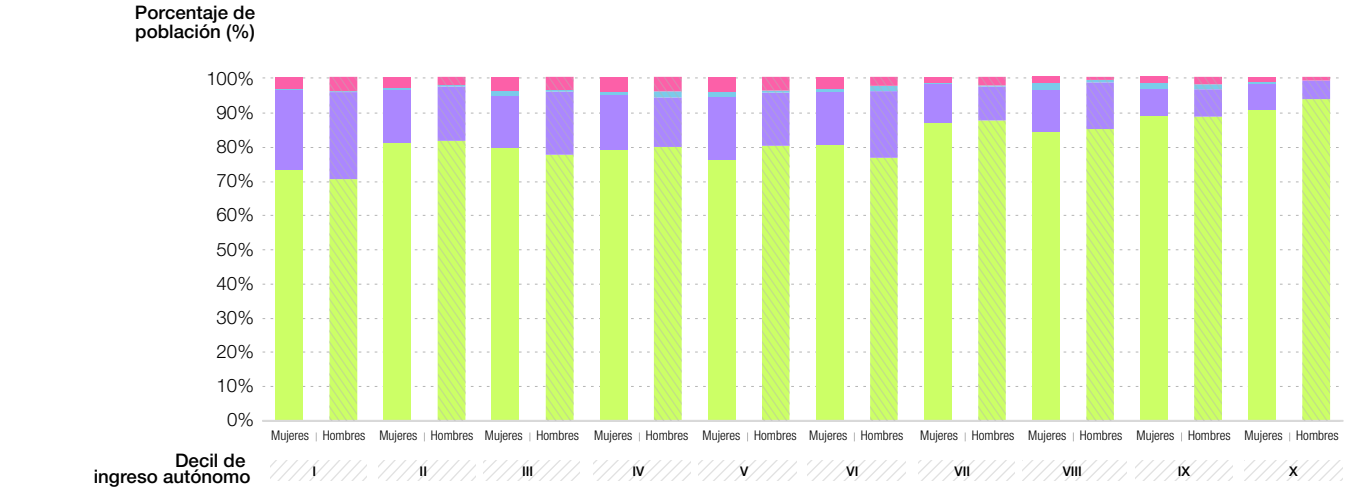
Fuente: Elaboración propia en base a Encuesta CASEN, 1990, 2000 y 2013.
Notas: Las diferencias en las proporciones entre hombres y mujeres son estadísticamente significativas en 1990 para quienes viven con Otro no familiar (10%), en el 2000, para quienes viven con Otro familiar (10%) y con Otro no familiar (10%); y en el 2013, para quienes viven con la Madre/Padre más su pareja (1%), solo con la Madre (1%) y solo con el Padre (1%).
Los núcleos biparentales pueden estar constituidos por ambos padres del infante de 0-5 años o por uno de los progenitores y su pareja.

2013 un 65% de ellas y ellos vive con ambos padres, versus el 60,7% de los infantes de zonas urbanas; y, en contraposición, es menor la proporción de aquellos/as que viven con un solo progenitor (31,8% versus el 36,4% de las niñas y niños de zonas urbanas).

Respecto al decil de ingreso autónomo de los hogares en que los infantes crecen, según se observa en el **Gráfico 1.9** es evidente que cuando los ingresos son más altos, mayor es la proporción de niñas y niños que vive con ambos padres y menor la de aquellos que solo viven con un progenitor o con otro familiar o no familiar. A modo de ejemplo, en 2013, en el primer decil el 43% de las niñas y niños vive con ambos padres, el 51% lo hace solo con la madre, el 0,8% vive solo con el padre y el 5,2% vive en un núcleo cuyo jefe es otro familiar o un no familiar; estas proporciones varían considerablemente en el decil más rico, pues más del doble de los niños y niñas vive con ambos padres (89,9%), menos del quinto vive solo con la madre (9,7%), el 0,4% vive con el padre y no hay niñas ni niños registrados que vivan con otro familiar o no familiar como jefe de su núcleo.

| GRÁFICO 1.9 | Distribución de infantes (0-5 años) según jefe/a del núcleo en el que viven y decil de ingreso autónomo, por sexo, 1990 y 2013.

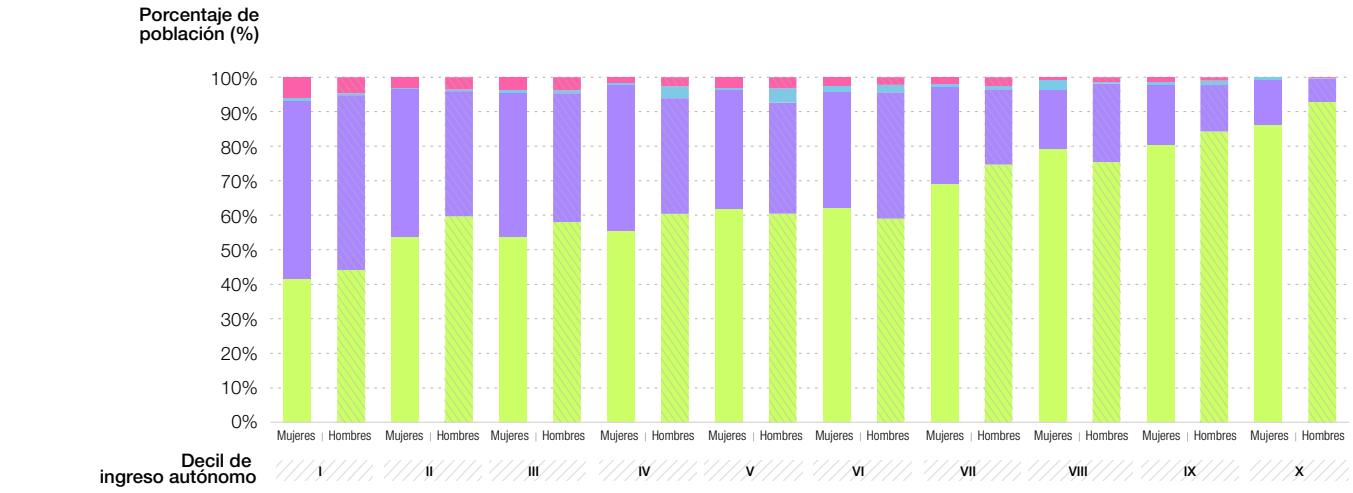
1.9.1 Distribución de infantes (0-5 años) según jefe/a del núcleo en el que viven y decil de ingreso autónomo, por sexo, 1990.



	I		II		III		IV		V		VI		VII		VIII		IX		X	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Otro familiar o no familiar	3,5%	4,2%	3,2%	2,4%	4,1%	3,9%	4,3%	4,3%	4,4%	4,0%	3,4%	2,6%	1,8%	2,5%	1,8%	0,9%	1,9%	2,2%	1,5%	1,1%
Padre	0,4%	0,3%	0,5%	0,5%	1,4%	0,5%	1,1%	1,8%	1,5%	0,6%	1,0%	1,5%	0,3%	0,3%	1,9%	0,7%	1,5%	1,4%	0,6%	0,0%
Madre	23,1%	25,3%	15,6%	15,7%	15,3%	18,3%	15,9%	14,4%	18,2%	15,5%	15,5%	19,4%	11,3%	9,9%	12,3%	13,6%	8,0%	8,0%	7,4%	5,4%
Madre/Padre más su pareja	73,1%	70,3%	80,7%	81,4%	79,2%	77,4%	78,7%	79,6%	75,9%	79,9%	80,2%	76,5%	86,7%	87,3%	84,0%	84,8%	88,6%	88,4%	90,5%	93,5%

Fuente: Elaboración propia en base a Encuesta CASEN, 1990.
Nota: Las diferencias en las proporciones entre hombres y mujeres son estadísticamente significativas para quienes viven con la Madre/Padre más su pareja en el decil V (10%); para quienes viven solo con la Madre en el decil III (10%); para quienes viven solo con el Padre en el decil III (5%) y para quienes viven con Otro no familiar en el decil VI (10%).

1.9.2 Distribución de infantes (0-5 años) según jefe/a del núcleo en el que viven y decil de ingreso autónomo, por sexo, 2013.



	I		II		III		IV		V		VI		VII		VIII		IX		X	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Otro familiar o no familiar	5,9%	4,7%	2,9%	3,6%	3,6%	3,8%	1,7%	2,6%	3,2%	3,2%	2,3%	2,2%	2,0%	2,6%	0,7%	1,4%	1,2%	1,0%	0,0%	0,3%
Padre	1,0%	0,6%	0,5%	0,5%	0,9%	0,9%	0,4%	3,5%	0,6%	4,2%	1,8%	2,2%	0,8%	0,9%	2,8%	0,5%	0,9%	1,3%	0,8%	0,1%
Madre	51,4%	50,6%	42,6%	36,2%	41,5%	37,4%	42,3%	33,5%	34,4%	32,2%	33,7%	36,6%	28,1%	21,8%	17,1%	22,7%	17,6%	13,5%	12,9%	6,8%
Madre/Padre más su pareja	41,8%	44,2%	53,9%	59,7%	53,9%	58,0%	55,5%	60,4%	61,9%	60,5%	62,2%	59,0%	69,2%	74,7%	79,3%	75,4%	80,4%	84,3%	86,3%	92,8%

Fuente: Elaboración propia en base a Encuesta CASEN, 2013.
Nota: Las diferencias en las proporciones entre hombres y mujeres son estadísticamente significativas para quienes viven con la Madre/Padre más su pareja en los deciles II (1%), III (5%), IV (5%), VII (5%) y X (1%); para quienes viven solo con la Madre en los deciles II (1%), III (5%), IV (1%), VII (5%), VIII (5%), IX (10%) y X (10%); para quienes viven solo con el Padre en los deciles IV (1%), V (1%) y VIII (1%) y para quienes viven con Otro no familiar en el decil V (5%).

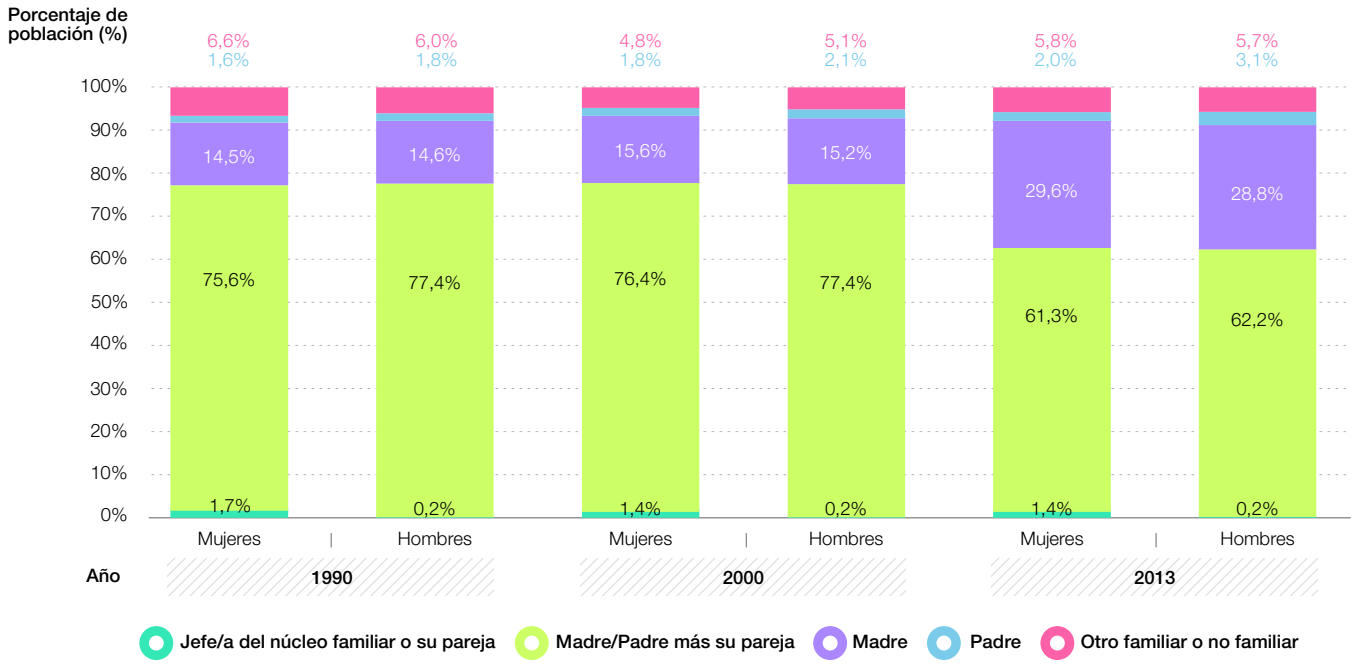
TRANSFORMACIONES FAMILIARES EN INFANCIA Y ADOLESCENCIA

Al igual que lo que sucede con las niñas y niños de 5 años o menos, en el **Gráfico 1.10** se ve que entre aquellos/as de 6 a 17 años desde 1990 a la fecha también ha disminuido la proporción de quienes viven con los dos progenitores (76,5% y 61,7%, respectivamente), y se observa un incremento de los que lo hacen con un solo progenitor -generalmente la madre- (16,3% y 31,8%, respectivamente). En el año 2013, la proporción de niñas que vive con ambos padres es estadística y ligeramente menor que la de los niños (61,3% y 62,2%, respectivamente) (Encuesta CASEN).

Aunque la mayoría de las niñas y niños que vive con un progenitor lo hace con la madre, se ha producido un crecimiento de los que viven solo con el padre, en particular cuando se trata de hijos (hombres), observándose diferencias significativas con las mujeres el año 2013. Mientras en 1990 el 1,8% de los niños entre 6 y 17 años vivía solo con el padre, el 2,1% lo hacía en el 2000 y el 3,1% en 2013. Entre las niñas, dichos porcentajes corresponden a 1,6%, 1,8% y 2,0%, respectivamente (Encuesta CASEN).

Cabe señalar que, aun cuando las proporciones son marginales para ambos sexos, a lo largo de todo el período son más las mujeres (entre 13 y 17 años) que están a cargo de un núcleo o son pareja del jefe/a de este (1,4% vs el 0,2% de ellos, en 2013), fenómeno que se vincula a la persistencia del embarazo entre las adolescentes y, la consiguiente, conformación temprana

| GRÁFICO 1.10 | Distribución de infantes y adolescentes (6-17 años) según jefe/a del núcleo en el que viven, por sexo, 1990, 2000 y 2013.



Fuente: Elaboración propia en base a Encuesta CASEN, 1990, 2000 y 2013.
Nota: Las diferencias en las proporciones entre hombres y mujeres son estadísticamente significativas en el año 1990 para aquellos que son Jefe/a de núcleo o su pareja (1%), viven con la Madre/Padre más su pareja (1%) y viven con Otro no familiar (1%); en el 2000, para aquellos que son Jefe/a de núcleo o su pareja (1%), viven con la Madre/Padre más su pareja (1%), viven solo con el Padre (1%) y viven con Otro familiar (5%); y en el 2013, para aquellos que son Jefe/a de núcleo o su pareja (1%), viven con la Madre/Padre más su pareja (10%) y viven solo con el Padre (1%).

de un núcleo familiar (Encuesta CASEN).

Tal como ocurre en la primera infancia, la distribución de las niñas, niños y adolescentes según jefe/a del núcleo familiar en el que viven, varía según la zona de residencia y de acuerdo al nivel de ingreso de sus hogares. En 2013, también son las niñas, niños y adolescentes de zonas rurales quienes presentan mayores niveles de convivencia con ambos padres (70,3% vs el 60,5% de quienes son de zonas urbanas), y menor la proporción de quienes viven solo con la madre (19,7% vs 30,6%, respectivamente) o solo con el padre (1,8% vs 2,7%, respectivamente) (Encuesta CASEN).

En relación al decil de ingreso autónomo de los hogares en que crecen las niñas, niños y adolescentes, en el **Gráfico 1.11** es posible ver que en 2013, entre aquellos/as que viven en hogares con mayores ingresos, es mayor la prevalencia de quienes conviven con ambos padres (83,1% en el décimo decil vs el 45,3% del primer decil). En cambio, en los hogares de los deciles con menores ingresos, es considerablemente mayor la proporción de quienes viven solo con la madre (42,5% en el primer decil vs 14% en el décimo decil), solo con el padre (1,8% vs el 1,4%, respectivamente), aquellos/as que viven con otro familiar o un no familiar (9,1% vs 1,3%, respectivamente) y quienes son los jefes/as del núcleo o su pareja (1,3% vs 0,1%, respectivamente) (Encuesta CASEN).

TRANSFORMACIONES FAMILIARES EN LA ADULTEZ Y VEJEZ

Como se ha mencionado anteriormente, a lo largo del período se ha producido una disminución de los matrimonios y un aumento de las uniones consensuales. Mientras en 1990 se registraban 98.702 matrimonios civiles al año, en 2013 estos llegaron a 61.446 (INE, Anuario de Estadísticas Vitales 2013).

"en 1997 ocho de cada diez mujeres contraían matrimonio antes de los 30 años de edad, en 2013 lo hacen solo cinco de cada diez".

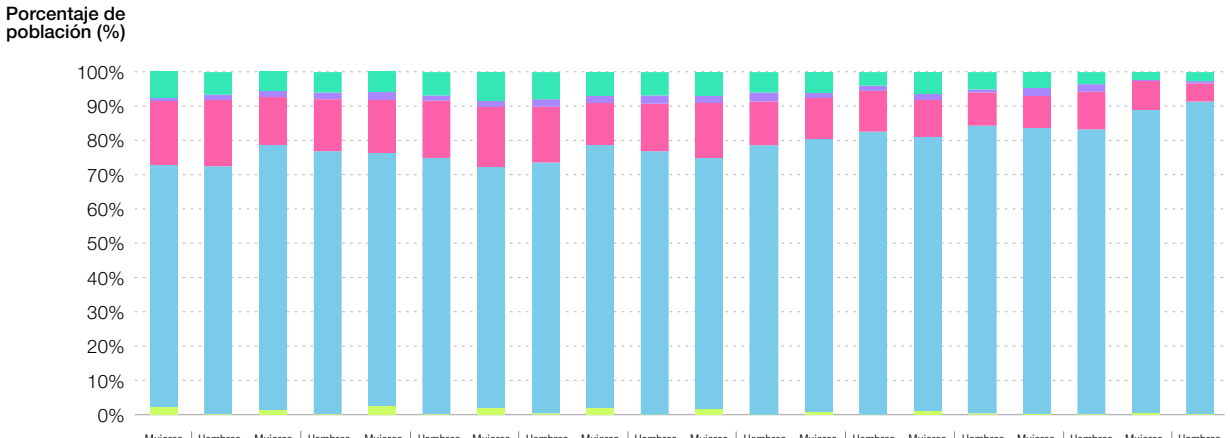
Tal como se puede observar en el **Gráfico 1.12**, la tasa bruta de nupcialidad disminuyó a menos de la mitad, pasando de 7,5 por cada mil habitantes en 1990 a 3,5 en 2013 (INE). Esto se refleja en que para el grupo de los adultos (25 a 59 años), el porcentaje de casados disminuye desde un 67,7% en 1990 a un 41,7% en 2013, al tiempo que las uniones consensuales aumentan desde un 6% al inicio del período hasta un 19% al finalizarlo (Encuesta CASEN).

Asimismo, se observa un retraso en la edad para contraer matrimonio: en 1997 ocho de cada diez mujeres contraían matrimonio antes de los 30 años de edad, en 2013 lo hacen solo cinco de cada diez, mientras que en el mismo período la proporción de mujeres que contraen matrimonio entre los 35 y 44 años de edad casi se triplicó, pasando del 6,4% al 17%. Adicionalmente, en 1997 el 95,9% de las mujeres que contraían matrimonio se casaban por primera vez, y en 2013 dicha proporción disminuyó al 84,8%.

Entre los hombres, también se retrasó la edad de contraer matrimonio, aunque estos históricamente lo han hecho en edades mayores que las mujeres. En 2013, por cada 3 mujeres que se casan antes de los 20 años solo un hombre lo hace. Además, en ese mismo año, la proporción de hombres que contrae matrimonio entre 35 y 44 años es de un 20,6% en relación al total de matrimonios. Al igual que entre las mujeres e, inclusive, con mayor fuerza, entre los hombres también disminuye la proporción de

GRÁFICO 1.11 Distribución de infantes y adolescentes (6-17 años) según jefe/a del núcleo en el que viven y decil de ingreso autónomo, por sexo, 1990 y 2013.

1.11.1 Distribución de infantes y adolescentes (6-17 años) según jefe/a del núcleo en el que viven y decil de ingreso autónomo, por sexo, 1990.

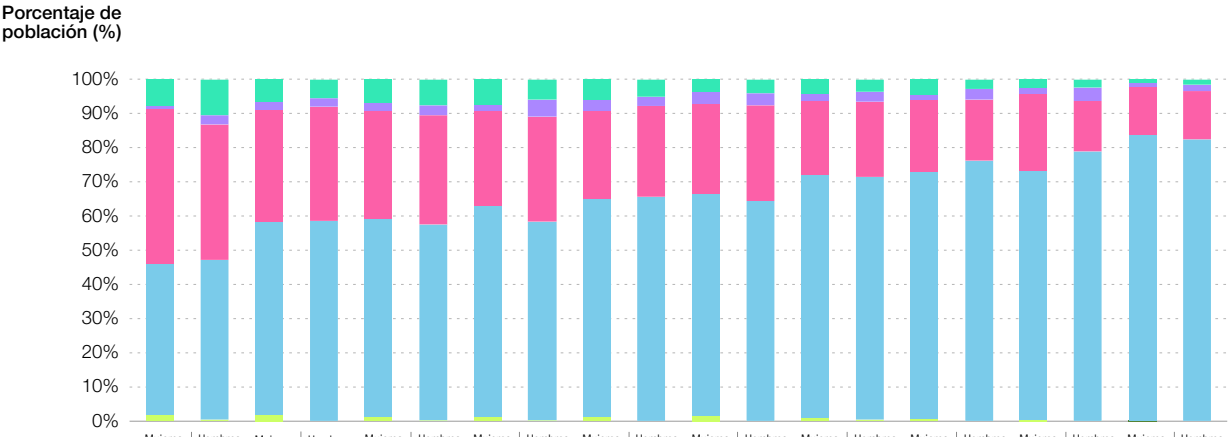


Decil de ingreso autónomo

	I		II		III		IV		V		VI		VII		VIII		IX		X	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Otro familiar o no familiar	7,6%	6,8%	5,6%	6,1%	5,8%	6,8%	8,4%	8,0%	7,0%	6,8%	7,0%	5,9%	6,0%	4,0%	6,3%	5,2%	4,6%	3,7%	2,2%	2,8%
Padre	0,9%	1,4%	1,6%	1,9%	2,2%	1,6%	1,7%	2,1%	2,0%	2,4%	2,0%	2,7%	1,5%	1,6%	1,9%	0,9%	2,5%	2,1%	0,5%	0,7%
Madre	18,6%	19,4%	14,1%	15,0%	15,7%	16,6%	17,5%	16,3%	12,3%	14,0%	16,1%	12,8%	12,0%	11,9%	10,5%	9,5%	9,1%	11,0%	8,3%	5,3%
Madre/Padre más su pareja	70,5%	72,3%	77,3%	76,7%	73,8%	74,8%	70,5%	73,2%	76,9%	76,7%	73,1%	78,4%	79,7%	82,6%	80,1%	83,9%	83,7%	83,1%	88,5%	91,0%
Jefe/a del núcleo familiar o su pareja	2,4%	0,1%	1,5%	0,2%	2,5%	0,1%	1,9%	0,4%	1,9%	0,1%	1,8%	0,1%	0,8%	0,0%	1,1%	0,5%	0,2%	0,2%	0,4%	0,3%

Fuente: Elaboración propia en base a Encuesta CASEN, 1990.
Nota: Las diferencias en las proporciones entre hombres y mujeres son estadísticamente significativas para quienes son Jefe/a de núcleo o su pareja en los deciles I (1%), II (1%), III (1%), IV (1%), V (1%), VI (1%) y VII (5%); viven con la Madre/Padre más su pareja en los deciles VI (1%) y VIII (10%); viven solo con la Madre en el decil VI (1%) y viven solo con el Padre en los deciles I (1%) y VIII (10%).

1.11.2 Distribución de infantes y adolescentes (6-17 años) según jefe/a del núcleo en el que viven y decil de ingreso autónomo, por sexo, 2013.



Decil de ingreso autónomo

	I		II		III		IV		V		VI		VII		VIII		IX		X	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Otro familiar o no familiar	7,7%	10,4%	6,7%	5,6%	6,8%	7,6%	7,3%	5,8%	6,1%	5,1%	3,6%	4,1%	4,3%	3,6%	4,4%	2,7%	2,5%	2,3%	1,1%	1,5%
Padre	0,8%	2,8%	2,2%	2,3%	2,2%	2,8%	1,8%	5,0%	3,0%	2,6%	3,7%	3,4%	1,8%	3,0%	1,7%	3,1%	1,7%	4,0%	1,0%	1,9%
Madre	45,4%	39,6%	32,8%	33,5%	31,8%	32,0%	27,9%	30,7%	25,9%	26,7%	26,3%	28,1%	21,8%	21,8%	20,9%	17,9%	22,6%	14,8%	14,0%	14,0%
Madre/Padre más su pareja	44,0%	46,6%	56,6%	58,5%	57,8%	57,4%	61,7%	58,3%	63,7%	65,5%	64,7%	64,3%	71,1%	71,0%	72,3%	76,2%	72,8%	78,9%	83,7%	82,5%
Jefe/a del núcleo familiar o su pareja	2,0%	0,5%	1,8%	0,1%	1,3%	0,2%	1,3%	0,2%	1,3%	0,1%	1,8%	0,1%	1,0%	0,6%	0,8%	0,1%	0,4%	0,0%	0,2%	0,0%

Fuente: Elaboración propia en base a Encuesta CASEN, 2013.
Nota: Las diferencias en las proporciones entre hombres y mujeres son estadísticamente significativas para quienes son Jefe/a de núcleo o su pareja en los deciles I (1%), II (1%), III (1%), IV (1%), V (1%), VI (1%), VIII (5%) y IX (10%); viven con la Madre/Padre más su pareja en los deciles I (5%), IV (5%), VIII (5%) y IX (1%); viven solo con la Madre en los deciles I (1%), IV (1%), VIII (10%) y IX (1%); viven solo con el Padre en los deciles I (1%), IV (1%), VII (5%), VIII (5%) y IX (1%) y viven con Otro familiar en los deciles I (1%), II (5%), IV (5%), VIII (5%) y IX (1%).

aquellos que se casan por primera vez, desde un 94,3% en 1997 a un 80,4% en 2013.

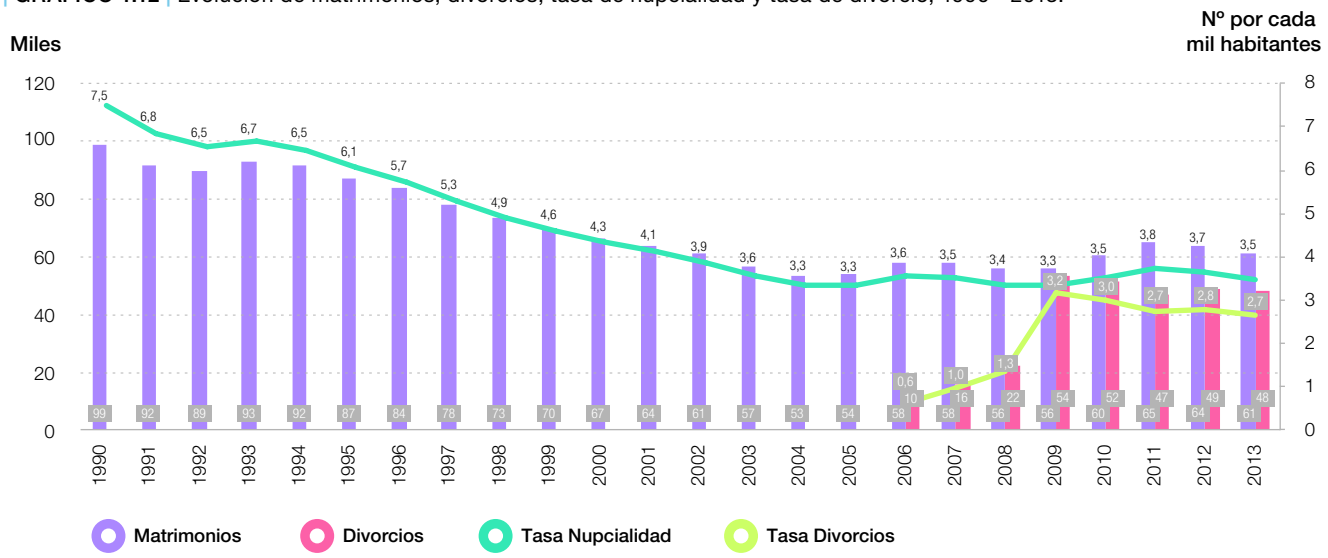
En contraposición, aumentó la reincidencia en el matrimonio civil, especialmente entre los hombres; en 1997, el 5,7% de los hombres y el 4,1% de las mujeres que contrajeron matrimonio lo hicieron por segunda vez o más, mientras que en 2013 lo hace el 19,6% de ellos y el 15,2% de ellas.

El incremento de personas que se casan por segunda o más veces corre en paralelo con la posibilidad de divorciarse. En Chile, el divorcio entró en vigencia el año 2004 mediante la promulgación de la nueva Ley de Matrimonio Civil (Ley N° 19.947). En el año 2006, se registraron 10.119 divorcios y esta cifra aumenta a 48.272 en 2013. Tal como se observa en el **Gráfico 1.12**, la tasa de divorcio se cuadruplicó entre 2006 y 2013, pasando de 0,6 por cada mil habitantes, a 2,7. Parte de esta variación se explica porque el cambio legal, al menos en los primeros años, permitió actualizar su situación de estado civil a las parejas que se encontraban separadas "de hecho".

En línea con lo anterior, entre los hogares compuestos por jefes de hogar de 25 a 59 años, se han más que duplicado aquellos con jefatura femenina, pasando desde 15,7% en 1990 a 35,5% en 2013. Sin embargo, es necesario destacar que entre los hogares monoparentales se ha mantenido constante la alta prevalencia de la jefatura femenina: 89,6% en 1990 y 91,3% en 2013. Por otra parte, entre los hogares biparentales con jefes/as de hogar entre 25 y 59 años se ha producido un aumento de la jefatura femenina desde un 0,6% a un 14,5%, en el mismo período (Encuesta CASEN).

En relación con los hogares encabezados por adultos mayores (sobre 60 años), cabe decir que por un lado, la jefatura femenina es mayor que entre mujeres adultas (25-59 años), y por otro, que también ha aumentado (aunque menos que entre el grupo adulto), pasando del 34,4% en 1990 al 42,6% en 2013. Al igual que en la adultez, la jefatura femenina entre los mayores de 60 años se concentra en hogares monoparentales, representando un 40,8% en 2013 (Encuesta CASEN).

| GRÁFICO 1.12 | Evolución de matrimonios, divorcios, tasa de nupcialidad y tasa de divorcio, 1990 - 2013.



Fuente: Elaboración propia en base a Registro Civil (datos divorcios); INE, Estadísticas Vitales, 1990-2013 (datos matrimonios); INE, "Proyecciones y Estimaciones de Población, total país 1950-2050" (datos 1990-2001); y a INE, 2014, "Actualización 2002-2012 y proyección 2013-2020" (datos 2002-2012).
Nota: En mayo del 2004 entra en vigencia la Ley 19.947 de Matrimonio Civil, que establece la existencia del divorcio.

1.3
Disminución de la pobreza

En Chile, la Encuesta CASEN, llevada a cabo por el Ministerio de Desarrollo Social desde el año 1985, permite realizar una caracterización socioeconómica de los hogares y, con ello, identificar y medir la pobreza a nivel de hogar. A la base está el supuesto de que la pobreza y/o su ausencia, afecta en igual medida a todos los miembros del hogar, es decir, que la distribución de los ingresos del hogar es equitativa entre sus miembros y que de alguna manera se busca (logra) priorizar las necesidades de todos ellos. Sin embargo, esto no considera las diferencias en la distribución de poder para la toma de decisiones en el hogar, con lo que no es posible efectivamente estudiar la (falta de) autonomía y/o empoderamiento económico de las mujeres.

Como consecuencia del crecimiento económico y las políticas públicas, entre 1990 y 2013 se constata una importante disminución de la proporción de personas que viven en hogares que se encuentran en situación de pobreza y de pobreza extrema[3]. La pobreza en general se reduce a menos de la mitad en todos los grupos etarios considerados. Sin embargo, persisten diferencias entre los grupos de edad: la proporción de niñas, niños y adolescentes entre 0 y 17 años que vive en pobreza y pobreza extrema hoy duplica a la de las y los adultos en dicha situación, aunque ha descendido desde el 50,5% hasta el 22% (33,7% y 12,4%, respectivamente, en el caso de los adultos). Por otro lado, quienes presentan menores niveles de pobreza son las y los adultos mayores, con un 8,4% en 2013 (Encuesta CASEN). En el **Gráfico 1.13**, se observa la proporción de mujeres y hombres que viven en hogares en situación de pobreza, para cada tramo etario. Como la conformación de los hogares varía según la distribución ingresos, es posible constatar que el grupo etario con la tasa neta más alta de pobreza, son los niños y niñas entre 0 y 5 años, precisamente porque entre los hogares en situación de pobreza, existe un alto número infantes en este rango etario. Sin embargo, como el sexo de los menores se distribuye aleatoria y homogéneamente entre los hogares (con jefatura femenina y masculina; mono y biparentales, etc.), ni a este nivel, ni entre los de 6 a 17 años, se evidencian brechas significativas por sexo, porque en general, sean niñas, niños o adolescentes, suelen ser económicamente

3 Esto se constata incluso considerando el cambio metodológico en su forma de medición el año 2013 (Encuesta CASEN).

dependientes de sus padres/madres u otro tercero responsable, haciéndose extensiva la situación de pobreza del hogar que dichos adultos conforman.

Por lo tanto, las brechas aparecen en tramos etarios donde las personas colaboran en su auto-manutención: juventud, adultez y vejez. En dichas etapas de la vida, al minimizarse las tasas de dependencia económica, especialmente entre los hombres, se visibilizan brechas de género en el acceso a recursos económicos. Por ejemplo, las y los jóvenes de 18 a 24 años, se observa durante todo el período una brecha en detrimento de las mujeres que, de hecho, ha ido en aumento producto del menor decrecimiento del nivel de pobreza entre las jóvenes respecto a sus pares masculinos. Es así como en 2013, la tasa de pobreza entre ellas es de 15,7% y entre ellos, de 12,3% (Encuesta CASEN).

Entre las y los adultos (25-59 años), en 1990 el 34,1% de las mujeres y el 33,2% de los hombres se encontraban en situación de pobreza (extrema y no extrema), disminuyendo al 13,8% y 10,8% en 2013, respectivamente. Las brechas se hacen más evidentes si se considera el tipo de hogar: en 2013, un 22,9% de los hogares monoparentales con jefatura femenina son pobres, versus el 11,7% de los con jefatura masculina. Esto da cuenta de que las mujeres tienen más probabilidades de vivir en hogares pobres cuando viven solas y, por tanto, están en situación de independencia económica. Por el contrario, no hay diferencias en la tasa de pobreza en los hogares biparentales: en 2013, un 13% de los hogares biparentales con jefatura femenina son pobres y lo son el 13,1% de los con jefatura masculina (Encuesta CASEN).

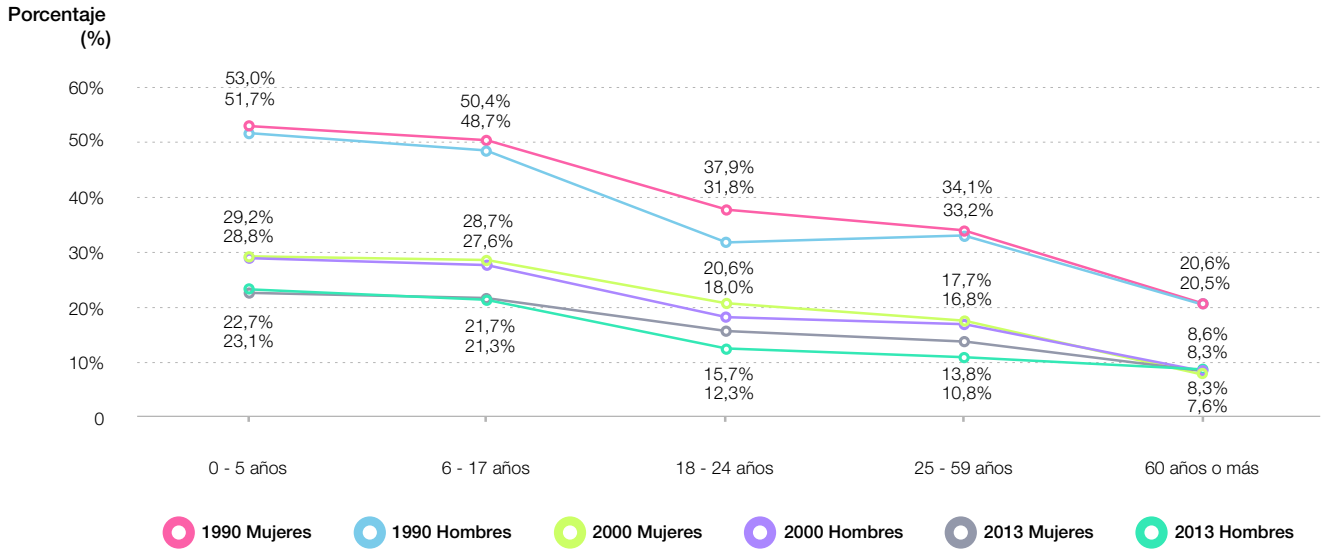
La mayor presencia de mujeres fuera del mercado de trabajo o insertas en trabajos precarios o subempleadas, y el mayor porcentaje de mujeres solas haciéndose cargo de sus hijos e hijas explica, en parte, la “feminización de la pobreza” o el predominio creciente de las mujeres en la población más vulnerable (CEPAL, FAO, ONU Mujeres, PNUD, OIT, 2013).

Desde el año 2002, Chile cuenta con un sistema de protección social orientado a la superación de la pobreza extrema, denominado “Chile Solidario”. En el año 2013, participaban del Programa más de 60 mil mujeres y casi 51 mil hombres, jefes/as de hogar de entre 25 y 59 años de edad. Asimismo, a lo largo de la primera década de implementación, 2003-2013, la Encuesta CASEN registra que la tasa neta de participación de estas mujeres en el Programa siempre ha sido superior a la de los hombres, diferencia que se ha incrementado hasta que la primera duplica a la segunda. Esto porque la tasa neta de participación femenina se triplicó, mientras que la masculina se duplicó. Es así como en 2003 la tasa neta de participación en el Programa Chile Solidario de los jefes/as de hogar (25 -59 años), fue para las mujeres de 1,8% y para los hombres, de 1,4%, mientras que en 2013 fue de 5% para las mujeres y de 2,3% para los hombres.

En Chile, las brechas de género en pobreza –medida por pobreza del hogar- desaparecen entre las y los adultos mayores. Una hipótesis explicativa a esto es que las personas con 60 años o más, hombres y mujeres, contribuyen al ingreso del hogar con sus pensiones, lo que resulta gravitante a la hora de definir el ingreso per cápita. Esto es especialmente cierto en el caso de las mujeres pertenecientes a los primeros tres quintiles, que en edades previas pudieron estar fuera del mercado laboral, sin aportar ingresos monetarios al hogar, pero que una vez que cumplen 65 años obtienen la Pensión Básica Solidaria (PBS).

En la **Tabla 1.1** se encuentra el detalle de la evolución de la tasa neta de pobreza extrema y no extrema, por sexo para los diferentes tramos etarios estudiados en este informe.

GRÁFICO 1.13 | Tasa neta de pobreza según tramo de edad, por sexo, 1990, 2000 y 2013.



Fuente: Elaboración propia en base a Encuesta CASEN 1990, 2000 y 2013.
Notas: En el año 1990, las diferencias en las proporciones entre hombres y mujeres son estadísticamente significativas en pobreza extrema en los tramos de edad: 18 a 24 años (1%) y 25 a 59 años (10%); y en pobreza no extrema, en los tramos de edad: 0 a 5 años (5%), 6 a 17 años (10%) y 18 a 24 años (1%). En el año 2000, las diferencias en las proporciones entre hombres y mujeres son significativas en pobreza extrema en los tramos de edad: 0 a 5 años (5%), 6 a 17 años (1%), 18 a 24 años (10%), 25 a 59 años (1%) y 60 años o más (1%); y en pobreza no extrema, en los tramos de edad: 18 a 24 años (1%) y 25 a 59 años (10%). En el año 2013, las diferencias en las proporciones entre hombres y mujeres son significativas en pobreza extrema en los tramos de edad: 18 a 24 años (1%) y 25 a 59 años (1%); y en pobreza no extrema, en los tramos de edad: 18 a 24 años (1%) y 25 a 59 años (10%).
El año 2013 se utilizó la nueva metodología de medición de la pobreza adoptada por el Ministerio de Desarrollo Social. Detalles sobre esta nueva metodología en Anexo Metodológico.

TABLA 1.1 | Tasa neta de pobreza extrema y pobreza no extrema, según tramos de edad, por sexo, 1990, 2000 y 2013.

		0 a 5 años		6 a 17 años		18 a 24 años		25 a 59 años		60 años o más	
		Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
1990	Pobreza extrema	20,0%	20,6%	19,0%	18,3%	11,8%	8,5%	10,9%	10,3%	4,9%	4,5%
	Pobreza no extrema	33,0%	31,2%	31,5%	30,4%	26,1%	23,3%	23,3%	22,9%	15,6%	16,0%
	Pobreza total	**53,0%**	**51,7%**	**50,4%**	**48,7%**	**37,9%**	**31,8%**	**34,1%**	**33,2%**	**20,6%**	**20,5%**
2000	Pobreza extrema	8,8%	8,0%	8,6%	7,9%	5,4%	4,9%	4,9%	4,4%	1,3%	1,8%
	Pobreza no extrema	20,5%	20,8%	20,1%	19,6%	15,2%	13,1%	12,8%	12,4%	6,2%	6,5%
	Pobreza total	**29,2%**	**28,8%**	**28,7%**	**27,6%**	**20,6%**	**18,0%**	**17,7%**	**16,8%**	**7,6%**	**8,3%**
2013	Pobreza extrema	8,1%	8,4%	7,3%	6,9%	5,1%	3,9%	4,3%	3,1%	2,0%	2,0%
	Pobreza no extrema	14,7%	14,7%	14,4%	14,4%	10,5%	8,5%	9,5%	7,6%	6,3%	6,6%
	Pobreza total	**22,7%**	**23,1%**	**21,7%**	**21,3%**	**15,7%**	**12,3%**	**13,8%**	**10,8%**	**8,3%**	**8,6%**

Fuente: Elaboración propia en base a Encuesta CASEN, 1990, 2000 y 2013.
Notas: En el año 1990, las diferencias en las proporciones entre hombres y mujeres son estadísticamente significativas en pobreza extrema en los tramos de edad: 18 a 24 años (1%) y 25 a 59 años (10%); y en pobreza no extrema, en los tramos de edad: 0 a 5 años (5%), 6 a 17 años (10%) y 18 a 24 años (1%). En el año 2000, las diferencias en las proporciones entre hombres y mujeres son significativas en pobreza extrema en los tramos de edad: 0 a 5 años (5%), 6 a 17 años (1%), 18 a 24 años (10%), 25 a 59 años (1%) y 60 años o más (1%); y en pobreza no extrema, en los tramos de edad: 18 a 24 años (1%) y 25 a 59 años (10%). En el año 2013, las diferencias en las proporciones entre hombres y mujeres son significativas en pobreza extrema en los tramos de edad: 18 a 24 años (1%) y 25 a 59 años (1%); y en pobreza no extrema, en los tramos de edad: 18 a 24 años (1%) y 25 a 59 años (10%).
El año 2013 se utilizó la nueva metodología de medición de la pobreza adoptada por el Ministerio de Desarrollo Social. Detalles sobre esta nueva metodología en Anexo Metodológico.

1.4

Principales brechas de género a lo largo del ciclo de vida o las pesadas e invisibles “piedras en el zapato” de las mujeres

Tras más de un año de investigación, en el que se sistematizaron y analizaron una serie de indicadores que dan cuenta de las brechas de género, particularmente en las áreas de Educación y Trabajo, durante los últimos 25 años, se encontraron hallazgos importantes. Podríamos resumir las brechas de género a lo largo del ciclo de vida con algunos de los indicadores disponibles y constatar que las diferencias entre hombres y mujeres parten a favor de ellas, en la adolescencia se invierten y sistemáticamente se acrecientan a lo largo de la vida para terminar con una abrumadora diferencia en la vejez, como se observa en el **Gráfico 1.14.**

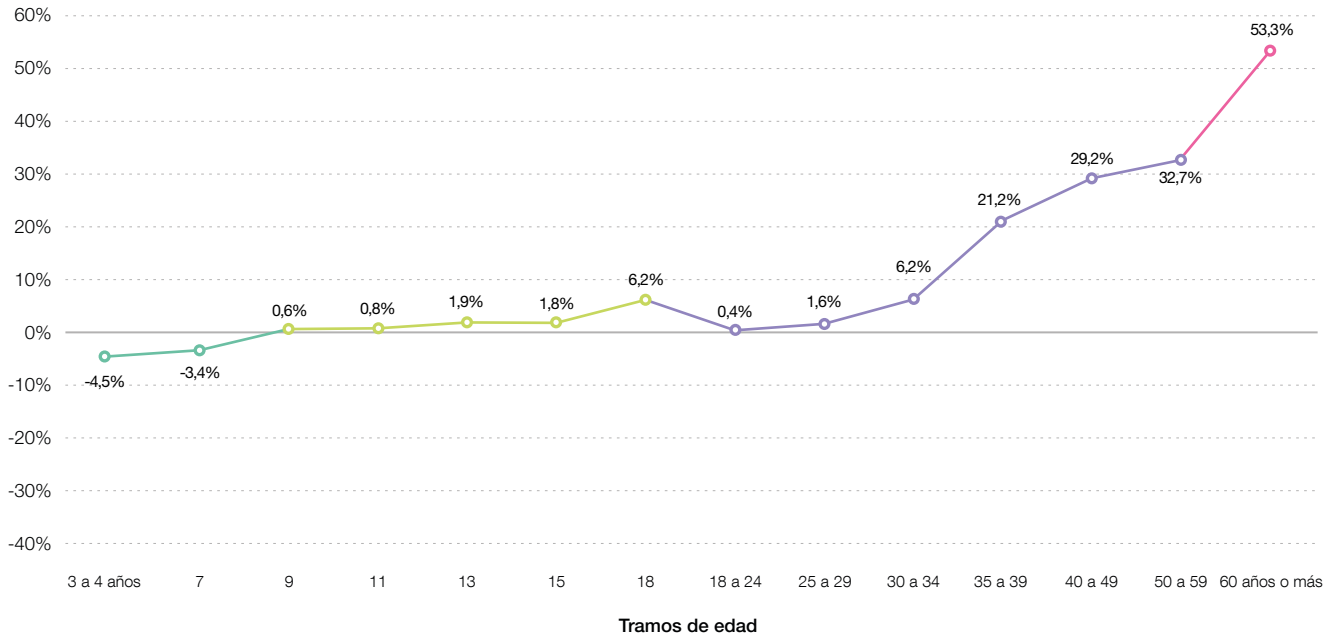
ComunidadMujer observa y constata en el “Informe GET, Género, Educación y Trabajo: la brecha persistente”, que en estos ámbitos existe una cadena de valor, donde los resultados en lo laboral, se explican en gran medida por la trayectoria recorrida desde la etapa escolar. Esto de ninguna manera significa que no haya espacio para intervenir cuando las mujeres son adultas, de hecho, dadas las desigualdades sobrellevadas por tantas décadas, es necesario hacerse cargo hoy de la situación desmejorada de las mujeres. No obstante, lo más efectivo, eficiente y sustentable, es enfrentar el problema desde sus orígenes.

Por lo tanto, antes de abordar dentro de los siguientes capítulos de este informe, el detalle de cada etapa de la vida, a continuación, identificamos las grandes “piedras en el zapato”, que no solo incomodan, sino que entorpecen, retrasan y limitan las posibilidades y el desarrollo de las mujeres chilenas, más aún en el caso de aquellas que viven en zonas rurales o que se encuentran en los segmentos socioeconómicos más vulnerables. Para ComunidadMujer es fundamental advertir de su importancia e iluminar las zonas en las que la política pública puede y debe actuar.

1.4.1 Estereotipos de género desde la primera infancia

En nuestro país nacen más hombres que mujeres. Durante los primeros años de vida (entre los 9 y 47 meses), las niñas tienen habilidades más desarrolladas que los niños, en las áreas cognitiva, social, adaptativa y de comunicación (ELPI, 2010 y 2012), mientras que en el área motriz no se pueden establecer diferencias por sexo. Tristemente, esta ventaja queda atrás a medida que ellas crecen en contextos que no las incentivan en su aprendizaje integral y en su autoconfianza.

| GRÁFICO 1.14 | Brechas de género [(H-M)/M] a lo largo del ciclo de vida.



Fuente: Elaboración propia en base a diversas fuentes.
Nota: No es posible escoger una única variable y compararla a lo largo del ciclo de vida. Hasta los 7 años se consideraron las únicas pruebas estandarizadas disponibles. Entre los 9 y los 18 años, se consideraron los resultados en las pruebas estandarizadas de matemáticas, por su correlación positiva con el nivel de ingresos futuros. En la adultez se consideraron los salarios y en la vejez, las pensiones [4].

4 Así, la brecha de género se construye del siguiente modo: [(PHombres-PMujeres)/PMujeres], donde P refiere a la variable considerada para medir la brecha. En el caso de los 3 a 4 años, se mide en base al puntaje general promedio de hombres y mujeres en el Test de Batelle del año 2012 (ELPI, 2012). A los 7 años se mide en base al puntaje promedio de hombres y mujeres en la Prueba SIMCE de Lenguaje de 2º básico del año 2014 (Agencia de Calidad de la Educación, 2014). Las brechas de género entre los 9 y los 15 años, se miden en base a los puntajes promedio de hombres y mujeres en la Prueba SIMCE de Matemáticas de 4º básico, 6º básico, 8º básico y 2º medio del año 2014 (Agencia de Calidad de Educación, 2014). A los 18 años se mide en base a los puntajes promedio de hombres y mujeres en la PSU de Matemáticas del año 2014 (DEMRE, 2015). Entre los 18 y los 59 años, la brecha se mide en base al ingreso medio por hora de hombres y mujeres trabajadores dependientes del año 2014 (NESI, 2014). La brecha a partir de los 60 años se mide en base al monto promedio de las pensiones por retiro programado del año 2014 (Superintendencia de Pensiones, 2015).

Adicionalmente, cabe destacar que las variables de género se cruzan con las socioeconómicas. Las diferencias según la capacidad adquisitiva de los hogares en los que niñas y niños crecen se manifiestan y se van acrecentando con la edad. En los test de desarrollo, los infantes de hogares más pobres obtienen, en promedio, un peor desempeño que los de hogares más ricos, fenómeno que urge atajar a tiempo.

Ello resulta aún más relevante al constatar que, entre los acontecimientos destacables del período estudiado, está la triplicación de la tasa de asistencia a salas cunas y jardines infantiles entre 1990 y 2013, pasando del 17% al 49% de las niñas y niños con cinco años o menos. Hasta los 2 años, los niños asisten en una mayor proporción que las niñas a las salas cuna (19% y 18%, respectivamente), tasa que, en su conjunto, es más baja que la de los países de la OCDE (21%). Entre las niñas y los niños de 3 a 5 años, la asistencia a jardín infantil aumenta considerablemente, pero al igual que a nivel de sala cuna, los niños alcanzan una tasa neta mayor que las niñas: 67% y 65%, respectivamente (Encuesta CASEN). Estas tasas siguen siendo más bajas que las que alcanzan los países de la OCDE, donde un 81% de los infantes de 3 a 5 años asisten a establecimientos de educación inicial (OECD, 2015a).

Sin embargo, este nivel de acceso no garantiza que niños y niñas reciban una educación igualitaria. Tal como consigna la campaña #EduquemosConIgualdad[5], del Ministerio de Educación y ComunidadMujer, los estereotipos de género que se dan en la socialización temprana y en la Educación Parvularia pueden llegar a ser la semilla fundante de la diferencia de roles tradicionales que se irán reforzando a lo largo del ciclo escolar.

Las niñas aprenden a ser mujeres conforme a la normativa social que predomina: aquella que estimula conductas encaminadas al cuidado de la estética, a la maternidad, al trabajo doméstico y al cuidado de las personas. Este comportamiento, que se presenta de una manera inconsciente en los primeros años de vida, es la preparación simbólica para arraigar su rol de mujer en la etapa adulta, y aunque actualmente en diversos círculos sociales se las estimula para que estudien y se preparen profesionalmente, eso no las aleja de seguir siendo educadas con los énfasis mencionados (Colín, 2013).

No se trata únicamente que a ellas se las vincule más con el rol maternal, sino que además, aquellos atributos que en los niños son considerados positivos y conducentes al “éxito”, como la audacia, la ambición, el riesgo, el “don de mando”, en ellas son considerados negativos. Por lo tanto, la actitud modelada en el caso de las niñas es más insegura, temerosa y de constante subestimación. Y eso se va proyectando en el tiempo, a su vida escolar y profesional.

Si a esto sumamos los juguetes, juegos, cuentos infantiles, dibujos animados, entre otros agentes de socialización temprana, que son tremendamente estereotipados y reproducen la tradicional división sexual del trabajo, se genera que niños y niñas no se encuentran en igualdad de condiciones para proseguir su desarrollo durante la etapa escolar, estableciendo un perjuicio para las mujeres.

1.4.2. Las niñas y la naturalización del trabajo doméstico

En Chile, 219 mil niñas, niños y adolescentes (NNA) de 5 a 17 años está en situación de “trabajo infantil” (EANNA, 2012). De ellos el 69% corresponde a

5 Ver campaña en: http://www.comunidadmujer.cl/2016/03/campana-eduquemosconigualdad/

hombres y el 31% a mujeres. Eso quiere decir que del total de hombres en este tramo etario un 10% realiza trabajo infantil, mientras que un 4% de las niñas lo hace.

En relación a las tareas domésticas, aun cuando casi la totalidad de la población infantil y adolescente efectúa este tipo de actividades (88%), son las niñas, desde muy pequeñas, las que mayoritariamente realizan esta labor, ocupando una mayor cantidad de horas en ello (EANNA, 2012).

En ese contexto, es clave destacar que una proporción importante de NNA realiza labores de cuidado, también sobresaliendo en ello las mujeres, desde muy temprana edad, y aumentando su participación, a medida que crecen. Así, entre los 15 y 17 años, la participación de las mujeres en el cuidado de personas es ostensiblemente mayor: un 31% versus el 20% de sus pares masculinos (EANNA, 2012).

Con el trabajo doméstico y de cuidado, las niñas y adolescentes pierden oportunidades de recreación y estudio y, cuando crecen, se restan de oportunidades de trabajo e ingresos, lo que agrava la desigualdad de género y la pobreza. Resulta fundamental entonces superar la anacrónica división sexual del trabajo que se ha perpetuado en el tiempo.

1.4.3. Embarazo adolescente, un reproductor de la pobreza

El embarazo adolescente es una de las realidades dolorosas que en Chile se mantiene detrás de la puerta, circunscrita a lo privado y con escasa intervención de la política pública. Un tema social que golpea, sobre todo porque se relaciona con historias de pobreza e inequidad.

Actualmente, según cifras del Instituto Nacional de Estadísticas, INE, nacen en Chile 32 mil hijos/as de madres adolescentes (menores de 20 años). El fenómeno es liderado fundamentalmente por las más pobres. Entre los hogares del 20% de más bajos ingresos, el 14% de las mujeres entre 15 y 19 años ya es madre. De ellas, una de cada diez tiene más de un hijo. En cambio, sólo el 2% de las adolescentes del quintil más rico está en esa situación y ninguna tiene más de un hijo (Encuesta CASEN, 2013).

Preocupa que en los últimos años la maternidad adolescente no haya disminuido de manera relevante, como se espera de un país que ha alcanzado los niveles de desarrollo económico del nuestro. Actualmente estamos en torno a los 47 nacimientos por cada 1000 adolescentes, lo que sitúa a Chile como el segundo peor país de la OCDE después de México, y en la media de los países de América Latina, que a nivel mundial solo es superada por el África subsahariana (Banco Mundial).

Un alto porcentaje de esas adolescentes interrumpe su formación, siendo este uno de los mecanismos a través de los cuales el embarazo adolescente opera como factor reproductor de pobreza. De hecho, la incidencia del fenómeno "NINI" (personas que "ni estudian ni trabajan") es sustancialmente mayor entre las madres adolescentes: más de la mitad (53%) de las adolescentes (15-19 años) que son madres, no estudia ni trabaja remuneradamente, mientras que entre las que no lo son, las NINI no llegan ni a la décima parte (9%) (Encuesta CASEN, 2013).

Se debe tener en cuenta, además, que la maternidad adolescente es reflejo también de la falta de empoderamiento de las mujeres. Según el Instituto Nacional de la Juventud (INJUV, 2012), un 10% de las adolescentes entre

15 y 19 años que no usaron anticoncepción en su última relación sexual, asegura que no se atrevió a plantear y menos a imponer la alternativa a su pareja, mientras que un 11% de ellas declara que fue su pareja quien decidió no utilizar algún método de anticoncepción. Por otra parte, un 16% declara que decidió no cuidarse porque no le gustan los métodos que conoce y un 31% declara no utilizar algún método por tener pareja estable. Preocupa que un 18% no lo hizo por falta de dinero, información o acceso a algún método y, más aun, que un 9% de las adolescentes activas sexualmente declare no usar algún mecanismo porque "buscaba un hijo".

Así, la oferta diferenciada de proyectos de vida para hombres y mujeres se encarna dramáticamente en este fenómeno. Según estudios de ComunidadMujer (Voz de Mujer, 2010), las mujeres de entre 28 y 40 años que fueron madres tempranamente cuentan con menos años de escolaridad, participan en menor proporción del mercado laboral y, cuando lo hacen, trabajan en empleos peor remunerados y con más informalidad. Esta situación es aún más preocupante si se considera que las más afectadas son las adolescentes más vulnerables en términos socioeconómicos, lo que se convierte en un círculo vicioso.

1.4.4. Feminización de los "NINI" y el futuro hipotecado

En nuestro país, según datos de la Encuesta CASEN 2013, hay casi 3 millones de jóvenes entre 15 y 24 años. De ellos, 380 mil, es decir, el 13%, ni estudia ni trabaja remuneradamente (NINI). De ese grupo, un 68% son mujeres y un 37% pertenece al primer quintil de ingresos (Encuesta CASEN). Esto significa que el llamado fenómeno NINI se vincula fuertemente con la desigualdad de género y socioeconómica, pues está concentrado en mujeres y en los segmentos de menores ingresos y de más baja escolaridad.

El ciclo de vida habitual consiste en invertir en educación formal en las etapas de la niñez, la adolescencia y la juventud, para luego insertarse en el mercado laboral, utilizando las competencias y habilidades adquiridas. Cuando se interrumpe este ciclo, resulta difícil retomarlo y esto es especialmente así para las mujeres.

Actualmente la proporción de las adolescentes que no estudian ni trabajan remuneradamente casi duplica a los hombres (7% versus 4%). Como se dijo, la maternidad o embarazo es la principal razón por la cual las mujeres que tienen entre 15 y 17 años engrosan las filas de las NINI (26%), mientras que, entre los hombres, estas motivaciones justifican apenas el 0,7% (Encuesta CASEN, 2013).

El tener a esta edad un hijo/a tiene múltiples causas explicativas. Entre ellas, la injusticia social y de género, la pobreza, la falta de estímulo y motivación para mantenerse en el sistema escolar, la falta de acceso expedito a la anticoncepción y la educación sexual y, en definitiva, una clara limitación para construir proyectos de vida alternativos. Así, ser una adolescente NINI y madre marca la primera gran distancia con la trayectoria que recorrerán sus pares masculinos a lo largo de la vida.

En el tramo etario siguiente, de 18 a 24 años, es destacable que las mujeres redujeran la tasa de NINI a la mitad, desde 43% en 1990 a 22% en 2013, aun cuando sigue siendo el doble de la tasa de los hombres, que se mantuvo en alrededor de 10% (Encuesta CASEN), con las negativas consecuencias sociales e individuales que ello acarrea.

Cuando se exploran las razones para encontrarse en esta situación, se observan diferencias entre las y los jóvenes. Para las mujeres, la maternidad es la principal causa, aumentando desde un 22% en 1990 hasta un 34% en 2013; mientras que los quehaceres domésticos pasaron de ser la razón principal en 1990, con un mayoritario 58%, a representar el 22% en 2013. En tanto, para los hombres, la paternidad es completamente irrelevante como razón para ser NINI: apenas supera el 1% a lo largo de las décadas estudiadas (Encuesta CASEN). Por lo tanto, ser una mujer NINI no significa estar en la absoluta inactividad, sino que dedicarse mayoritariamente a las labores domésticas y de cuidado en el hogar.

1.4.5. Enseñanza diferenciada de las Matemáticas: la multiplicación de la desigualdad

Aun cuando hay algunos adolescentes y jóvenes que no estudian, un hecho destacable de las últimas décadas es la gran cobertura de la Educación Básica en nuestro país, que supera el 90% durante todo el período 1990-2015, sin diferencias por sexo. En tanto, en la Educación Media aumenta de cerca de un 60% del total de adolescentes, a alrededor del 70%, con una mayor cantidad de mujeres matriculadas en este nivel de enseñanza. Tanto en la Enseñanza Básica como en la Media, son las mujeres quienes presentan mayores tasas de aprobación y menores niveles de abandono escolar que sus pares masculinos (Ministerio de Educación, 2013c).

A partir de estos logros del sistema educacional, hoy se plantean desafíos más complejos que se vinculan con la igualdad de género. Puesto que, desde etapas tempranas, niñas y niños reciben distintos estímulos y están expuestos a diferentes estereotipos, en el sistema escolar se enciende una de las grandes alertas, al analizar los resultados académicos por área de estudios.

Así, a nivel nacional se puede ver que el desempeño por sexo en las pruebas de Matemáticas del Sistema de Medición de la Calidad de la Educación (SIMCE) es disímil, y con una clara desventaja de las mujeres. En el caso de Lenguaje y Comunicación la situación es inversa.

A nivel internacional esto también queda evidenciado en la prueba PISA, que se aplica a las y los estudiantes de 15 años en todas las naciones de la OCDE y asociados. En Lectura, las chilenas al igual que todas las mujeres evaluadas, tienen ventaja, pero es la más pequeña entre todos los países OCDE. En Matemáticas, la diferencia en los resultados de las y los adolescentes chilenos es de 25 puntos a favor de los hombres, siendo de las más amplia de la OCDE (cuya brecha promedio es de 11 puntos).

A pesar del dominio general de ellos en esta materia, en 5 de los 65 países participantes en la última PISA (2012), las diferencias son favorables a las mujeres (Jordania, Qatar, Tailandia, Malasia e Islandia) y, por otro lado, en 23 naciones no hay brechas de género en los puntajes obtenidos. Esto indica que el mal desempeño de ellas en Matemáticas no es connatural al sexo.

Es más, la evidencia disponible muestra que las diferencias se explican en gran medida por razones socioculturales instaladas en el sistema educacional. Por una parte, en elementos tan esenciales para la enseñanza como los textos escolares “los personajes masculinos aparecen en roles vinculados al ejercicio del liderazgo, asumiendo riesgos, siendo autosuficientes o ambiciosos, mientras que los personajes femeninos muestran roles focalizados en elementos emocionales, de cuidado y protección, dentro de la esfera privada, y están excluidos de los campos político y científico” (Covacevich y Quintela, 2014).

Por otra parte, los investigadores Mizala, Martínez y Martínez (2014) demostraron que las expectativas de las y los docentes sobre el rendimiento escolar difieren significativamente en función del sexo del estudiante. En particular, estos consideran que los niños tendrán mejor desempeño en matemáticas que las niñas. Entonces, no resulta extraño que el profesorado, consciente o inconscientemente, incentive de manera dispar las habilidades de sus alumnos/as, generando en el corto y largo plazo, rendimientos académicos y orientaciones vocacionales diferentes y segmentadas, lo que posteriormente compromete las alternativas laborales y salarios futuros.

1.4.6. Acceso a la Educación Superior: carreras "para mujeres" y escasa presencia en CTIM

Las mujeres terminan el colegio con un mejor promedio de notas. De hecho, el puntaje NEM, asignado por las Notas de Enseñanza Media, es en promedio, de 547 para ellas y de 522 para los hombres. Sin embargo, las mujeres obtienen peores resultados en las Pruebas de Selección Universitaria (PSU), donde se observan importantes brechas por sexo. En general, son los hombres quienes obtienen mejores puntajes en la prueba de Matemáticas, y la diferencia a favor de las mujeres en Lenguaje y Comunicación durante la etapa escolar, se revierte en la PSU (DEMRE).

Esta ventaja en las pruebas de admisión, se traduce en que los hombres son mayoría en Universidades de mayor calidad y/o tradición, tanto entre las 5 mejores Universidades del país[6] como en el grupo de Universidades pertenecientes al Consejo de Rectores de las Universidades Chilenas (CRUCH), que conforman 25 establecimientos tradicionales. En las restantes 35 Universidades privadas no tradicionales, son mayoría las mujeres. Cabe destacar de cualquier modo, que la tasa de titulación dentro de todas las instituciones de Educación Superior (Universidades tanto dentro como fuera del CRUCH, Institutos Profesionales y Centros de Formación Técnica), las mujeres tienen una tasa de titulación promedio superior a la de los hombres.

Estas diferencias de puntaje en la PSU también inducen patrones de género en la selección de carreras, con sesgos hacia ciertas áreas del conocimiento dependiendo del sexo, iniciando así, la futura segmentación en el mercado del trabajo.

De acuerdo a estadísticas del Sistema de Información de Educación Superior (SIES), a nivel universitario, en 2014, un 41% de los hombres opta por carreras del área tecnológica, que incluye a las ingenierías; un 14% elige carreras de Administración y Comercio, y un 11%, de Salud. Las mujeres, en tanto, eligen principalmente carreras vinculadas a la Salud (28%), Educación (16%), Ciencias Sociales (14%) y Administración y Comercio (13%). Esto se traduce en que los hombres son amplia mayoría en las carreras Tecnológicas (76%) y las mujeres en Salud (73%), Educación (66%) y Ciencias Sociales (64%).

Con todo, la matrícula universitaria es la que muestra la mayor diversificación si se la compara con los Institutos Profesionales (IP) y Centros de Formación Técnica (CFT), donde en el caso de estos últimos, se da la matrícula más segregada en términos de género y área del conocimiento, con las mayores sobrerrepresentaciones de uno y otro sexo en ciertos campos de estudio.

Es así como finalmente los hombres se matriculan en carreras asociadas a una mejor remuneración en el futuro, como son las vinculadas a Ciencia,

6 Pontificia Universidad Católica, Universidad de Chile, Universidad de Concepción, Universidad de Santiago y Pontificia Universidad Católica de Valparaíso (QS World University Rankings).

Tecnología, Ingeniería y Matemáticas (CTIM), donde solo hay un 27% de mujeres (SIES).

En estudios de Postgrado, la matrícula se multiplicó por 20 durante el período, aunque continúa representando una proporción muy pequeña de la Educación Superior (6%). A nivel de programas de Magíster el avance de las mujeres ha sido significativo. Si en 1990 ellas representaban solo el 42% de la matrícula total, hoy ya no existe brecha por sexo. En cambio, en estudios de Doctorado las cifras se mantienen en rangos similares a los del inicio del período, ya que las mujeres pasan de representar un 39% a un 44% de los matriculados (SIES).

Más allá de la radiografía que nos muestra la segmentación educacional en Chile, un hecho sobresaliente de las últimas décadas es el acceso masivo de las y los jóvenes (18 a 24 años) al sistema educacional, donde destacan tres situaciones: las mujeres pasaron de ser fundamentalmente NINI (43% en 1990) a ser estudiantes (50% en 2013); los hombres disminuyeron su dedicación exclusiva al trabajo remunerado de manera muy importante (de 64% en 1990 a 43% en 2013) y, por último, las mujeres se convirtieron en mayoría dentro de la matrícula de primer año en la Educación Superior (51% en 2014) (Encuesta CASEN y SIES).

La noticia poco alentadora es que los altos niveles de escolaridad y la enorme inversión realizada por las familias para la educación de sus hijas en las últimas décadas, no se ha traducido necesariamente en mayor acceso al mercado laboral, mejor condiciones y salarios para ellas.

1.4.7. Pocas mujeres trabajando y sin poder de decisión

Un hecho sobresaliente de los últimos 25 años es el sostenido aumento de la participación laboral de las mujeres adultas (25-59 años) desde un 40% en 1990 a un 66% en 2014. Aun así, esta tasa equivale a una de las participaciones más bajas dentro de los países de la OCDE, situando a Chile incluso debajo de la media de los países de América Latina. Por su parte, los hombres del mismo grupo etario han mantenido una tasa de participación laboral relativamente constante en el tiempo, que en promedio se ubica en 93% (ENE, 1990 y NENE, 2014).

La inserción laboral femenina tiene características particulares que deben tomarse en cuenta. Mientras mayor es el nivel de educación, mayor es la tasa de participación laboral. De manera análoga ocurre con el nivel de ingresos, mientras en el decil más rico el 84% de las mujeres adultas trabaja remuneradamente (317 mil), en el decil más pobre solo el 46% de ellas lo hace (250 mil), marcándose una brecha de desigualdad importante también entre las mujeres.

Dado que, en una sociedad como la chilena, las mujeres son las principales cuidadoras del hogar y la familia, en comparación con los hombres, a lo largo de todo el período estudiado, se observa una mayor proporción de mujeres adultas que trabaja menos de una jornada completa. Actualmente, dentro de los ocupados/as entre 25 y 59 años, las mujeres que trabajan menos de una jornada completa equivalen al 45%, mientras que para los hombres dicha cifra corresponde al 25% (NENE, 2014). Esta es una de las tantas manifestaciones de las decisiones difíciles que tienen que resolver las mujeres entre su vida personal y laboral, situación a la que los hombres no se ven enfrentados.

En otro orden, cabe destacar que la participación de las mujeres en el mundo del trabajo se ve afectada por dos tipos de segregación. Por una parte, está la "horizontal", que se traduce en que las mujeres no se desempeñan indistintamente en cualquier rama de actividad, sino que se concentran en algunas de ellas, como la Enseñanza, el Servicio Doméstico y los Servicios Sociales y de Salud.

Por otra parte, está la segmentación "vertical", que refiere al acceso diferenciado por sexo, a los distintos puestos de trabajo según su jerarquía, presentándose una concentración de mujeres en las posiciones medias o bajas al interior de las empresas y organizaciones, resultando muy escasa su presencia en los cargos directivos.

Las dificultades para ascender no radican en la falta de capacidades, sino en sesgos inconscientes y estereotipos, tanto descriptivos como prescriptivos, que distorsionan las percepciones y condicionan las evaluaciones de quienes toman las decisiones de promoción (Heilman y Parks-Stamm, 2007). A su vez, también producto de los factores socioculturales ya descritos, en su carrera profesional, las mujeres tienden a atribuir su éxito a factores externos mientras que los hombres a sí mismos. Por lo mismo, ellas tienen más dificultad para negociar su salario, condiciones laborales y también sus ascensos.

Es así como en Chile, en el caso de los directorios de las principales empresas transadas en la bolsa, el 50% tiene entre sus miembros a una mujer, con lo que se llega a que apenas un 8% de dichos directores, son mujeres (Egon Zehnder, 2016).

Si se revisa a las empresas que componen el IPSA (Índice de Precio Selectivo de Acciones) se tiene que, de las 40 compañías, solo 13 tienen directoras (33%); de los 335 directores/as, solo 18 son mujeres (5%), todos los presidentes de directorios son hombres y a pesar que hay un 11% de gerentas de primera línea, todos los gerentes generales también son hombres.

En el Sistema de Empresas Públicas (SEP), las noticias son un poco más alentadoras. Un 28% del total de directores/as (97) son mujeres, cuatro ocupan la presidencia y nueve las vicepresidencias. Pero aún están lejos de la meta autoimpuesta por el gobierno de la Presidenta Michelle Bachelet, de llegar a un 40% a final de su mandato.

Por otro lado, en la actualidad, 2 de cada 10 mujeres son emprendedoras. Ahora bien, es clave distinguir al menos entre dos tipos: aquellas situaciones de emprendimiento de "alto impacto", que suelen responder a la identificación de buenas oportunidades de negocio y la capacidad de "crear nuevas compañías y trabajos de calidad; abrir mercados que potencian el crecimiento y la innovación, dinamizando las industrias" (Guerra y Pizarro, 2011); de aquellas estrategias de "autoempleo" que responden, más bien, a contextos de necesidad por dificultades de empleabilidad, microempresas que suelen esconder situaciones de precariedad desde el punto de vista de ingresos, jornadas laborales, regulación y seguridad social (CEPAL, 2015), pues en este último caso es donde se encuentran la mayoría de las emprendedoras chilenas.

Si asimilamos la categoría de "trabajadora por cuenta propia" a "microempresaria" y "empleador/a" a "empresaria", se tiene que existe una correlación entre el tipo de emprendimiento y los ingresos de las mujeres, pues en general, las microempresarias pertenecen a los hogares más vulnerables, y las empresarias se concentran en los hogares de los deciles más ricos (Encuesta de Microemprendimiento, EME, 2013). De este modo,

los emprendimientos de alto impacto estarían concentrados en un selecto grupo de mujeres.

Adicionalmente, la Tercera Encuesta Longitudinal de Empresas (ELE, 2013) identifica que las pocas mujeres dueñas de empresas (25% de total de dueños) se tienden a concentrar en aquellas de menor tamaño, representando solo el 7% de los dueños de grandes empresas, el 12% de las medianas, el 22% de las pequeñas y el 30% de las microempresas.

Las diferencias entre ambos tipos de emprendimiento y sus niveles de formalidad y calidad son evidentes, por ejemplo, la mayoría de las microempresarias trabaja básicamente desde su vivienda o a domicilio (58%), mientras que las empresarias lo hacen mayoritariamente en establecimientos independientes (67%) (Encuesta Voz de Mujer, 2011); la mayoría de las microempresarias se encuentra en una situación de informalidad frente al Servicio de Impuestos Internos (52%) (EME, 2013); entre las microempresarias predominan las que no están afiliadas a ningún sistema previsional y/o que no se encuentran cotizando (75%), mientras que entre las empresarias hay alta proporción de afiliadas y con cotizaciones vigentes (66%) (Encuesta Voz de Mujer, 2011). Esto revela que el emprendimiento, muchas veces considerado como una estrategia de conciliación entre el acceso a bienes monetarios y las tareas domésticas y de cuidado, tiene un alto costo en términos de informalidad y precariedad laboral.

Por otra parte, en general las mujeres enfrentan un mayor desempleo que los hombres. Esto se verifica a lo largo de todo el período estudiado, sin embargo, entre las y los adultos, la brecha se ensancha o angosta con el ciclo económico y para el 2014, es casi inexistente: 6% entre las mujeres y 5% entre los hombres (NENE). Sin embargo, hay que notar que, como se ha dicho, también hay diferencias entre mujeres. Prueba de ello es que la tasa de desempleo de las mujeres del decil más pobre es casi 11 veces mayor que la de las del decil más rico (Encuesta CASEN, 2013). Entre las y los jóvenes (18-24 años), el desempleo de las mujeres es constantemente superior al de los hombres por 3 a 5 puntos porcentuales, alcanzando en 2014 al 20% y al 14%, respectivamente (NENE).

Con todo, una de las dificultades más importantes que enfrentan las mujeres para insertarse en el mercado del trabajo es que la legislación laboral chilena deposita en ellas la responsabilidad por el cuidado de los hijos/as, imponiendo, correlativamente, algunas obligaciones solo a los empleadores de mujeres. Esto se traduce en barreras al acceso y también en menores salarios, asunto que, por su importancia, se detallará a continuación.

1.4.8. Escandalosa brecha salarial de género

Aun cuando el grueso de la fuerza laboral adulta es poco calificada (el 71% tiene como máximo Educación Media) y eso podría explicar los bajos salarios en general, es relevante señalar que existen una serie de fallas en el mercado laboral que posibilitan que los ingresos por el trabajo sean muy insuficientes para una gran parte de la población, como la falta de fiscalización que permite los abusos, el bajo nivel de sindicalización y negociación colectiva, la alta concentración del mercado, que disminuye la competencia, entre otros.

Aunque en 25 años los salarios reales se han duplicado, lo cierto es que actualmente estos continúan siendo muy bajos. De acuerdo a información de NESI 2014, el ingreso medio de los ocupados de ambos sexos corresponde a $473.251 y la mediana a $305.000 (pesos de octubre de 2014). En

cualquier caso, la diferencia por sexo es relevante: el ingreso medio de los hombres equivale a $543.996 (con una mediana de $351.727), mientras que para las mujeres es de $382.253 (con una mediana de $269.949). Por lo tanto, se observa una enorme brecha promedio de -30% en desmedro de las mujeres. Esto significa que, en promedio, para que una mujer chilena gane lo mismo que un hombre dentro de un año, debería trabajar hasta el 26 de mayo del año siguiente.

Aun cuando tenemos la Ley 20.348 de igualdad salarial entre hombres y mujeres, aprobada en 2009, es claro que hasta ahora, no ha tenido ningún efecto. De hecho, la diferencia salarial por sexo es un asunto muy preocupante en nuestro país. Hoy, Chile se ubica en el puesto número 131 de un total de 134 países en el ranking de igualdad salarial para hombres y mujeres que realizan trabajos similares (WEF, 2015).

"la diferencia salarial por sexo es un asunto muy preocupante en nuestro país. Hoy, Chile se ubica en el puesto número 131 de un total de 134 países en el ranking de igualdad salarial para hombres y mujeres que realizan trabajos similares (WEF, 2015)".

Las brechas salariales de género van creciendo con la edad. Las y los más jóvenes (18-24 años), son los que tienen los salarios más bajos y actualmente, prácticamente no existe brecha en contra de las mujeres (-0,4%). Esto es consistente con su escasa experiencia y con el bajo poder diferenciador de su capital humano. Pero como dijimos, en conjunto con el aumento de la remuneración, crece también la brecha salarial de género, para los tramos etarios siguientes, hasta superar el 25% en contra de las mujeres en edades de entre 40 y 44 años.

Una hipótesis explicativa de esta gran brecha podría encontrarse en la etapa de fertilidad de las mujeres. Entre los 25 y los 39 años, las que decidieron ser madres de uno o más hijos/as, tuvieron dentro de su trayectoria laboral, varios meses fuera de su puesto de trabajo por estar con permiso de pre y postnatal, muchas probablemente acortaron su jornada o definitivamente salieron del mercado laboral para enfocarse en la crianza; otras, posiblemente, por sus responsabilidades familiares, no pudieron asistir a cursos de capacitación o no realizaron estudios de especialización, ni tampoco asumieron (por iniciativa propia o por prejuicio de su jefatura) mayores responsabilidades al interior de sus equipos. Los hombres, que no se ven enfrentados a este tipo de restricciones, avanzaron ascendentemente en sus trayectorias laborales, dedicándose por completo al trabajo, especializándose, asumiendo jefaturas y toma de decisiones. Con ello, no es de extrañar que luego de los 40 años las brechas salariales de género alcancen su máxima expresión.

Sabemos que hombres y mujeres no trabajan en promedio el mismo número de horas, por lo tanto, comparar los ingresos mensuales entre unos y otros no es la manera más precisa de observar el problema. Así, teniendo en consideración las horas trabajadas, así como otras variables observables que afectan la productividad y los salarios (educación, capacitación, experiencia laboral, categoría ocupacional, rama de actividad económica, tamaño de la empresa y región), se ve que la brecha salarial de género en Chile está compuesta por una parte explicada, que es a favor de las mujeres (por su mayor capital humano), y una no explicada, que es en contra de las mujeres y a la vez tan grande, que anula la ventaja anterior.

Esta parte no explicada de la diferencia salarial puede asociarse a factores de discriminación tanto culturales (división sexual del trabajo, machismo, sesgos inconscientes), como normativos (Sistema de protección a la maternidad en el Código del Trabajo, que deposita exclusivamente en ellas la responsabilidad del cuidado de hijos e hijas, sin otorgar derechos ni obligaciones a los padres trabajadores). Por lo tanto, una de las razones principales por la que las mujeres reciben menores salarios que los hombres es por el "castigo" que el empleador hace en su salario durante la edad fértil,

como anticipo del posible costo que deberá enfrentar con el pre y post natal, el fuero maternal, el derecho de alimentación, la sala cuna y/o las ausencias en caso de enfermedades u otros, de las hijas e hijos pequeños.
Los bajos niveles de salarios y la persistencia de la brecha de ingresos por sexo son factores que disuaden el ingreso de más mujeres al mundo del trabajo. Por un lado, el salario de reserva (remuneración por la que están dispuestas a salir a trabajar) de muchas de ellas es más alto de lo que el mercado laboral les ofrece, y por otro, al haber diferencias, la estrategia familiar sigue privilegiando el trabajo remunerado de los hombres y otorgando la responsabilidad del trabajo doméstico y de cuidado a las mujeres, reforzando la división sexual del trabajo. Esto podría estar explicando, en parte importante, la baja participación laboral femenina en Chile respecto de otros países de la OCDE e incluso de la región.

1.4.9. Leyes y prácticas laborales: el costo no compartido de la parentalidad

Como se indicó, una situación que atraviesa la experiencia laboral de la mayoría de las mujeres es la maternidad. Si bien la decisión de tener familia es en primer término individual y de la pareja, también cumple una función social y por lo tanto es de preocupación pública.

Es así como el Código Laboral incluye una serie de artículos que norman la "Protección a la Maternidad". Esta normativa data del primer tercio del siglo pasado y nace con el espíritu de velar por el cuidado de los hijos e hijas de las madres trabajadoras en un contexto de economía industrial. Hoy, en plena sociedad del conocimiento, aun cuando el Código del Trabajo ha sido objeto de una serie de modificaciones legales a través de las cuales se ha adaptado a las nuevas estructuras económicas, sociales y culturales del país, subsisten enclaves tradicionales que discriminan a las mujeres y que es necesario reformar.

En lo fundamental, nuestro Código Laboral no reconoce la parentalidad, sino que asume que las mujeres son las principales responsables del cuidado de los hijos/as, depositando en ellas los costos de la reproducción familiar y, por lo tanto, haciendo más cara su contratación.

Por ejemplo, el Artículo 195 otorga a los trabajadores que se convierten en padres, el derecho irrenunciable a un permiso paternal de 5 días en el primer mes de nacido el hijo/a. No obstante, a diferencia del posnatal femenino, que dura seis semanas antes del parto y doce semanas después de él y que es financiado por el Estado, el permiso paternal es pagado por el empleador, por lo que no está garantizado y es difícil monitorearlo (no existen estadísticas de la Superintendencia de Seguridad Social). Sin embargo, sí hay estudios que indican la baja utilización de este derecho: 20% de los padres[7].

7 Según el capítulo chileno del Estudio IMAGES (2009), el 77% de los hombres urbanos no habría tomado los cinco días de licencia posnatal con ocasión del nacimiento de su último hijo/a, el 3% habría solicitado licencia no pagada y el 20% sí habría utilizado la licencia que establece el Código del Trabajo.

Por otra parte, el Artículo 197 bis establece el permiso posnatal parental, incorporado por la Ley 20.545. Luego de las 12 semanas de descanso maternal, las trabajadoras tendrán derecho a 12 semanas adicionales de postnatal parental, con lo cual se llega a un periodo de descanso de 24 semanas (difundidas como “seis meses”). Además, se establecen dos alternativas: (1) posibilidad de optar por media jornada, pero con extensión por 18 semanas; y (2) posibilidad de transferir algunas semanas al padre trabajador, a partir de la séptima semana, a elección de la madre, opción que apenas ha tomado el 0,26% de los padres.

Sin lugar a dudas, una de las normas más cuestionadas desde diversos sectores, es la instaurada por el Artículo 203, que establece que toda empresa con 20 o más trabajadoras debe proveer de modo directo o indirecto, el servicio de sala cuna a las hijas e hijos menores de 2 años. Esta medida es discriminatoria con los niños y niñas de nuestro país, pues su acceso al cuidado institucionalizado depende de si su madre trabaja junto a otras 19 mujeres (solo un 12% de las empresas tiene 20 o más mujeres contratadas y un 25% de ellas no cumple con la norma, según la Encuesta Laboral, ENCLA, 2014). Por otro lado, es una barrera de acceso al mercado laboral, pues un gran número de firmas decide no contratar más de veinte trabajadoras, para no incurrir en el gasto de la sala cuna (Escobar, 2014). Y finalmente, es una causal de brecha salarial, pues, aunque la ley establece que es el empleador el que debe proveer o pagar por el servicio de sala cuna, en la práctica, son las mujeres, a través de sus menores salarios, las que financian el servicio (Prada, Rucci y Urzúa, 2015).

La normativa impone las reglas del juego y por lo tanto su cumplimiento, y en este caso es un poderoso factor de inequidad. Pero la cultura en el mundo del trabajo también se expresa consciente e inconscientemente en prácticas laborales.

Así, los empleadores, respecto de las trabajadoras que son madres, suelen caer en condicionamientos culturales y presunciones estereotipadas sobre la carga que representa la familia sobre el tiempo y la energía de las trabajadoras y su presunto efecto en la productividad y eficiencia de ellas, tendiendo a remunerar en menor medida su trabajo.

Budig (2014) concluyó, para EE.UU., que lo peor para la carrera laboral de una mujer es tener hijos/as. Las madres tienen menos probabilidades de ser contratadas, de ser percibidas como competentes y de que se les pague tanto como a sus colegas hombres con las mismas calificaciones. Para los hombres, en cambio, tener un hijo/a es bueno para sus carreras. Los que son padres, tienen más probabilidades de ser contratados que los hombres sin hijos/as, y se les tiende a pagar más después de tenerlos. En promedio, los ingresos de los hombres aumentan más de un 6% cuando tienen hijos/as (si viven con ellos), mientras que los de las mujeres se reducen un 4% por cada hijo/a que tienen. Es lo que la literatura ha llamado “el bono a la paternidad y el castigo a la maternidad”.

1.4.10. Las mujeres trabajan el triple en las tareas domésticas y de cuidado

Otra de las expresiones de la desigualdad de género es el nulo reconocimiento público y privado al trabajo doméstico y de cuidado de las mujeres. Prueba de ello es que no obtienen ningún tipo de retribución económica, siendo que se trata de una labor que tiene un precio y/o un costo alternativo para la mujer que lo realiza. De hecho, cuando estas

labores son ejecutadas por alguien ajeno al hogar, este servicio es considerado un trabajo y obtiene una remuneración a cambio.

Es más, estimaciones en base a la Encuesta Experimental de Uso del Tiempo (EEUT) 2008, indican que el trabajo doméstico tendría un valor que supera el cuarto del Producto Interno Bruto (PIB) de la región Metropolitana (26%). De este valor, casi un 70% es aportado por las mujeres. Estas cifras son una muestra de cuánto ellas, con su trabajo no remunerado, subsidian los costos del desarrollo del país.

Cabe destacar que la principal razón de la baja participación laboral de las mujeres adultas está en sus responsabilidades familiares permanentes. De hecho, del millón 400 mil mujeres que no están en el mercado laboral, 900 mil, es decir un 63%, esgrime esta como principal causa, siendo la tasa más de 13 veces superior que la de los hombres (NENE, 2014).

Esto demuestra que las actividades del hogar y de cuidado que las mujeres realizan por la tradicional división sexual del trabajo, condicionan la participación laboral de un grupo importante de mujeres.

Pero el problema no es solo de las "inactivas". Aquellas mujeres que trabajan fuera del hogar destinan, en promedio, el triple de horas al día que los hombres en el trabajo doméstico no remunerado, esto es, 2,9 versus 0,8 horas. Y a la hora de nombrar o atribuir la responsabilidad en estas tareas, las mujeres son las que están "a cargo", mientras los hombres generalmente "ayudan".

En otro orden, una nueva carga de trabajo se suma a las mujeres, con el cuidado de las personas mayores y dependientes, dado que ellas son mayoritariamente quienes se encargan de atenderlos (86% según el Servicio Nacional del Adulto Mayor, 2010). Esto, de no mediar una política pública que se haga cargo, se irá agravando con el envejecimiento de la población.

1.4.11. Bajas pensiones: el epílogo de la desigualdad en el mercado laboral

Otro hecho destacable del último cuarto de siglo es el que la participación laboral de las mujeres de 60 años o más, se ha más que duplicado, pasando de un 9% en 1990 a un 20% en 2014. De las ocupadas, casi la mitad tiene más de 65 años (ENE y NENE).

Para aquellas que quisieran descansar y se ven obligadas a permanecer en el mercado del trabajo a consecuencia del bajo monto de las pensiones que reciben, esta inserción no es una buena señal. Sí lo es en el caso de aquellas mujeres que, desde jóvenes, es decir, 30 o 40 años antes, ingresaron al espacio público, se desarrollaron laboralmente y no conciben el retiro a los 60 años, porque consideran que aún pueden ser un aporte para sus espacios y que estos a su vez, les contribuyen a su realización personal. Es así como en el grupo con 60 años o más se observa una brecha entre la edad legal de jubilación y la edad de retiro. En 2014, Chile presenta la quinta edad de retiro más alta de la OCDE; mientras las mujeres se retiran 7 años por sobre la edad de jubilación y 3,9 años por sobre el promedio OCDE (que no exhibe diferencias), los hombres lo hacen 3,4 años sobre la edad legal y 3,8 años sobre el promedio OCDE (0,6 años) (OCDE, 2015).

Esto da cuenta de la ineficacia que, en el monto promedio de las pensiones de las mujeres, tendría la extensión de la edad legal de retiro, porque en los hechos se retiran incluso más tarde que la edad de jubilación de los hombres. Más bien, se debe poner el acento en medidas que subsanen las

desigualdades previas en el mercado laboral. Ello porque Chile es uno de los 16 países del mundo en que la pensión al momento de jubilar depende de cuánto el trabajador/a logró acumular en su cuenta de capitalización individual y de cómo su AFP (Administradora de Fondos de Pensiones) realizó la gestión financiera de dichos fondos.
El problema es que en nuestro país el 88% de las trabajadoras gana menos de cuatro sueldos mínimos líquidos: $724.500 (NESI, 2014). Si a los bajos salarios sumamos alta inactividad, informalidad, desempleo, menor edad de retiro y sistema de capitalización individual (sin solidaridad entre generaciones, entre sexos o entre ricos y pobres), es esperable que ellas tengan bajas pensiones. Pero no hay que olvidar que esta precariedad laboral no es antojadiza, sino que responde, como hemos descrito, a los roles de género asignados tradicionalmente.

El 33% del total de mujeres mayores de 60 años (463 mil) recibe una pensión contributiva. Así, casi dos tercios (59%) de los pensionados por vejez bajo este pilar, son mujeres. De ellas, aun cuando todavía tienen una gran importancia las pensiones pagadas por el Sistema de Reparto (45%), la mayoría pertenece al Sistema de Capitalización Individual (55%) y en gran medida recibe su jubilación bajo la modalidad de Retiro Programado, pensión que en promedio alcanza, en diciembre de 2014, a los $99.740. Ello sitúa a las mujeres un 31% por debajo de la línea de la pobreza[8].

La reforma previsional de 2008, a través del Pilar Solidario, intentó hacerse cargo, en parte, de las brechas de género del sistema. De este modo, en 2014, del total de beneficiarios de la Pensión Básica Solidaria de Vejez -que asciende a $89.764-, un 72% corresponde a mujeres; respecto de los beneficiarios del Aporte Previsional Solidario de Vejez, cuya función es aumentar las pensiones inferiores a $292.788, un 58% corresponde a mujeres (Superintendencia de Pensiones).

Con todo, tres cuartos de las pensionadas por vejez (más allá de si la pensión es contributiva o no), recibe un monto inferior a la línea de la pobreza ($143.335; versus el 46% de los hombres) y un 85% percibe un monto más bajo que el salario mínimo líquido ($181.125; versus el 61% de los hombres)[9] (NESI 2014). Esta problemática se acentúa si consideramos que las mujeres tienen una mayor esperanza de vida, lo que supone que con estas paupérrimas pensiones tendrán que sobrevivir un gran número de años (en promedio, 24 sobre los 60).

1.4.12. Mujeres y niñas: principales víctimas de la violencia

La violencia de género ejercida por los hombres es una de las expresiones más claras de la violación a los Derechos Humanos de mujeres y niñas, que ha estado presente a lo largo del tiempo en muchas sociedades, legitimándose y naturalizándose como una forma de establecer relaciones sociales, basadas en la dominación (Rico, 1996, en González, 2016).

La Declaración sobre la eliminación de la violencia contra la mujer (ONU)

8 Según la nueva metodología de medición de pobreza por ingresos, la Línea de Pobreza para un hogar compuesto por una persona es $136.911 (pesos a noviembre de 2013), lo que equivale a $145.103 en diciembre a 2014.
9 Se utiliza como línea de la pobreza urbana el monto definido por el Ministerio de Desarrollo Social a través de la nueva metodología de definición de pobreza de la Encuesta CASEN 2013, cuyo valor es $136.911 –en pesos de noviembre del año 2013- para hogares de una persona, lo que llevado a pesos de octubre de 2014 (para equipararlos con los valores de NESI 2014) corresponde a $143.335. Por su parte, el Salario Mínimo del año 2014 equivale a $225.000 pesos brutos, lo que equivale a $181.125 líquidos.

y la Convención de Belém Do Pará, comprometen a los Estados y la comunidad internacional a realizar acciones para que las mujeres puedan contar con un mayor bienestar y disfrutar de una vida libre de violencia. Sin duda hay avances en estas últimas décadas; se ha visibilizado y debatido sobre un fenómeno social silenciado, se ha llevado a la esfera pública y se ha legislado contra el femicidio y la violencia intrafamiliar, pero frente a la magnitud del problema, las normativas no alcanzan a dar respuesta y menos a erradicar este fenómeno, que es una extensión de la violencia social, económica y cultural (González, 2016).

"Las prácticas de violencia son cotidianas y habituales, siendo en algunos casos imperceptibles por su naturalización y nivel de normalización. Y son precisamente estas prácticas, las que pueden llegar a la máxima expresión de violencia, que es el femicidio. De hecho, en Chile prácticamente, una mujer es asesinada cada semana por el hombre con quien –en muchos casos- estableció un proyecto común de pareja y familia" (González, 2016). El año 2015 hubo 45 femicidios (SERNAM).

El 87% de las víctimas de violencia de género en la familia son mujeres (Subsecretaría de Prevención del Delito). Si se consideraran las denuncias en que la violencia es ejercida por terceros que no son propiamente familiares en el sentido legal (parejas, convivientes), es probable que dicha cifra aumente.

Otra expresión dramática de esta lacra social es la violación y el abuso sexual. De todas las personas que fueron víctimas de estos delitos en 2014, un 49% corresponde a mujeres menores de 18 años. Eso significa que entre los menores de edad que fueron víctimas de estos delitos, un 85% son mujeres, siendo las que tienen 14 años o menos, las más afectadas (Subsecretaría de Prevención del Delito).

Por otra parte, en el ámbito laboral, la gran mayoría de las denuncias por acoso sexual hacen referencia a víctimas mujeres (97%). En un 81% de los casos, el acoso sexual se da en contexto de asimetría de poder, ya sea por el empleador o por un superior jerárquico (Carrasco y Vega, 2009). Esta tendencia es corroborada por otras fuentes, que señalan que en 2013, dentro de los trabajadores del servicio público, el 95% de las denuncias por acoso sexual fue realizada por mujeres y lo mismo ocurre con el 68% de las denuncias por acoso laboral (Dirección Nacional del Servicio Civil).
En su conjunto, estas cifras dan cuenta de que en nuestro país todavía existen las condiciones para que las mujeres sean susceptibles de ser afectadas por actos de violencia en mucho mayor medida que los hombres. Ello no solo repercute a nivel individual, sino también en la familia y en la sociedad en su conjunto: "la mujer que es objeto de violencia padece muy distintos problemas de salud y disminuye su capacidad para obtener ingresos y participar en la vida pública. Sus hijos corren muchos más riesgos de tener problemas de salud, bajo rendimiento escolar y trastornos de la conducta" (Naciones Unidas, 2006).

Este es el Chile en el que nos desenvolvemos y sobre el que debemos actuar. No hay forma que el desarrollo sea sostenible en el tiempo si seguimos dejando abajo a las mujeres, que son nada menos que la mitad de la población. La política pública debe hacerse cargo de estas "piedras en el zapato", visualizarlas y hacer todo lo que esté a su alcance para que la oferta de oportunidades pueda ser tomada por cualquier persona, sin que su sexo sea una limitante en su desarrollo. De otra forma, la oferta es una falacia.

En los capítulos siguientes estudiaremos en detalle las brechas de género que se producen en cada una de las etapas de la vida, en los ámbitos de la educación y el trabajo, para advertir de su importancia e iluminar las zonas en las que la política pública puede hacer algo para revertirlas.

2.

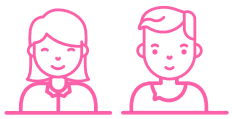
CAPÍTULO 2

Brechas de género en la infancia y adolescencia (0 a 17 años)



2.

En este capítulo se revisa la situación de la infancia y la adolescencia en Chile desde un enfoque de género para detectar las diferencias existentes entre niñas y niños, en las dimensiones psico-sociodemográficas más relevantes en esta etapa del ciclo vital de las personas.



La infancia es una etapa crucial de la vida, pues tiene un fuerte impacto, no solo en el desarrollo emocional, físico e intelectual presente de las personas, sino también en el largo plazo. Por otra parte, es componente fundamental del desarrollo del país. Así, al abordar aspectos claves para el desarrollo humano de una sociedad, las políticas públicas y la inversión social en las niñas, los niños y adolescentes cobran mucha relevancia.

Niñas y niños tienen derecho al desarrollo pleno de sus potencialidades, lo que fue reconocido en la Declaración de los Derechos del Niño (1959) y su consiguiente Convención (1989), ratificadas por Chile en 1990. En el artículo 2 de la Convención de los Derechos del Niño (CDN) se establece que todos los derechos declarados en la misma deben respetarse sin discriminación por motivos de sexo, lo que significa que se insta a los Estados partes a que protejan a niñas y niños contra la discriminación de género (UNICEF, 1989). Siguiendo los parámetros de la CDN, en este informe se considerará niña, niño y adolescente a todo ser humano menor de dieciocho años de edad y se analizarán los aspectos demográficos, el entorno familiar y social, la salud, la educación y el trabajo en esta etapa de la vida, desde un enfoque de género.

En términos generales, se analiza la información de acuerdo con dos sub-tramos etarios, estructurados en función de las edades esperadas en los distintos niveles del sistema educacional: 0 - 5 años (primera infancia) y 6 - 17 años (niñez y adolescencia).

Se entiende que existen diferencias importantes en los procesos de socialización de niñas y niños en cada grupo de edad al que pertenecen. Son especialmente importantes aquellas que se dan al interior del sub-tramo entre 6 y 17 años, en particular desde los 12 años, pues a partir de la pubertad se presenta un desarrollo diferenciado de la sexualidad entre las y los adolescentes. Esta etapa del ciclo vital puede marcar fuertemente la inserción diferenciada de niñas y niños, especialmente cuando ocurre en grupos de pares segregados por sexo, lo que va a impactar las vidas adultas, sus actitudes y comportamientos en la sociedad.

Brechas de género en la primera infancia (0 a 5 años)

Como se indicó en el capítulo anterior, desde una perspectiva demográfica, se estima que en el año 2015 un 8,3% de la población corresponde a la primera infancia, un tercio menos que veinticinco años atrás, lo que es explicado fundamentalmente por el paulatino descenso de la tasa de natalidad.

Niñas y niños, además, en este período se han visto afectados por las transformaciones en la composición de los hogares. En Chile, si bien la mayor parte de los infantes aún crece en hogares de tipo biparental (6 de cada 10 niñas y niños), se constata la duplicación de la proporción de quienes lo hacen en uno monoparental con jefatura femenina (3 de cada 10 niñas y niños), lo que incide directamente en sus oportunidades de desarrollo, pues en general se observa que este tipo de hogares tiene menores ingresos autónomos.

2.1. Diferencias al nacer

Niñas y niños pueden manifestar diferencias desde el momento en que nacen, principalmente asociadas a las condiciones de salud de las madres, a los cuidados recibidos durante el periodo de gestación, etc. Sin embargo, en este apartado nos referiremos a las diferencias atribuibles al sexo del recién nacido, relativas a las tendencias en peso, estatura y mortalidad infantil.

2.1.1 Nacidos vivos según peso y talla al nacer

El peso y la talla de los recién nacidos están condicionados por una serie de factores, como la edad gestacional, la herencia genética, la evolución del embarazo, alimentación de la madre, entre otros. En Chile, un recién nacido a término (40 semanas de gestación) suele tener un peso de entre 3 y 4 kg y una talla de entre 48 y 52 cm. Con todo, como se ve a continuación, las niñas suelen ser un poco más pequeñas que los niños (MINSAL, 2014a).

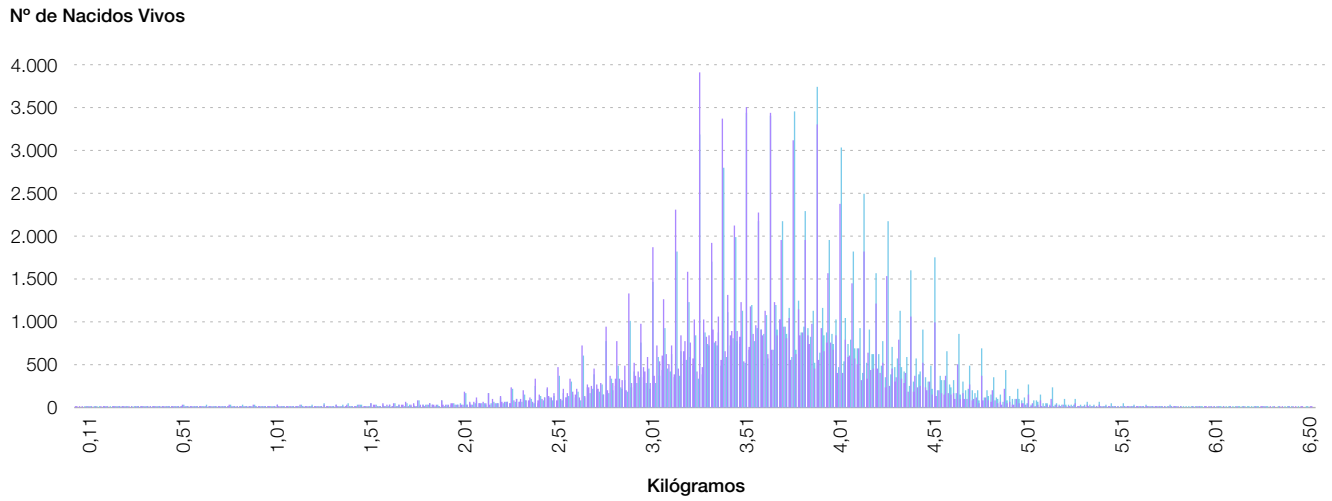
Como se observa en el **Gráfico 2.1** entre los años 1990 y 2012, el porcentaje de recién nacidos vivos inscritos según peso al nacer, ha presentado importantes variaciones. En primer lugar, la proporción de niños que nacieron con menos de 2.500 gramos ha aumentado de 5,3% a 5,9% en dicho período; mientras que la proporción de niñas nacidas con bajo peso se ha mantenido prácticamente estable: 6,3% en 1990 y 6% en 2012 (INE,

2014). Es importante destacar que los recién nacidos de muy bajo peso de nacimiento (menos de 1500 gramos al nacer), representan el 1% del total de nacimientos y contribuyen con un 43% de la mortalidad infantil (MINSAL, 2014a).

En 2012 la mayoría de los niños (51,8%) y, especialmente, de las niñas (60,5 %) pesan entre 2.500 a 3.499 gramos. Sin embargo, esta proporción ha disminuido desde 1990 (55,9% y 65%, respectivamente), y se ha incrementado la de los que nacen con 3.500 gramos o más. En 1990, el 38,8% de los niños nacía con dicho peso, mientras que en 2012 lo hizo el 42,4%. Entre las niñas, dichos porcentajes son 28,8% y 33,5%, respectivamente.

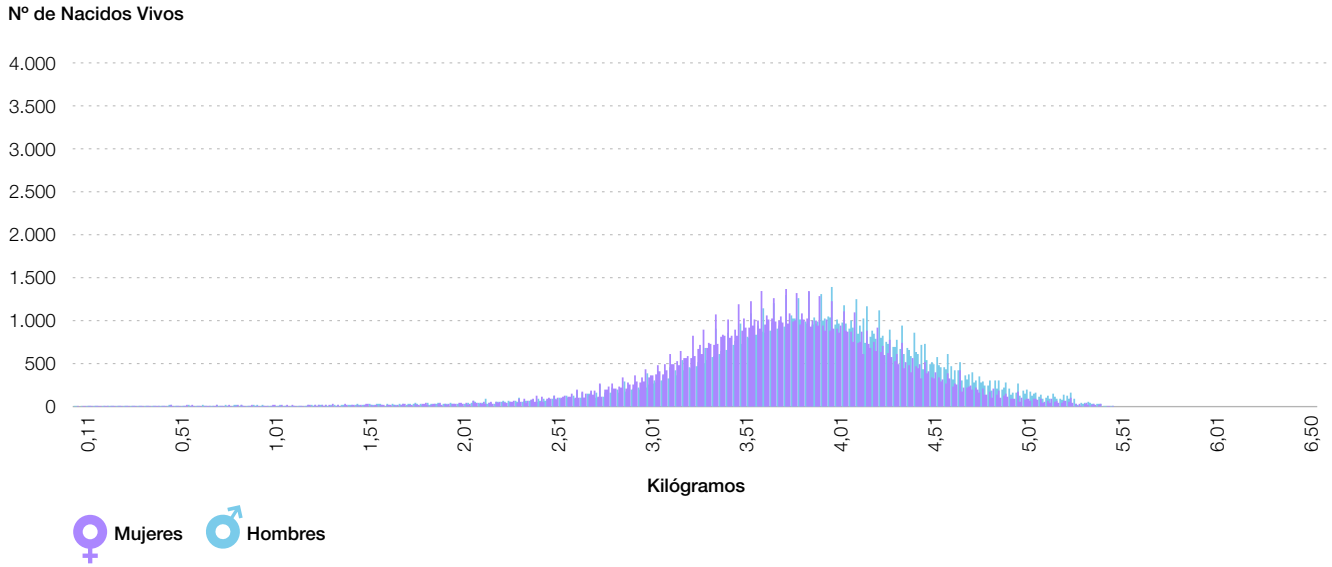
| GRÁFICO 2.1 | Distribución de frecuencia de nacimientos según peso, por sexo, 1990 y 2012.

2.1.1 Distribución de frecuencia de nacimientos según peso, por sexo, 1990.



Fuente: Elaboración propia según base de datos de Estadísticas Vitales, INE, 1990.

2.1.2 Distribución de frecuencia de nacimientos según peso, por sexo, 2012.

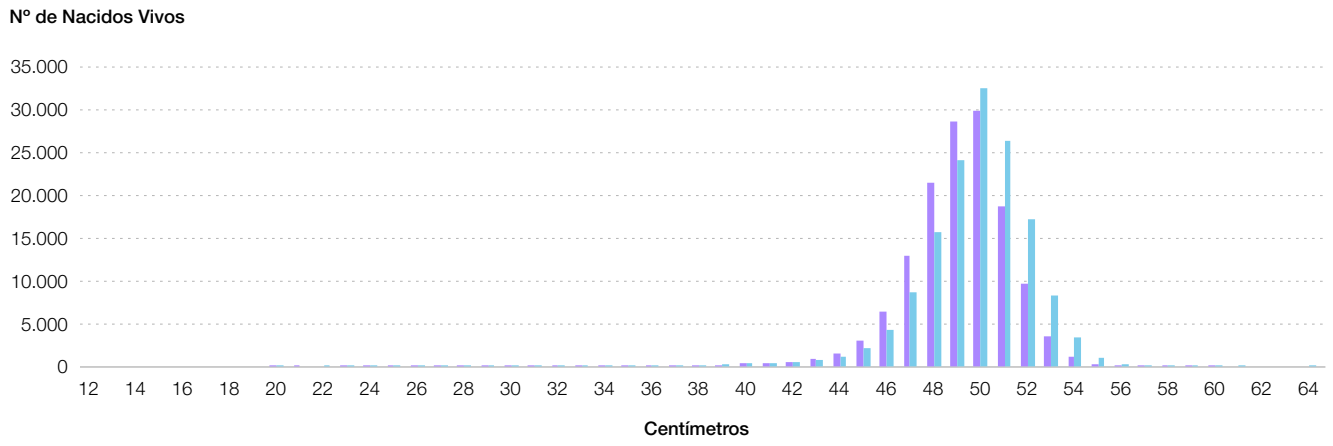


Fuente: Elaboración propia según base de datos de Estadísticas Vitales, INE, 2012.

En relación con la talla de las niñas y niños al nacer, en promedio, ellas son más pequeñas. Como se aprecia en el **Gráfico 2.2,** en 2012, el 20,2% de las niñas nació con menos de 48 cm; el 77,9% registró una talla entre 48 y 52 cm, mientras que el 1,9% tuvo más de 52 cm. Entre los niños, esos porcentajes fueron: 14%, 81,6% y 4,4%. En una comparación punta a punta del período analizado, se observa una concentración de niñas y niños con una talla entre 48 y 52 cm y una disminución de los que nacen con más de 52 cm. Entre los niños, la proporción pasó de 8,9% en 1990 a 4,4% en 2012, en comparación con 3,6% a 1,9% entre las mujeres, respectivamente.

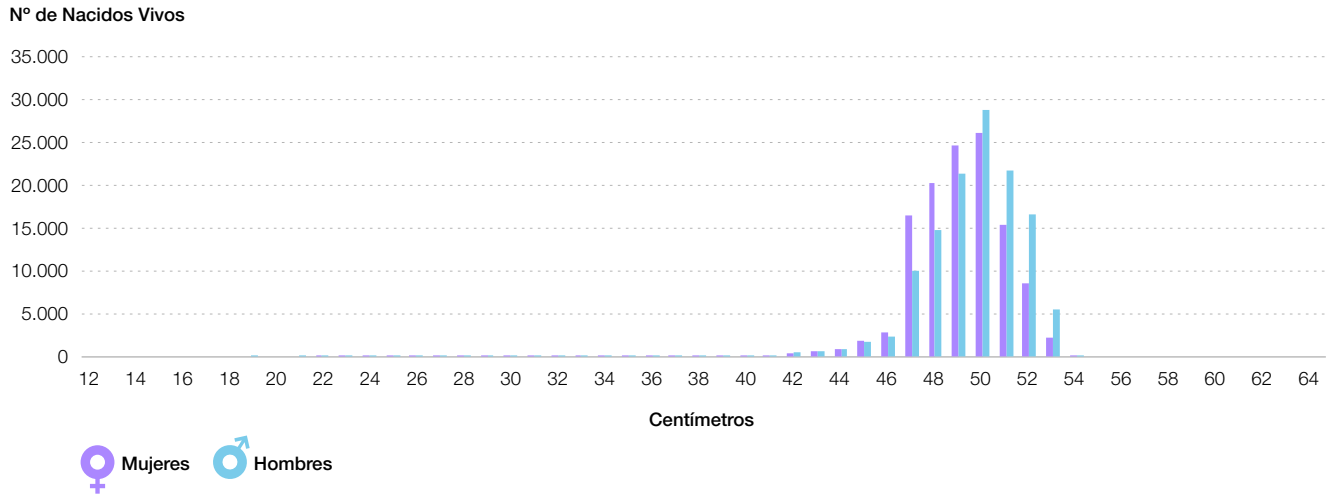
| GRÁFICO 2.2 | Distribución de frecuencia de nacimientos según talla, por sexo, 1990 y 2012.

2.2.1 Distribución de frecuencia de nacimientos según talla, por sexo, 1990.



Fuente: Elaboración propia según base de datos de Estadísticas Vitales, INE, 1990.

2.2.2 Distribución de frecuencia de nacimientos según talla, por sexo, 2012.

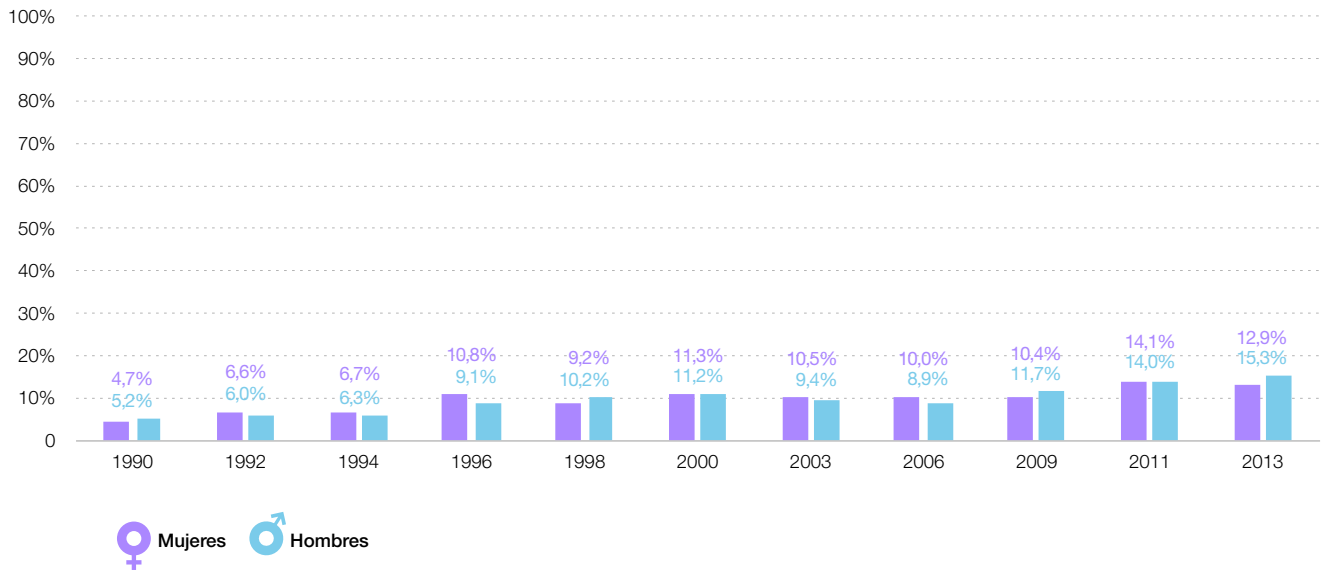


Fuente: Elaboración propia según base de datos de Estadísticas Vitales, INE, 2012.

Tener bajo peso o sobrepeso compromete la salud y el sano desarrollo de niñas y niños. Aquellos/as que presentan un peso inferior al normal, probablemente, carezcan de los nutrientes esenciales, lo que podría obstaculizar su desarrollo físico e intelectual y tener efectos negativos a largo plazo en los resultados socioeconómicos. El sobrepeso también se considera un gran riesgo para las futuras condiciones de salud y puede afectar el desarrollo emocional (Contreras et al, 2012).

Durante las últimas décadas, Chile ha generado diferentes leyes, programas y estrategias para enfrentar la malnutrición infantil, con resultados muy favorables para el caso de la que ocurre por déficit. Sin embargo, en el caso de la malnutrición por exceso, los resultados no han sido igualmente favorables, principalmente en el caso de la obesidad infantil, que presenta una tendencia al alza[1]. Como se observa en el **Gráfico 2.3,** de acuerdo con los datos de la Encuesta CASEN, la tasa neta de sobrepeso en los infantes menores de 5 años se ha incrementado desde 1990 hasta el 2013, pasando de un 4,9% a un 14,1%. En los años 1992, 1996, 2003 y 2006 hay diferencias estadísticamente significativas en el porcentaje de niñas y de niños afectados por sobrepeso, en detrimento de las mujeres.

| GRÁFICO 2.3 | Tasa neta de sobrepeso de infantes (0-5 años), por sexo, 1990-2013.



Fuente: Elaboración propia en base a Encuesta CASEN, 1990-2013.
Nota: Las diferencias en las proporciones entre hombres y mujeres son estadísticamente significativas en 1992 (10%), 1996 (5%), 2003 (1%) y 2006 (1%).

→ *2.1.2 Mortalidad infantil*

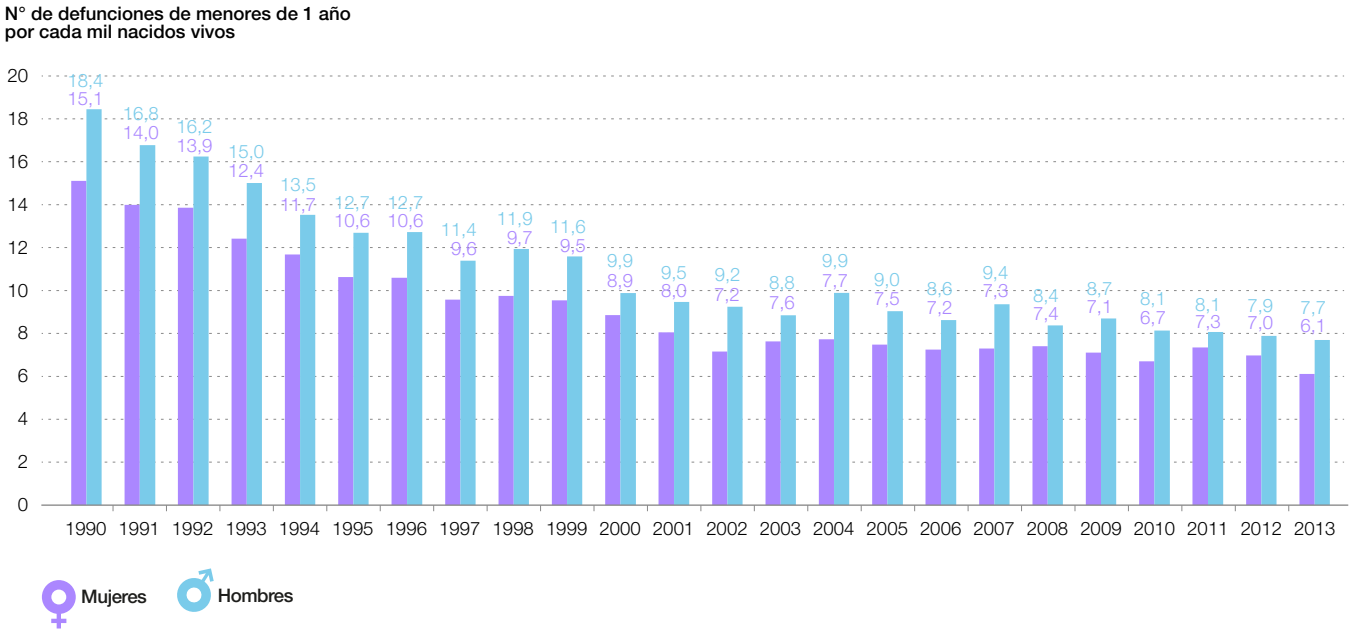
La mortalidad infantil (neonatal y post neonatal), entendida como el número de defunciones de niñas y niños menores de 1 año, se ha reducido a menos de la mitad, de acuerdo con datos de Estadísticas Vitales elaboradas por el INE. En el periodo 1990-2013, la mortalidad infantil ha presentado un descenso importante de 16,8 por 1.000 nacidos vivos (15,1 en mujeres y 18,4 en hombres) a 6,9 por 1.000 nacidos vivos (6,1 en mujeres y 7,7 en hombres), tal como lo muestra el **Gráfico 2.4**. Asimismo, se evidencia que los niveles

1 Para mayor información, ver: MINSAL (2014b).

de mortalidad en las niñas han sido permanentemente inferiores a la de los niños, con una brecha que decrece -aunque irregularmente- en el tiempo.

Cerca de tres cuartas partes de las muertes neonatales se producen en la primera semana de vida de los infantes (defunciones neonatales precoces) y, de estas, la mitad ocurre dentro de las 24 horas después del nacimiento (Ministerio de Salud, 2015). En el año 2013, de un total de 1.692 defunciones infantiles (menores de 1 año), 1.253 fueron defunciones neonatales (menores de 28 días) y 439 defunciones infantiles tardías (menores entre 28 días a 11 meses y 29 días) (INE, 2013).

| GRÁFICO 2.4 | Tasa de mortalidad infantil por sexo, 1990-2013.



Fuente: Elaboración propia en base a INE, Estadísticas Vitales, 1990-2013.

2.2. Desarrollo cognitivo y social

Estudios en psicología, neurociencia y economía revelan que los primeros tres años de vida son fundamentales para el desarrollo futuro de las niñas y los niños, ya que en este período se produce el desarrollo del 75% del cerebro y se presentan los mayores niveles de "plasticidad cerebral", lo que hace que el sistema nervioso tenga una mayor capacidad de recuperación y reorganización orgánica y funcional. En particular, el estímulo de las habilidades cognitivas y no cognitivas en los primeros años de una persona influye en el desarrollo de largo plazo de una serie de capacidades determinantes en la vida (Centro Microdatos, 2010).

En los primeros años se observan períodos críticos en los cuales el cerebro es particularmente eficiente ante determinados tipos de aprendizaje. En el caso del lenguaje, por ejemplo, ese momento va desde el nacimiento a los 3 años, y en el caso del pensamiento lógico-matemático, los períodos sensibles van desde el primer hasta el cuarto año (UNICEF 2004, citado en Centro Microdatos, 2010).

Los resultados de la Encuesta Longitudinal de la Primera Infancia (ELPI, 2010 y 2012) contribuyen a corroborar que las niñas y niños que nacen en entornos familiares y socioeconómicos distintos, como ocurre con aquellas niñas y niños que viven en familias del primer y del quinto quintil, accederán a diferentes oportunidades, lo que conducirá a que alcancen distintos resultados educativos y socioeconómicos a lo largo de su vida[2].

Uno de los instrumentos utilizados en la ELPI para evaluar el área de desarrollo psicomotor de las niñas y niños es el Inventario de Desarrollo Battelle, que se define como una batería para evaluar habilidades fundamentales del desarrollo en las niñas y los niños con edades comprendidas entre el nacimiento y los 8 años. En la ELPI del año 2010, este Test fue aplicado de forma individual a las niñas y niños entre los 6 y los 23 meses 30 días, a los cuales se les aplicaron 192 ítems distribuidos en las siguientes cinco áreas: Personal/Social; Adaptativa; Motora; Comunicativa y Cognitiva (Centro Microdatos, 2010)[3].

En el **Gráfico 2.5.1** se indican las diferencias de las medias obtenidas (medidas en desviaciones estándar) para las niñas y niños menores de 2 años (6-23 meses) según sexo (ELPI, 2010). Se puede observar que las niñas obtienen mejores resultados que los niños en todas las áreas observadas, en especial en la Social, Adaptativa y Comunicación. La única excepción es el área Motriz, donde las diferencias no son estadísticamente significativas.

Los resultados de las niñas en el área Social están 0,13 desviaciones estándar (DS) sobre el promedio; lo mismo ocurre en el área Adaptativa, donde sus resultados están 0,10 DS sobre el promedio; y de manera similar en el área Comunicación y Cognitiva, donde están sobre el promedio en 0,10 y 0,06 DS, respectivamente. Los resultados de los niños están bajo el promedio en 0,08; 0,08; 0,07 y 0,02 DS, correspondientemente.

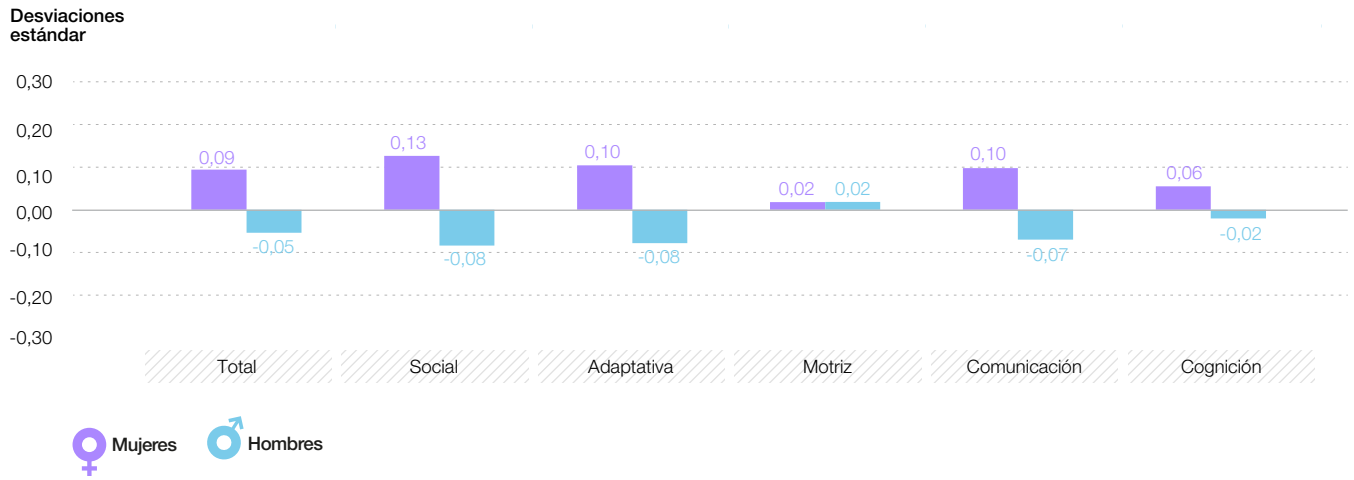
Al comparar estos resultados con los obtenidos en la aplicación de la ELPI el año 2012, observamos que a medida que las niñas y los niños crecen (de 6-23 meses el año 2010 a 33-47 meses en 2012), las diferencias a favor de las mujeres aumentan, como se muestra en el **Gráfico 2.5.2**. Mientras las niñas entre 6-23 meses tienen un resultado total del Inventario de Desarrollo de Battelle equivalente a 0,09 DS sobre el promedio (2010), cuando tienen entre 33-47 meses logran un resultado equivalente a 0,08 DS (2012). En ambos tramos de edad los niños, presentan resultados bajo el promedio y a medida que crecen, empeoran desde -0,05 DS a -0,21 DS (ELPI, 2010 y 2012).

Los resultados observados revelarían que las niñas chilenas no presentan desventajas al nacer en cuanto a habilidades para su desarrollo respecto de los niños. Por el contrario, el Test Battelle arroja resultados que muestran ventajas en favor de las niñas. Sin embargo, tal como se mostrará en este informe, este escenario inicial se irá desdibujando con el paso de los años, lo que confirmará el impacto que tienen los procesos de socialización en la definición de las diferencias de género que van a afectar a las mujeres en su adultez.

2 Más información sobre la ELPI en el Anexo Metodológico.
3 Más detalles acerca de este instrumento en el Anexo Metodológico.

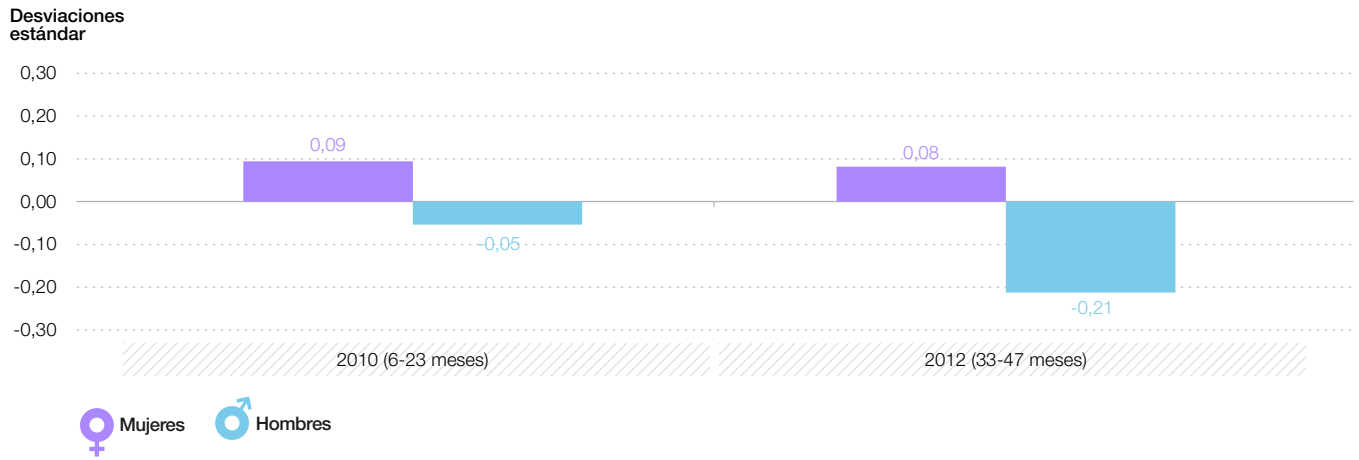
| GRÁFICO 2.5 | Puntaje estandarizado del Test Battelle por sexo, 2010 y 2012.

2.5.1 Puntaje estandarizado en Test Battelle (6-23 meses), según área, por sexo, 2010.



Fuente: Elaboración propia en base a ELPI, 2010.
Nota: Las diferencias entre hombres y mujeres son estadísticamente significativas en las áreas Social (1%), Adaptativa (1%), Comunicación (1%), Cognición (1%), y en el resultado Total (1%).

2.5.2 Puntaje estandarizado Total en Test Battelle por sexo, 2010 y 2012.



Fuente: Elaboración propia en base a ELPI, 2010 y 2012.
Nota: Las diferencias entre hombres y mujeres son estadísticamente significativas los años 2010 y 2012 (1%).

Además de estos resultados, los datos arrojados por la ELPI, tanto en 2010 como en 2012, indican la prevalencia de diferencias que afectan a ambos sexos según el nivel socioeconómico de sus hogares, estimados a través del decil de ingresos de los hogares. Como se observa en el **Gráfico 2.6.1**, al considerar el puntaje total, en 2010, las niñas de los deciles III, VI, IX y X obtienen mejores resultados que los niños en su misma situación económica, mientras que en los deciles restantes las diferencias no son significativas.

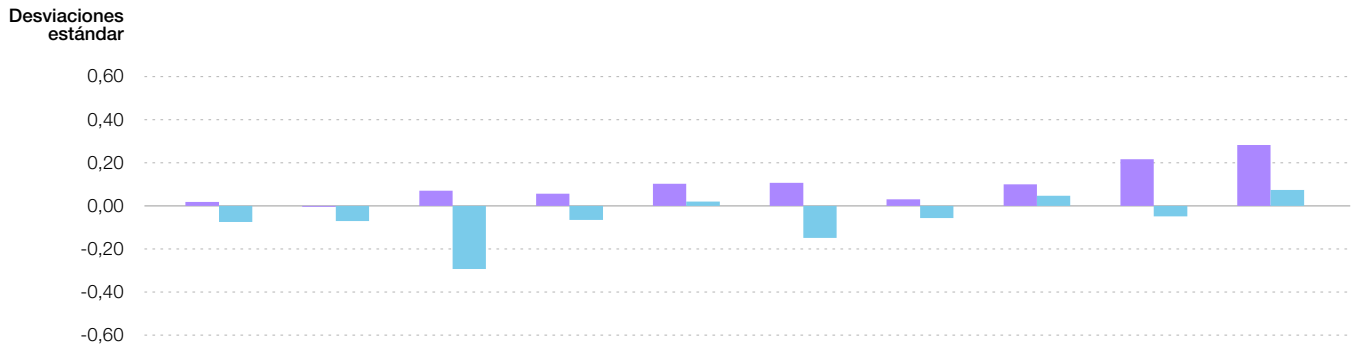
Se observa, además, que en conjunto los niños y niñas del decil I obtienen -0,03 DS en el Test Battelle, sin diferencias significativas por sexo: 0,02 DS, las niñas y -0,07 DS, los niños. Por su parte, en el decil X los infantes se distancian en 0,17 DS respecto del promedio, presentando las niñas una ventaja significativa, con 0,28 DS, mientras que los niños se alejan 0,07 DS. Es decir, se observan diferencias según la capacidad adquisitiva de los hogares en los que niñas y niños crecen, lo que se traduce en que inclusive, los niños del decil X tienen mejores resultados que las niñas del decil I al IV.

Al revisar los resultados del Test Battelle obtenidos por niños y niñas de la misma cohorte el año 2012 (33 a 47 meses), se observa que, por un lado, las diferencias de género persisten en los deciles de ingreso ya mencionados (salvo en el tercero) y surgen nuevas brechas de género estadísticamente significativas en los deciles restantes. Por otro lado, las diferencias según nivel socioeconómico se acrecientan significativamente. Esta situación afectaría principalmente a las niñas de los deciles I al III, pues sus niveles de desarrollo ahora se encontrarían bajo el promedio del total de niñas y niños (en -0,20 DV, -0,02 DV y -0,12 DV, respectivamente). Asimismo, las niñas de los deciles IX y X destacan sustancialmente en relación a los niños y niñas de su edad (0,32 DV y 0,52 DV, respectivamente). Esto da cuenta de la relevancia de intervenir y focalizar políticas al principio de la vida, para revertir ese tipo de brechas, pues en las etapas siguientes estas se van agrandando cada vez más.

Un aporte de las políticas públicas chilenas, para estudiar las brechas de género en el desarrollo socioemocional, psicomotor y lenguaje, sería la introducción de mediciones en niños y niñas de mayor edad, puesto que la ELPI tiene cobertura hasta los 5 años, posibilitando así nuevas comparaciones, de mediano y largo plazo, respecto del desarrollo diferenciado de las habilidades individuales de mujeres y hombres a lo largo del ciclo de vida.

| GRÁFICO 2.6 | Puntaje estandarizado Total en Test Battelle, según decil de ingreso del hogar, por sexo, 2010 y 2012.

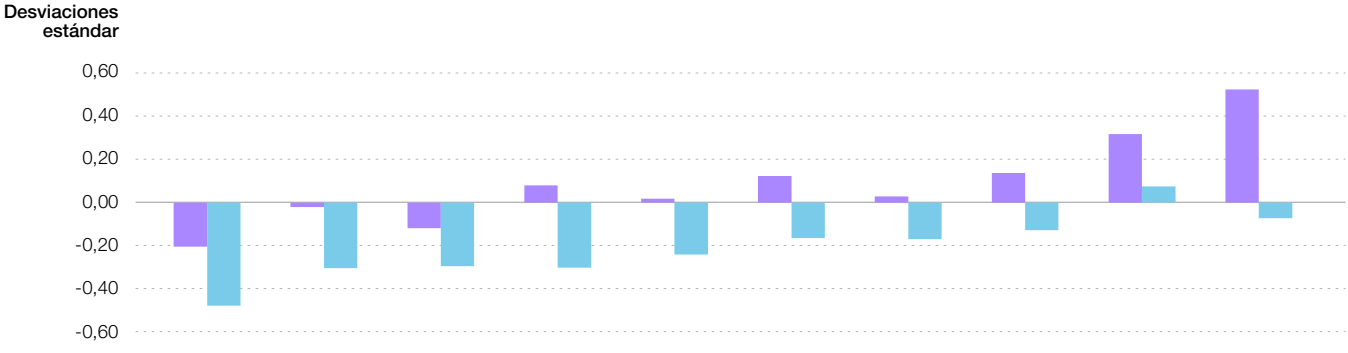
2.6.1 Puntaje estandarizado Total en Test Battelle (6 a 23 meses), según decil de ingreso del hogar, por sexo, 2010.



Decil de ingreso	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X
Mujeres	0,02	0,00	0,07	0,06	0,10	0,11	0,03	0,10	0,22	0,28
Hombres	-0,07	-0,07	-0,29	-0,07	0,02	-0,15	-0,06	0,05	-0,05	0,07

Fuente: Elaboración propia en base a ELPI, 2010.
Nota: Las diferencias entre hombres y mujeres son estadísticamente significativas en los deciles III (1%), VI (5%), IX (1%) y X (5%).

2.6.2 Puntaje estandarizado Total en Test Battelle (33 a 47 meses), según decil de ingreso del hogar, por sexo, 2012.



Decil de ingreso	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X
Mujeres	-0,20	-0,02	-0,12	0,08	0,02	0,12	0,03	0,14	0,32	0,52
Hombres	-0,48	-0,30	-0,29	-0,30	-0,24	-0,16	-0,17	-0,13	-0,07	-0,07

Fuente: Elaboración propia en base a ELPI, 2012.
Nota: Las diferencias entre hombres y mujeres son estadísticamente significativas en los deciles I (5%), II (1%), IV (1%), V (1%), VI (1%), VII (10%), VIII (5%), IX (5%) y X (1%).

2.3. Educación Parvularia

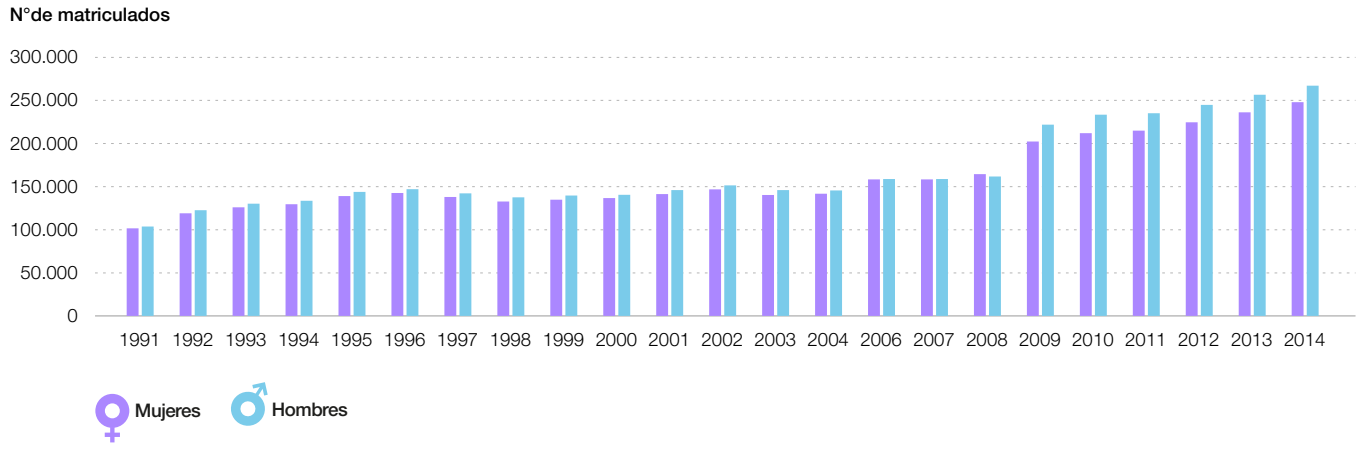
En Chile la Educación Parvularia es parte integral del sistema educacional y está reconocida en la Constitución Política del Estado desde el año 1999, más aun, en el año 2015 se crea la Subsecretaria de Educación Parvularia al interior del Ministerio de Educación consagrándola como uno de los pilares del nuevo sistema educacional chileno (MINEDUC, 2015). Su propósito es "favorecer de manera sistemática, oportuna y pertinente el desarrollo integral y aprendizajes relevantes y significativos en los párvulos" (Ley N° 20.370 D.O./2009, artículo N° 18).

La Educación Parvularia comprende el nivel educativo que atiende a niños y niñas desde su nacimiento hasta los 6 años de edad, cuando ingresan a la Enseñanza Básica. Existen seis niveles: Sala Cuna Menor (0 días – 1 año), Sala Cuna Mayor (1 a 2 años), Nivel Medio Menor (2 a 3 años), Nivel Medio Mayor (3 a 4 años), Primer Nivel de Transición o Pre-kínder (4 a 5 años) y Segundo Nivel de Transición o Kínder (5 a 6 años).

Actualmente, la provisión de la Educación Parvularia es realizada tanto por instituciones que reciben financiamiento estatal -Junta Nacional de Jardines Infantiles (vía administración directa o por municipios), Fundación Integra, escuelas municipales, colegios particulares subvencionados- como por aquellas salas cunas, jardines infantiles y colegios privados, sin aporte del fisco.

Según informa MINEDUC, la matrícula en la Educación Parvularia se ha más que duplicado desde el año 1991 a la fecha, desde 205.283 a 515.193 niñas y niños. Este crecimiento ha sido levemente superior entre los niños, quienes pasan de representar un 50,5% de la matrícula total a un 51,9% de esta. De este modo, el año 2014, hay 267.150 matriculados y 248.043 matriculadas.

| GRÁFICO 2.7 | Matrícula en Educación Parvularia en establecimientos reconocidos oficialmente por el Estado, por sexo, 1991-2014.



Fuente: Elaboración propia en base a MINEDUC, Estadísticas de la Educación, 1991-2014.
Notas: No incluye matrícula de Educación Parvularia de JUNJI, Fundación Integra, salas cunas y jardines privados sin reconocimiento oficial del Estado.
Incluye matrícula de educación especial correspondiente al nivel de Educación Parvularia.
Dato no disponible para los años 1990 y 2005.

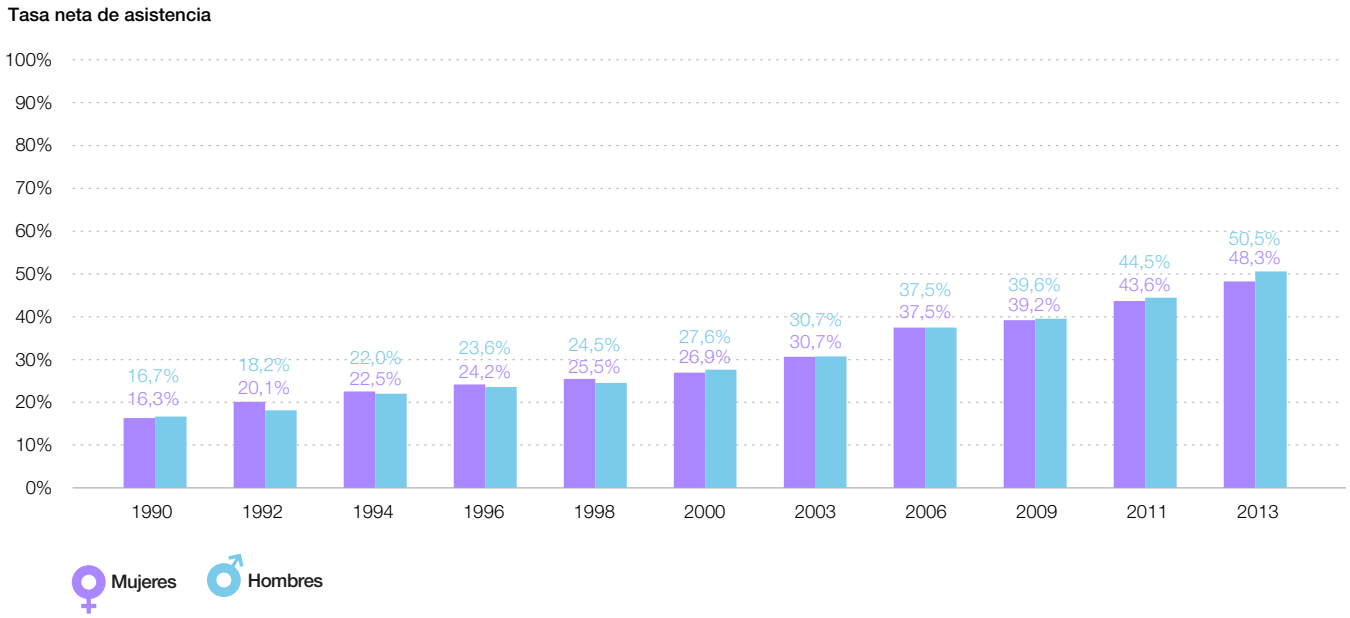
De acuerdo con la Encuesta CASEN (**Gráfico 2.8**), la tasa neta de asistencia de niñas y niños de 0 a 5 años se ha triplicado en las últimas dos décadas, desde un 16,5% hasta un 49,4%. Cabe señalar que, aun cuando la brecha es leve, el año 2013 existen diferencias significativas entre los niveles de asistencia de las niñas y niños, en detrimento de las primeras.

El incremento en la tasa neta de asistencia a la Educación Parvularia ha ido de la mano con los siguientes tres cambios institucionales.

- En primer lugar, la sanción de la Ley N° 20.379 en 2009, que institucionaliza el subsistema de protección integral a la infancia "Chile Crece Contigo" en el ámbito del entonces Ministerio de Planificación (hoy Ministerio de Desarrollo Social). El objetivo de este programa es acompañar el proceso de desarrollo de las niñas y los niños que se atienden en el sistema público de salud, desde su primer control de gestación y hasta su ingreso al sistema escolar, en el primer nivel de transición o su equivalente.

A partir del Chile Crece Contigo, el Estado debe garantizar a los infantes de familias que integren el 60% socioeconómicamente más vulnerable de la población nacional, el acceso a sala cuna y jardín infantil en jornada parcial. Si sus madres, padres o guardadores se encuentran trabajando, estudiando o buscando trabajo, tendrán acceso a sala cuna y jardín infantil en jornada extendida[4]. Esta obligación se lleva a cabo por parte del Estado a través de la red de establecimientos que integran la Junta Nacional de Jardines Infantiles (JUNJI) y la Fundación Integra.

| GRÁFICO 2.8 | Tasa neta de asistencia a Educación Parvularia (0 a 5 años), por sexo, 1990-2013.



Fuente: Elaboración propia en base a Encuesta CASEN, 1990-2013.
Nota: Las diferencias en las proporciones entre hombres y mujeres son estadísticamente significativas en 1992 (1%) y 2013 (1%).

4 La JUNJI opera 11 meses al año con una jornada de atención de lunes a viernes, mayoritariamente en jornada completa de 08:30 a 16:30 horas. Este servicio se extiende para madres trabajadoras o que estudian hasta las 19:30 horas.

• En segundo lugar, en el año 2011 se crea el Programa “4 a 7” bajo la dependencia del Servicio Nacional de la Mujer (SERNAM), el cual permite que mujeres que trabajen o estudien tengan una alternativa de cuidado para sus hijos entre 6 y 13 años después de la jornada escolar, entre las 16 y 19 horas (de ahí el nombre del programa), haciendo más compatible el horario de cuidado con la jornada laboral o de estudio. En el año 2014, el Programa se implementó en 133 escuelas en las 15 regiones del país.

• Tercero, el 25 de noviembre de 2013 se promulgó la Ley N° 20.710 que modifica la Constitución y establece la gratuidad en el acceso a jardín infantil (Nivel Medio Menor), y la obligatoriedad de Kínder (Segundo Nivel de Transición), siendo requisito para el ingreso a la Educación Básica.

Estos cambios institucionales acompañan –e incluso impulsan- el crecimiento constante de la tasa neta de asistencia a la Educación Parvularia entre los años 1990 y 2013, incremento que se produce para todos los grupos de edades de niñas y niños hasta los 5 años, para los que habitan las zonas urbanas y rurales del país, en todas las regiones y en todos los niveles socioeconómicos. Pese a este aumento generalizado, aún se registran importantes diferencias en las tasas netas de asistencia al nivel inicial, según la edad de las niñas y los niños, la zona de residencia de sus núcleos familiares y el nivel de ingresos de sus hogares.

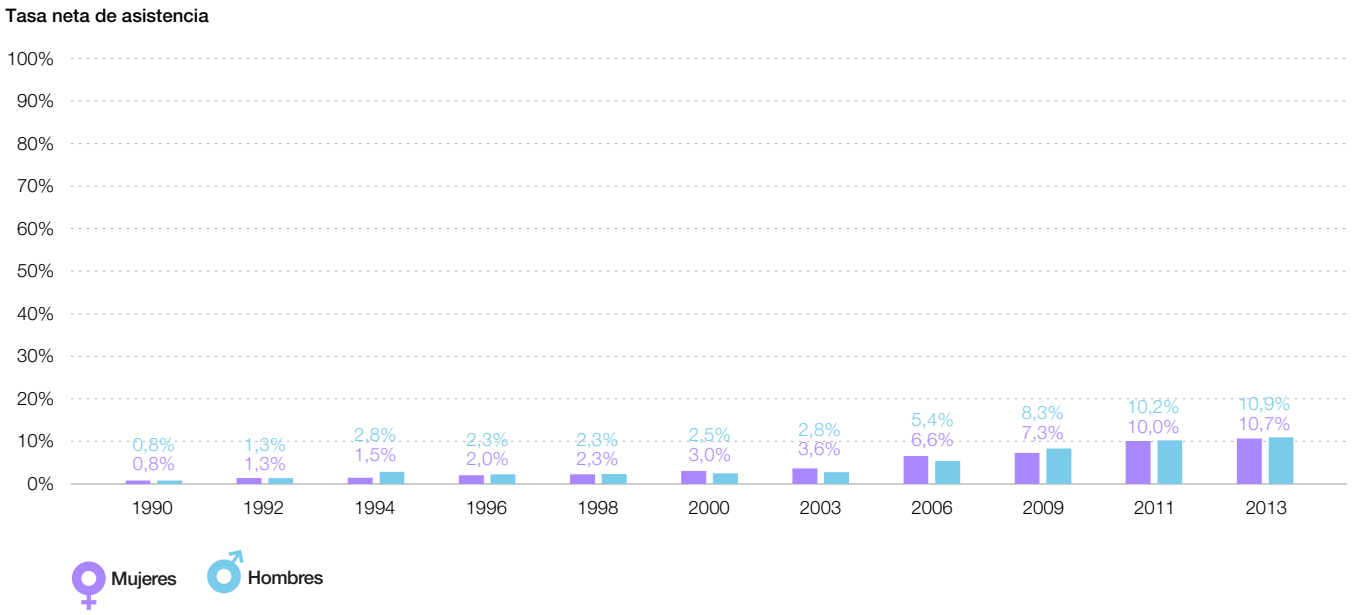
Al analizar la asistencia por edad y nivel de Educación Parvularia (**Gráfico 2.9**), se observa que la tasa de asistencia de las y los infantes aumenta notoriamente a medida que estos crecen y se acerca el ingreso a la Educación Básica. El año 2013 un 10,7% de las niñas y 10,9% de los niños menores de 2 años asiste a Sala Cuna, proporciones que aumentan sostenidamente en los Niveles Medio Menor (30,2% y 33,5%, respectivamente), Medio Mayor (55% y 53,7%, respectivamente) y Pre kínder (80,8% y 81,1%, respectivamente); hasta alcanzar sus cifras más altas en Kínder, donde la gran mayoría de las y los infantes de 5 años asiste (94,8% y 96,6%, respectivamente).

Aun así, desde una perspectiva histórica, se observa que los incrementos más notables se producen en los primeros niveles de educación inicial, especialmente en Sala Cuna, que en 1990 contaba con apenas un 0,8% de asistencia entre niñas y niños y, en menor medida, en los Niveles Medio Menor y Medio Mayor. De todas formas, desde 1990 en todos los niveles de Educación Parvularia, niñas y niños han, al menos, más que duplicado sus tasas de asistencia, salvo en Kínder.

Al analizar estas cifras con un enfoque de género, no se observa una tendencia clara que permita identificar la existencia de brechas sostenidas en el acceso a educación inicial según sexo. En la actualidad, solo se observan diferencias significativas en los niveles Medio Menor y Kínder, ambas en desmedro de las niñas, que asisten en un 30,2% y 94,8% a los niveles mencionados (vs el 33,5% y 96,6%, respectivamente, entre los hombres). En comparación con el resto del período, en el Nivel Medio Menor, los años 1990 y 1994 fueron los únicos en los que también se observaron diferencias significativas, pero a favor de las niñas, todo lo cual no permite establecer la persistencia de una brecha de género. En Kínder, en cambio, sí es posible identificar una tendencia un poco más clara, aunque de una brecha leve, pues los años 1992, 1998, 2000, 2006 y 2011 también se observaron diferencias significativas que, salvo en 1992 y 1998, también fueron en desmedro de las niñas. La brecha alcanzó su mayor magnitud el año 2000, en que un 71% de las niñas y un 73,2% de los niños de 5 años asistieron a un establecimiento de educación inicial.

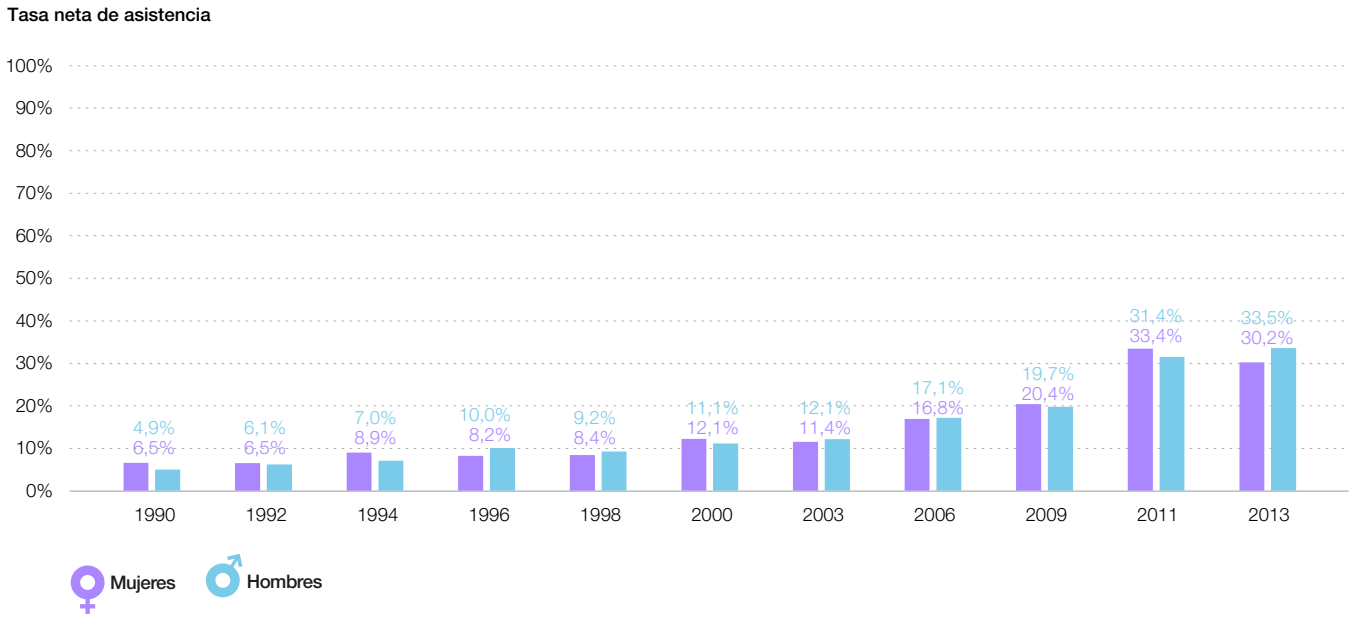
| GRÁFICO 2.9 | Tasa neta de asistencia a Educación Parvularia (0 a 5 años), según nivel, por sexo, 1990-2013.

2.9.1 Tasa neta de asistencia a Sala Cuna Menor y Mayor (0 a 2 años), por sexo, 1990-2013.



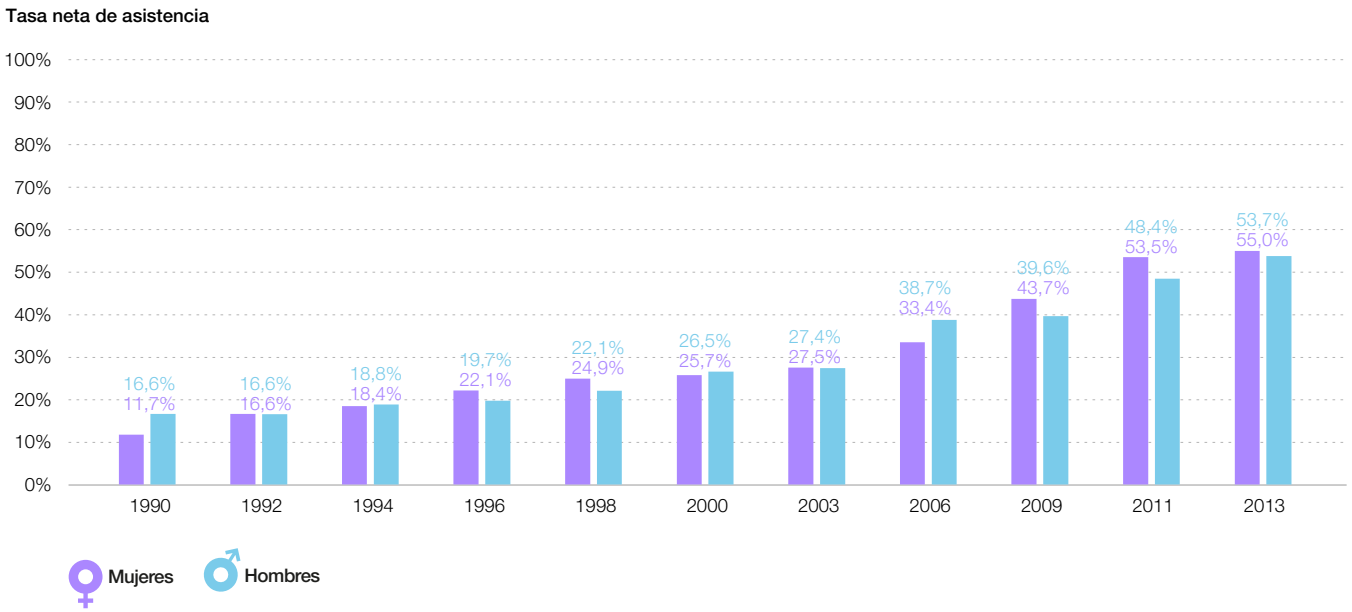
Fuente: Elaboración propia en base a Encuesta CASEN, 1990-2013.
Nota: Las diferencias en las proporciones entre hombres y mujeres son estadísticamente significativas los años 1994 (1%), 2003 (5%) y 2006 (5%).

2.9.2 Tasa neta de asistencia a Nivel Medio Menor (2 a 3 años), por sexo, 1990-2013.



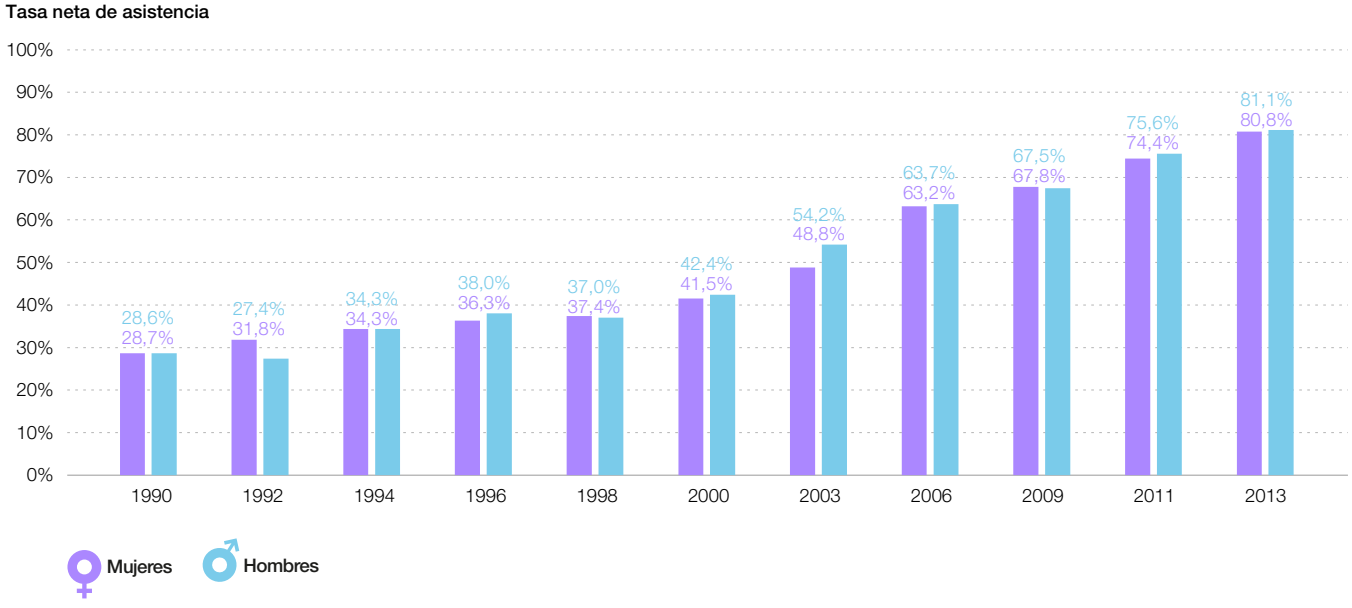
Fuente: Elaboración propia en base a Encuesta CASEN, 1990-2013.
Nota: Las diferencias en las proporciones entre hombres y mujeres son estadísticamente significativas los años 1990 (10%), 1994 (5%) y 2013 (5%).

2.9.3 Tasa neta de asistencia a Nivel Medio Mayor (3 a 4 años), por sexo, 1990-2013.



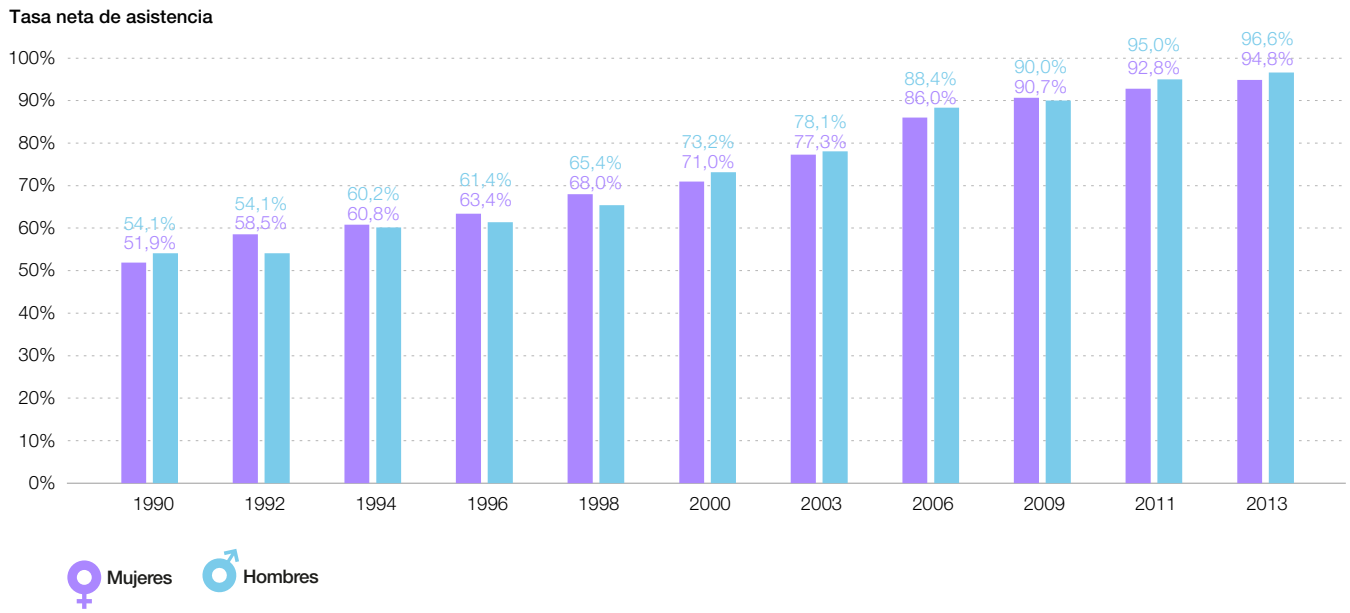
Fuente: Elaboración propia en base a Encuesta CASEN, 1990-2013.
Nota: Las diferencias en las proporciones entre hombres y mujeres son estadísticamente significativas los años 1990 (1%), 1998 (5%), 2006 (1%), 2009 (5%) y 2011 (1%).

2.9.4 Tasa neta de asistencia a Pre kinder (4 a 5 años), por sexo, 1990-2013.



Fuente: Elaboración propia en base a Encuesta CASEN, 1990-2013.
Nota: Las diferencias en las proporciones entre hombres y mujeres son estadísticamente significativas los años 1992 (1%) y 2003 (1%).

2.9.5 Tasa neta de asistencia a Kinder (5 a 6 años), por sexo, 1990-2013.



Fuente: Elaboración propia en base a Encuesta CASEN, 1990-2013.
Nota: Las diferencias en las proporciones entre hombres y mujeres son estadísticamente significativas los años 1992 (5%), 1998 (10%), 2000 (10%), 2006 (5%), 2011 (5%) y 2013 (5%).

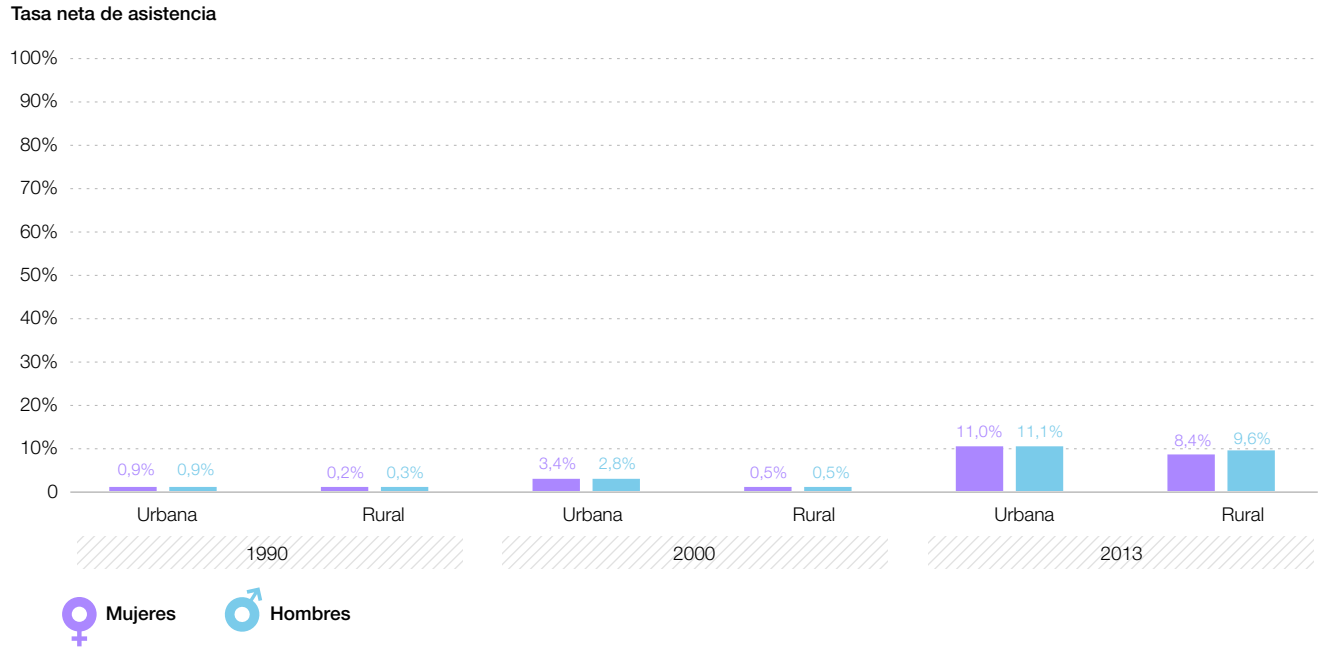
Por su parte, en los niveles Sala Cuna, Medio Mayor y Pre kínder no existen brechas que sean significativas por género. En Sala Cuna, el último año en que la diferencia entre niñas y niños fue significativa fue en 2006, a favor de las niñas (6,6% vs el 5,4% de los niños menores de 2 años); en el Nivel Medio Mayor, fue el año 2011 y también fue a favor de las niñas (53,5% vs el 48,4% de los niños de 3 años); finalmente, en Pre kínder la última diferencia significativa observada fue en el año 2003, esta vez a favor de los niños (54,2% vs el 48,8% de las niñas de 4 años).

Si se revisa las diferencias entre los niveles de asistencia a Educación Parvularia de las niñas y niños según su zona de residencia, se puede observar que tanto en zonas urbanas como rurales se replica el aumento en las tasas de asistencia en todos los niveles de educación inicial, desde 1990 al 2013. Aunque este incremento ha sido más notorio en las zonas rurales, persiste una brecha a favor de las y los infantes residentes en zonas urbanas.

Como se observa en el **Gráfico 2.10**, niñas y niños menores de 5 años que habitan zonas rurales del país han aumentado notoriamente su asistencia a la Educación Parvularia, especialmente en los niveles de Sala Cuna (desde un 0,2% de las niñas y un 0,3% de los niños en 1990, hasta un 8,4% y 9,6%, respectivamente, en 2013), Nivel Medio Menor (desde el 0,6% de las niñas y 0,7% de los niños, hasta un 27% y 24,8%, respectivamente) y Nivel Medio Mayor (desde el 2,4% de las niñas y 3% de los niños, hasta un 37,2% y 40,9%, respectivamente). Por su parte, en las zonas urbanas destaca especialmente el aumento de las tasas de asistencia a Sala Cuna (desde un 0,9% para ambos sexos en 1990, hasta el 11% de las niñas y el 11,1% de los niños).

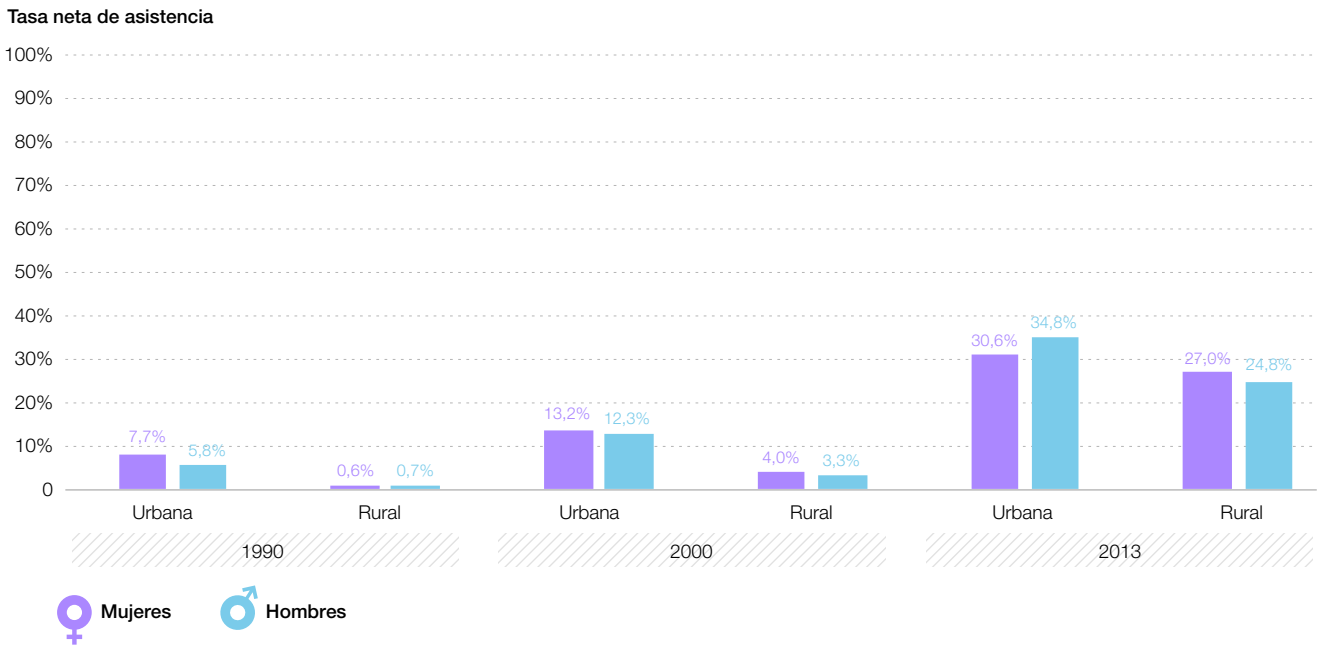
| GRÁFICO 2.10 | Tasa neta de asistencia a Educación Parvularia (0-5 años), según nivel y zona de residencia, por sexo, 1990, 2000 y 2013.

2.10.1 Tasa neta de asistencia a Sala Cuna Menor y Mayor (0 a 2 años), según zona de residencia, por sexo, 1990, 2000 y 2013.



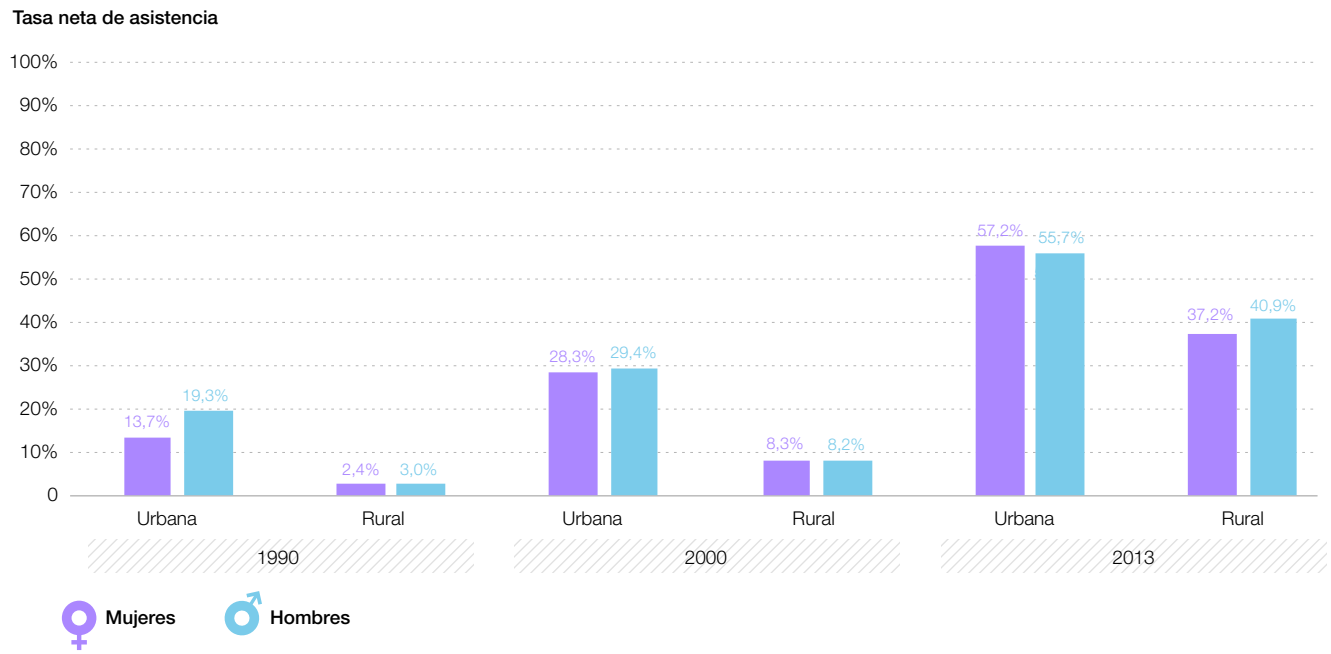
Fuente: Elaboración propia en base a Encuesta CASEN, 1990, 2000 y 2013.
Nota: No existen diferencias estadísticamente significativas en las proporciones entre hombres y mujeres.

2.10.2 Tasa neta de asistencia a Nivel Medio Menor (2 a 3 años), según zona de residencia, por sexo, 1990, 2000 y 2013.



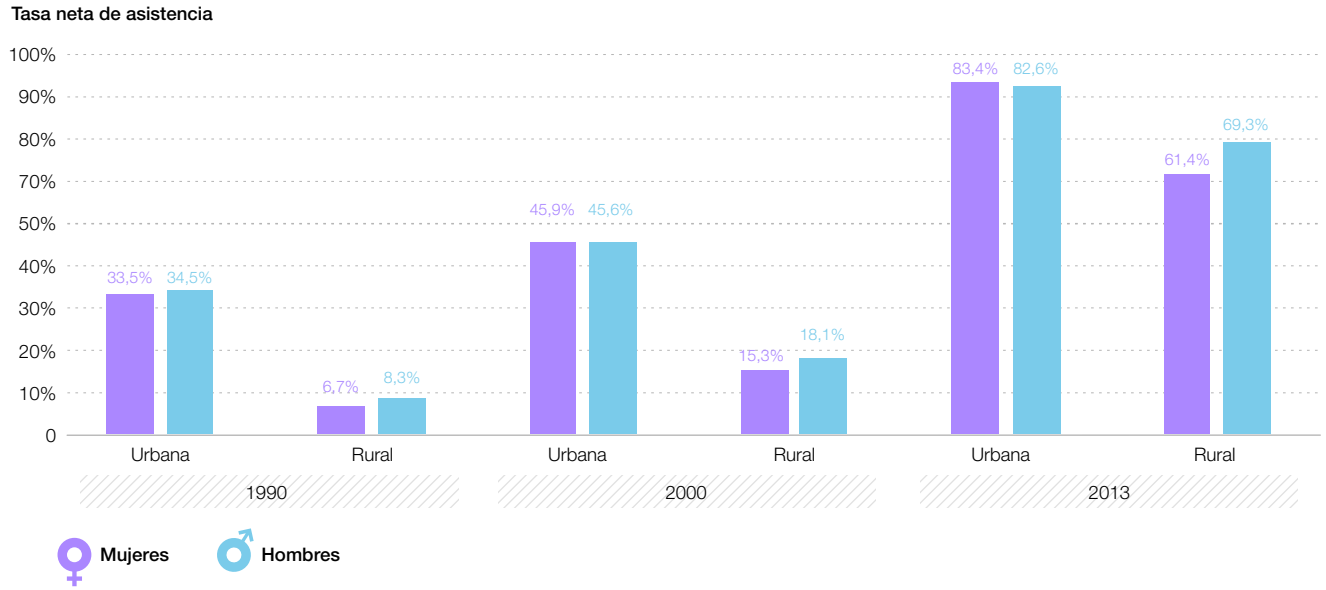
Fuente: Elaboración propia en base a Encuesta CASEN, 1990, 2000 y 2013.
Nota: Las diferencias en las proporciones entre hombres y mujeres son estadísticamente significativas el año 2013 en las zonas urbanas (5%).

2.10.3 Tasa neta de asistencia a Nivel Medio Mayor (3 a 4 años), según zona de residencia, por sexo, 1990, 2000 y 2013.



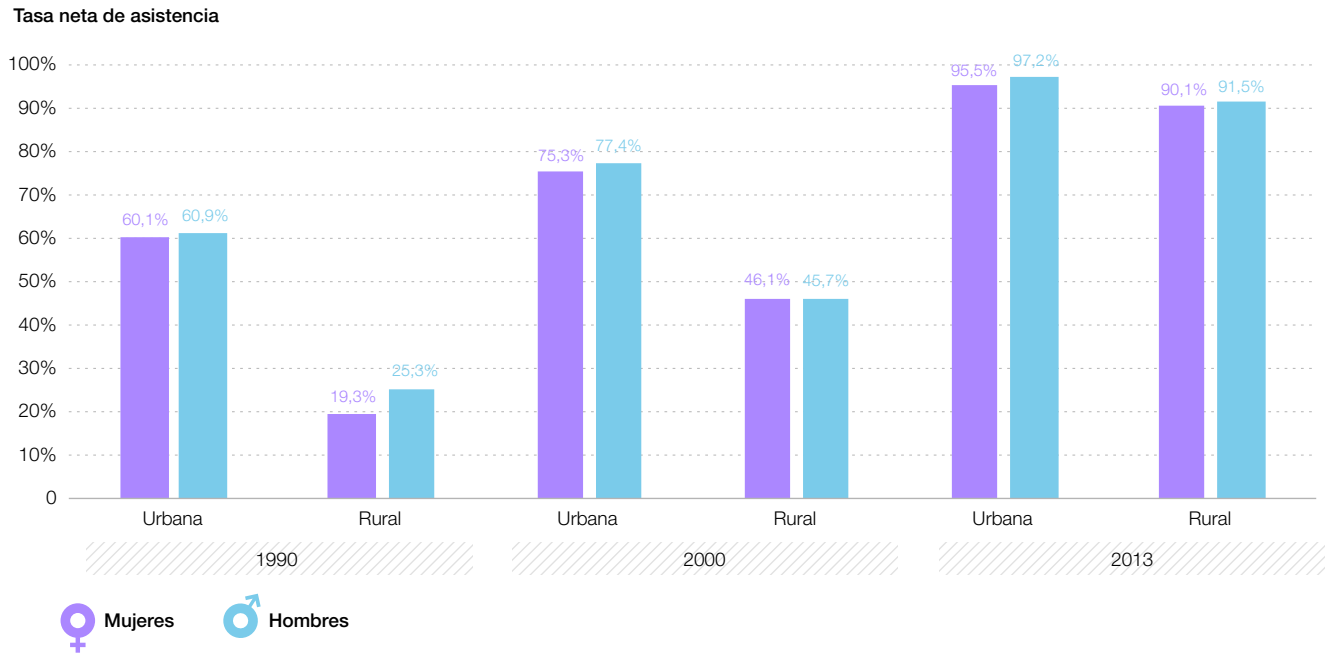
Fuente: Elaboración propia en base a Encuesta CASEN, 1990, 2000 y 2013
Nota: Las diferencias en las proporciones entre hombres y mujeres son estadísticamente significativas el año 1990 en las zonas urbanas (1%).

2.10.4 Tasa neta de asistencia a Pre kinder (4 a 5 años), según zona de residencia, por sexo, 1990, 2000 y 2013.



Fuente: Elaboración propia en base a Encuesta CASEN, 1990, 2000 y 2013.
Nota: Las diferencias en las proporciones entre hombres y mujeres son estadísticamente significativas el año 2000 en zonas rurales (10%) y el año 2013 en zonas rurales (5%).

2.10.5 Tasa neta de asistencia a Kinder (5 a 6 años), según zona de residencia, por sexo, 1990, 2000 y 2013.



Fuente: Elaboración propia en base a Encuesta CASEN, 1990, 2000 y 2013.
Nota: Las diferencias en las proporciones entre hombres y mujeres son estadísticamente significativas el año 1990 en zonas rurales (10%) y 2013 en zonas urbanas (5%).

Desde una perspectiva de género, no es posible identificar una tendencia clara respecto a brechas en el acceso a educación inicial de las niñas y niños menores de 5 años. En la actualidad, en las zonas urbanas, al igual que a nivel nacional, solo se observan brechas en los niveles Medio Menor y Kínder que, aunque leves, en ambos casos son a favor de los niños. Un 34,8% de los niños y un 30,6% de las niñas de dos años asiste a Nivel Medio Menor, y un 97,2% de los niños y un 95,5% de las niñas de 5 años asiste a Kínder. En las zonas rurales solo se observan brechas de género en el acceso a Pre kínder que también afectan a las niñas, pues un 61,4% de ellas asiste a algún establecimiento (vs el 69,3% de los niños de 4 años).

En relación a las tasas de asistencia a los niveles de educación inicial según el quintil de ingreso autónomo de los hogares en los que crecen niñas y niños (**Gráfico 2.11**), se puede concluir que, al igual que las tendencias revisadas a nivel nacional y por zona, las tasas netas de asistencia se han incrementado entre las y los infantes de todos los quintiles de ingreso para todos los niveles de Educación Parvularia, especialmente en los más vulnerables. En particular, desde 1990 al 2013 se observa, en términos generales, un salto mayor en las tasas de asistencia de las niñas y niños en los primeros quintiles de ingresos, reduciéndose, pero no eliminándose, la brecha socioeconómica en el acceso a la Educación Parvularia.

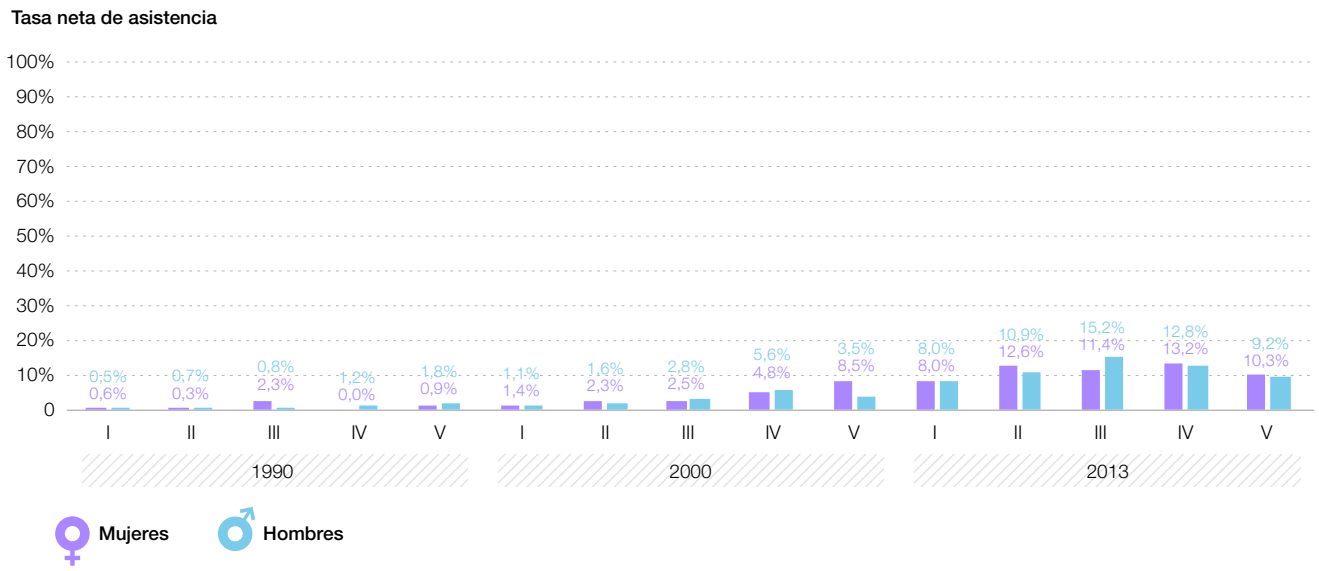
De este modo, el año 2013 persisten diferencias socioeconómicas en las tasas de asistencia, las que se observan a todo nivel, especialmente entre los más tempranos. En la Sala Cuna, un 8% de las niñas y niños del primer quintil asiste, proporción que asciende al 10,3% de las niñas y al 9,2% de los niños del quintil con mayores ingresos; en el Nivel Medio Menor, asiste un 29,1% de las niñas y el 28,9% de los niños del primer quintil, valores que aumentan al 32,8% y 55,2%, respectivamente, en el quinto quintil; en el Nivel Medio Mayor, al que asiste un 49,7% de las niñas y el 49% de los niños del primer quintil, lo hace el 75,1% y 68,2%, respectivamente, en el quintil de mayores ingresos; en Pre kínder, un 76,7% de las niñas y un 82,5% de los niños del primer quintil asiste a algún establecimiento, vs el 79,6% y 88,5%, respectivamente, en el quinto quintil; finalmente, en Kínder, un 93,1% de las niñas y un 95,5% de los niños del quintil más pobre asiste a algún establecimiento, vs el 99,7% de las infantes y 98,7% de los infantes del quintil más rico.

Aunque se observan diferencias estadísticamente significativas de género en las tasas netas de asistencia en algunos niveles y quintiles, las mismas no siguen un claro patrón o tendencia que permita establecer que un sexo en particular se encuentra en una mejor situación con respecto al otro en algún quintil de ingreso autónomo.

Aun así, en la actualidad se observan diferencias significativas en la asistencia a educación inicial de hombres y mujeres en todos los quintiles de ingreso autónomo -salvo en el II- que en algunos casos favorece a las niñas y otros, a los niños. El quintil III es el que presenta brechas en una mayor cantidad de niveles de Educación Parvularia, mayoritariamente a favor de los niños, que asisten en tasas más altas a Kínder (98,1% de asistencia vs el 92,7% de las niñas) y Sala Cuna (15,2% y 11,4%, respectivamente); al mismo tiempo, las niñas de este quintil asisten en proporciones considerablemente más altas al Nivel Medio Mayor (60,8% vs el 40,5% de los niños de 3 años). En el quintil IV se observan diferencias significativas entre niñas y niños que asisten a Nivel Medio Mayor y Pre kínder; la brecha en asistencia a Nivel Medio Mayor afecta a las niñas, quienes asisten en proporciones considerablemente más bajas que sus pares masculinos a algún establecimiento educacional (40,2% y 71,4%, respectivamente); mientras que en Pre kínder la brecha perjudica a los niños de 4 años (con un 80% de asistencia vs el 86,2% de las niñas). También en el quinto quintil se presentan diferencias significativas por sexo, que perjudican a las niñas. Es así como entre las infantes de 2 años, un 32,8% asiste a Nivel Medio Menor, mientras que entre sus pares masculinos esta proporción aumenta al 55,2%; o como entre las niñas de 4 años el 79,6% asiste a Pre kínder, mientras que el 88,5% de los niños lo hace. Finalmente, en el primer quintil se observa una diferencia a favor de los niños de 4 años, que en un 82,5% se encuentra matriculado en Pre kínder, vs el 76,7% de las niñas del mismo quintil.

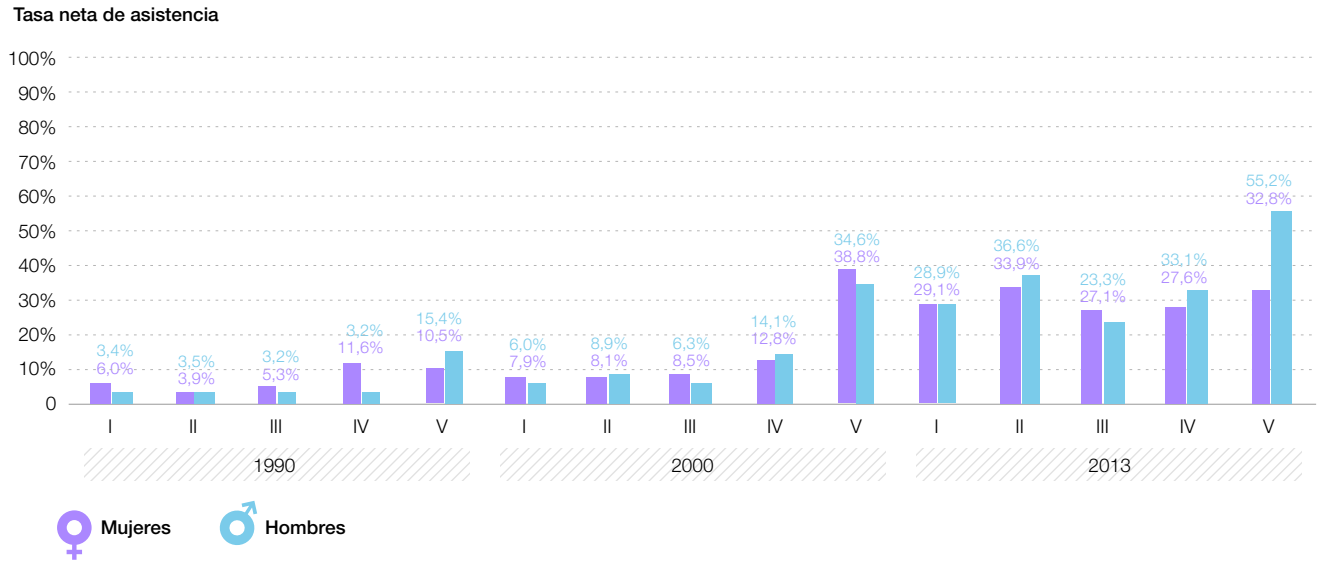
| GRÁFICO 2.11 | Tasa neta de asistencia a Educación Parvularia (0 a 5 años), según nivel y quintil de ingreso autónomo del hogar, por sexo, 1990, 2000 y 2013.

2.11.1 Tasa neta de asistencia a Sala Cuna Menor y Mayor (0 a 2 años), según quintil de ingreso autónomo, por sexo, 1990, 2000 y 2013.



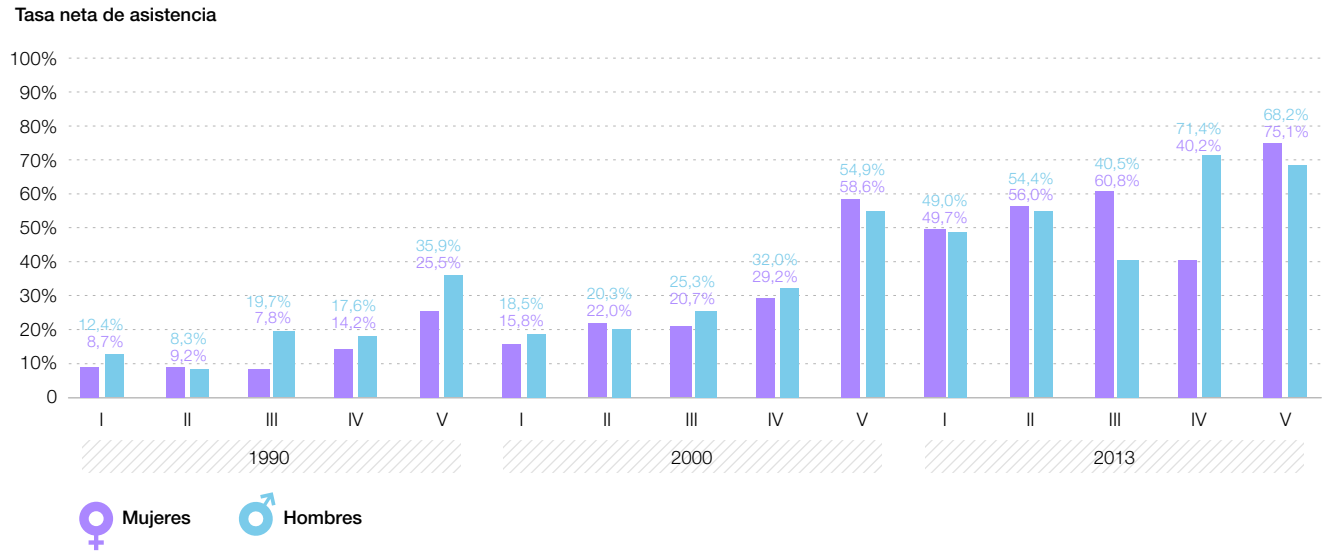
Fuente: Elaboración propia en base a Encuesta CASEN, 1990, 2000 y 2013.
Nota: Las diferencias en las proporciones entre hombres y mujeres son estadísticamente significativas los años 1990 en los quintiles III (10%) y IV (10%); 2000, en el quintil V (5%); y 2013, en el quintil III (10%).

2.11.2 Tasa neta de asistencia a Nivel Medio Menor (2 a 3 años), según quintil de ingreso autónomo, por sexo, 1990, 2000 y 2013.



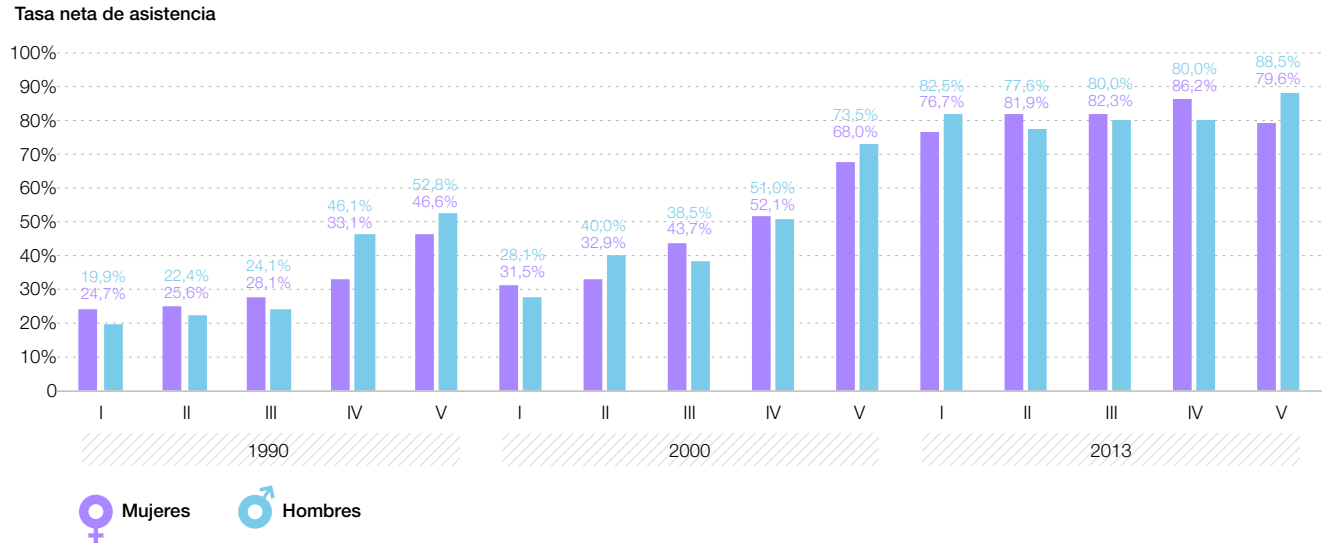
Fuente: Elaboración propia en base a Encuesta CASEN, 1990, 2000 y 2013.
Nota: Las diferencias en las proporciones entre hombres y mujeres son estadísticamente significativas el año 1990 en los quintiles I (10%) y IV (10%); y 2013, en el quintil V (1%).

2.11.3 Tasa neta de asistencia a Nivel Medio Mayor (3 a 4 años), según quintil de ingreso autónomo, por sexo, 1990, 2000 y 2013.



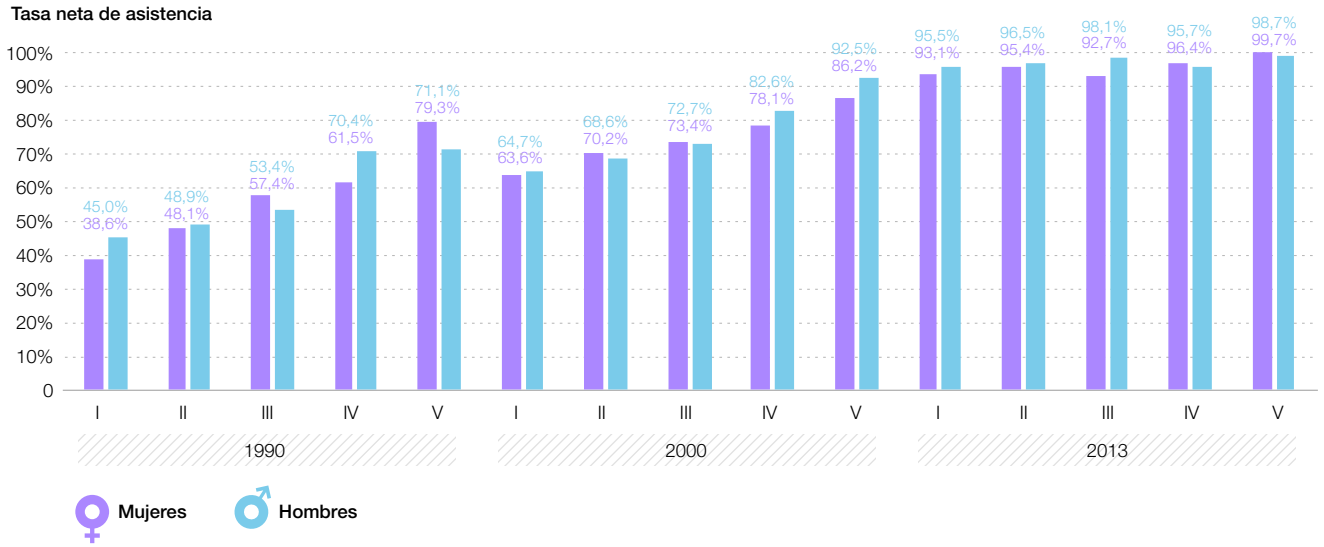
Fuente: Elaboración propia en base a Encuesta CASEN, 1990, 2000 y 2013.
Nota: Las diferencias en las proporciones entre hombres y mujeres son estadísticamente significativas el año 1990 en los quintiles I (10%), III (1%) y V (10%); y 2013, en los quintiles III (1%) y IV (1%).

2.11.4 Tasa neta de asistencia a Pre kinder (4 a 5 años), según quintil de ingreso autónomo, por sexo, 1990, 2000 y 2013.



Fuente: Elaboración propia en base a Encuesta CASEN, 1990, 2000 y 2013.
Nota: Las diferencias en las proporciones entre hombres y mujeres son estadísticamente significativas el año 1990 en los quintiles I (10%) y IV (5%); 2000 en los quintiles I (10%) y II (1%); y 2013, en los quintiles I (5%), IV (10%) y V (10%).

2.11.5 Tasa neta de asistencia a Kinder (5 a 6 años), según quintil de ingreso autónomo, por sexo, 1990, 2000 y 2013.



Fuente: Elaboración propia en base a Encuesta CASEN, 1990, 2000 y 2013.
Nota: Las diferencias en las proporciones entre hombres y mujeres son estadísticamente significativas el año 1990 en el quintil I (10%); y 2013, en el quintil III (1%).

En síntesis, al indagar sobre las tasas netas de asistencia al nivel de Educación Parvularia por sexo, a pesar que en 2013 los niños asisten más a Educación Parvularia que la niñas, y que existen algunas diferencias estadísticamente significativas a favor de ellos –especialmente en los niveles Medio Menor y Kínder, en las zonas urbanas y en los deciles I, IV y V-, no es posible observar una tendencia clara a este respecto, que permita afirmar que hay una brecha de género persistente a lo largo del tiempo.

Diversos estudios muestran que tanto la edad de la niña o niño, como la situación laboral de la madre son determinantes importantes de la asistencia a salas cunas y jardines infantiles (Dussaillant 2012 y ComunidadMujer 2010)[5].

De acuerdo con la Encuesta Voz de Mujer Bicentenario (ComunidadMujer, 2010), las madres envían a sus hijas e hijos a salas cuna, especialmente si están insertas en el mercado laboral. Esto es, un 20,7% de las madres laboralmente activas utilizan el servicio de sala cuna mientras que solo un 13% de las que están inactivas lo hace. De dichos datos, también se desprende que hay numerosos hogares que no utilizan el servicio, aun cuando las madres trabajan remuneradamente. Esta proporción de hogares es más significativa mientras menor es el infante.

Al preguntar a las madres la razón por la cual decidieron no enviar al niño/a a establecimientos parvularios, las respuestas son múltiples, pero no presentan variaciones con la edad de las niñas y los niños. Las mujeres expresan miedos y aprensiones para no hacerlo. Sobresale el 30% de respuestas que manifiestan “no necesitar salas cunas” y el 23% que reconoce “no confiar o no gustarle las salas cunas”.

5 De igual modo, podría argumentarse que detrás del aumento de la oferta de cuidado institucionalizado por parte del Estado, está el supuesto de que este es determinante en la situación laboral de las mujeres.

Las respuestas no necesariamente reflejan experiencias previas y pueden más bien deberse al desconocimiento de las ventajas que tiene para los infantes el cuidado institucionalizado, cuando la madre trabaja fuera del hogar. Estas valoraciones negativas respecto de la delegación del cuidado infantil podrían acentuarse, especialmente en el caso de las niñas, que tienden a ser vistas como más expuestas a riesgos por parte de extraños.

A partir de los dos años de edad, el 43% de las mujeres que ha tenido hijos e hijas, declara que ha utilizado o utiliza actualmente un jardín infantil. Su utilización más que dobla a la de salas cunas, lo que podría estar indicando que, pasados los 2 años de edad del infante, las madres chilenas presentan menores aprensiones respecto del cuidado que dan las instituciones de Educación Parvularia (ComunidadMujer, 2010).

Dussaillant argumenta que estos resultados pueden haber surgido como fruto de la restricción de oferta que se da principalmente en los niveles de sala cuna para el caso de algunas madres. Si bien la principal razón para las madres que no envían a sus hijos/as a sala cuna o jardín infantil es no querer hacerlo -y no la falta de acceso a oferta-, existen algunas que sí enviarían a su hijo/a en caso de contar con dicho acceso. Por ello, es posible que, de haber mayor disponibilidad de salas cuna, la cobertura aumente. Asimismo, es posible que poco a poco se vaya dando un cambio cultural que incremente la confianza de las madres en estos establecimientos (Dussaillant, 2012).

La educación de calidad es una de las prioridades del actual gobierno de Michelle Bachelet, la que es considerada “un derecho social que no puede depender de los recursos económicos de los estudiantes o sus familias”. Esto incluye la Educación Parvularia y en su programa de gobierno, se comprometió un aumento considerable de la cobertura de salas cunas para niñas y niños de entre 0 y 2 años a nivel nacional: “se habilitarán un total de 4.500 salas cuna nuevas entre 2014 y 2018, y eso significará llegar a una cobertura de 90 mil niños entre 0 y 2 años. Y además, se sumarán 1.200 salas de jardín infantil, para incorporar a 34 mil niños y niñas de 2 a 4 años al sistema. Al final, se tendrá un total de 124 mil niños que no tenían acceso a Educación Parvularia.”

La Educación Parvularia de alta calidad tiende a mostrar efectos positivos sobre el desarrollo de una niña o un niño en el tiempo. Cabe recalcar que la calidad del cuidado y de la educación impartida es fundamental y la evidencia indica que asistir a centros de educación de baja calidad en la primera infancia puede ser perjudicial para el desarrollo de las niñas y niños[6]. Un estudio realizado por el National Institute for Children Health and Development evidencia que aquellos infantes en riesgo social que recibieron Educación Parvularia de baja calidad tienden a tener peores habilidades sociales y peores resultados académicos (MINEDUC, 2013b).

Según recoge Dussaillant (2012), la mayor parte de los estudios que se han hecho sobre los beneficios de la educación inicial refieren a programas que reciben a niños y niñas de más de 3 años[7]. Para infantes de menor edad la evidencia es escasa y los resultados menos concluyentes, a lo que se agrega que no se han encontrado estudios que hagan una distinción entre los efectos para niñas y niños.

6 UNESCO (2008) indica cinco dimensiones para la calidad de la educación: respeto de los derechos, relevancia, pertinencia, equidad y eficiencia y eficacia.
7 Para mayor información sobre los resultados de los análisis de asistir a Educación Parvularia en Chile, ver: MINEDUC (2013b) y MINEDUC (2014a).

El concepto de cuidado y Educación Parvularia es diferente según las edades de los infantes. Por lo general, se tiende a ver a las salas cuna como instancias de cuidado infantil que facilitan la inserción laboral de las madres o cuidadores/as principales del niño/a; de allí que los programas de cuidado temprano institucionalizados, en especial los de horario extendido, sean focalizados a las madres trabajadoras. Por otro lado, los servicios para niñas y niños mayores, son percibidos como instancias educativas en las que el infante obtiene un importante valor agregado, de allí que las políticas públicas hayan tendido hacia la universalización del acceso al de Kínder y Pre-kínder (Dussaillant, 2012).

Pese a que en los últimos años Chile ha aumentado sustantivamente los niveles de cobertura y asistencia en Educación Parvularia, aún no logra alcanzar los estándares de los países de la OCDE.

Según el último informe *Education at a Glance* (2015), los rezagos que presenta Chile en términos de cobertura en la Educación Parvularia formal se extienden a todos los niveles de la misma. La tasa de matrícula promedio (2013) en los países de la OCDE para infantes de 2 años y menos es de un 21%, es decir, un 14% más alta que la de Chile, que alcanza al 18% de las niñas y niños de ese tramo etario; esta diferencia es aún mayor a nivel de jardín infantil, pues la tasa de matrícula promedio de los países de la OCDE alcanza a un 81% de las y los infantes de 3 a 5 años, mientras que en Chile, esta tasa corresponde al 67% de las y los niños, siendo un 17% menor que la primera.

Asimismo, según reporta la base estadística de la OCDE[8], la tasa de asistencia promedio en el grupo para los niños/as entre 0 y 2 años es 32,9%, en tanto que en Chile apenas alcanza el 18,4% (2013).

8 *OECD Family Database.*



Brechas de género en la infancia y adolescencia (6 a 17 años)

Como se vio en el capítulo anterior, en términos demográficos, se estima que en el año 2015 viven en Chile 2.956.039 niñas, niños y adolescentes (NNA) de 6 a 17 años de edad, con mayor presencia de hombres (51%) y representando al 16,4% de la población total (INE).

En forma similar a lo que ocurre con la población de primera infancia, los NNA también han experimentado los cambios generados en la estructura familiar. En efecto, se constata una declinación en la proporción de quienes viven con los dos progenitores y, al mismo tiempo, se observa un incremento de los que lo hacen con un solo progenitor, nuevamente la madre, lo que, como se dijo previamente, muchas veces se traduce en una desventaja para los NNA porque los hogares monoparentales con jefatura femenina son más vulnerables socioeconómicamente.

2.4. Conductas saludables de niñas, niños y adolescentes

La infancia y adolescencia constituyen etapas determinantes en la adquisición y consolidación de patrones conductuales en mujeres y hombres, más aún en la segunda, donde se refuerzan hábitos previos, a la vez que se incorporan otros provenientes de nuevos entornos de influencia.

Algunos comportamientos de riesgo adoptados durante la infancia y adolescencia, como el sedentarismo, fumar, mantener relaciones sexuales sin protección o consumir alcohol, tienen consecuencias en la inserción educativa y laboral, tanto en la juventud como la adultez. También afectan la vejez, por lo que para prevenir enfermedades crónicas, vivir más y con mejor calidad de vida, es importante establecer hábitos saludables en estas etapas de la vida.

Existen diferencias por sexo en el ejercicio de conductas no saludables en la infancia y adolescencia. Por ejemplo, entre las mujeres, es más frecuente no realizar actividades físicas, consumir más tabaco y alcohol, mientras que para ellos se constata una mayor incidencia del consumo de otras drogas.

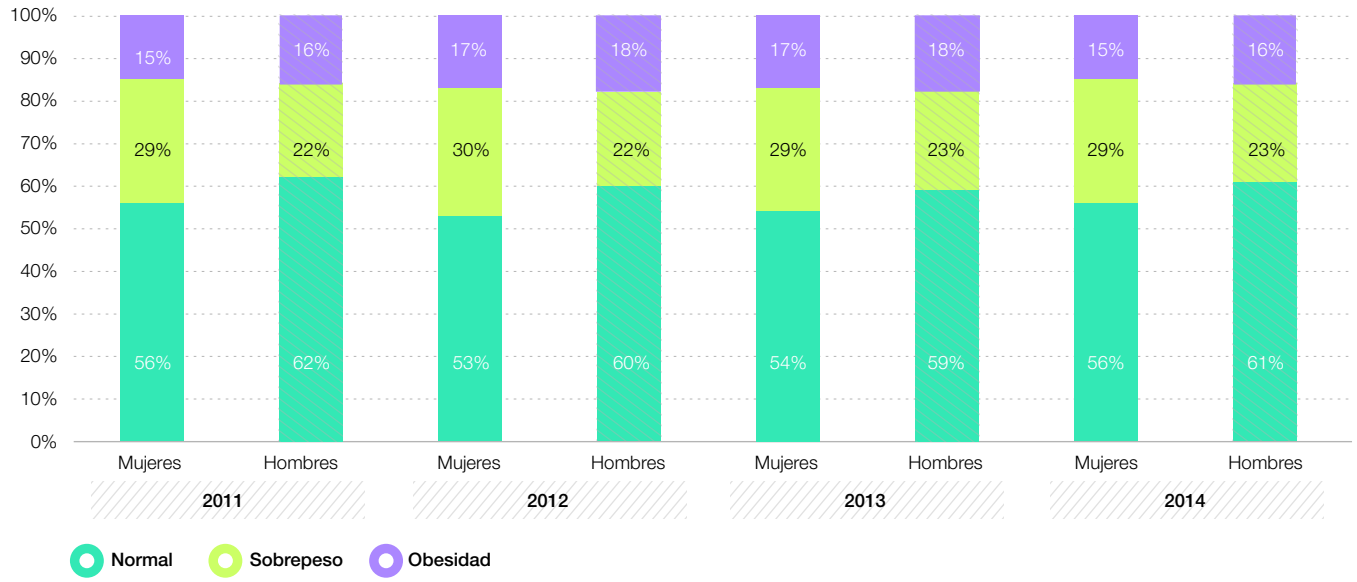
De acuerdo con datos de la Encuesta Nacional sobre Actividades de Niños,

Niñas y Adolescentes (EANNA) 2012, los hombres de 5 a 17 años declaran en mayor medida realizar actividad física (sin considerar las clases de educación física de los colegios) que sus pares mujeres: 73,2% vs. 46,9%, respectivamente. La brecha de 26,3 puntos porcentuales indicaría que existen diferencias, entre otros factores, debido a las características de los espacios disponibles fuera del ambiente escolar para proveer un acceso igualitario de oportunidades para la práctica de deportes para mujeres y hombres. Históricamente los programas de desarrollo de infraestructura han tendido a favorecer espacios masculinizados, por ejemplo, las multicanchas terminan siendo utilizadas principalmente para jugar mini fútbol u otros deportes parecidos, que las mujeres practican en mucha menor medida.

Adicionalmente, el SIMCE de Educación Física 2014 (Agencia de la Calidad de la Educación, 2015), aplicado a una muestra de 9.919 mil estudiantes de octavo básico, muestra que un 59% de los pre-adolescentes posee un Índice de Masa Corporal (IMC) normal, mientras que un 41% presenta sobrepeso u obesidad. Como se observa en el **Gráfico 2.12**, si se revisa la trayectoria por sexo entre 2011 y 2014, es posible distinguir que las mujeres presentan permanentemente un peor estado nutricional que los hombres. Para el año 2014, el 56% de las mujeres y un 61% de los hombres tienen un peso normal, un 29% y 23%, presentan sobrepeso y, un 15% y 16%, obesidad, respectivamente.

El estudio detectó, además, que la mayoría de las y los estudiantes posee una adecuada resistencia muscular, que es mayor entre los hombres (81% vs el 76% de las mujeres), y niveles aceptables o destacados de resistencia aeróbica y rendimiento cardiovascular, que también son más altos entre los adolescentes de sexo masculino (93% vs el 79% de las mujeres). En cambio, las y los adolescentes presentan bajos niveles de fuerza muscular, potencia aeróbica máxima y flexibilidad. En los dos primeros casos, el desempeño de las mujeres es, también, más deficitario que el de los hombres: un 85% de ellos y un 90% de ellas necesitan mejorar su fuerza muscular (medida

| GRÁFICO 2.12 | Distribución Índice de Masa Corporal por sexo, 2011-2014.



Fuente: Elaboración propia en base a Agencia de Calidad de la Educación, Informe de Resultados Educación Física, 2011-2014.

a través de la prueba de flexo-extensión de codos), y un 91% y 94%, respectivamente, posee niveles insatisfactorios de capacidad aeróbica. En cambio, las mujeres poseen un mejor desempeño en la prueba de flexibilidad, pues un 36% de ellas posee niveles aceptables o destacados en este test, versus el 33% de ellos (en todos los casos, las diferencias por sexo son estadísticamente significativas).

Estos datos son iluminadores respecto de los patrones culturales diferenciados por sexo que predominan en la comunidad escolar chilena frente al ejercicio físico. En primer lugar, hombres y mujeres tienen clases por separado, pues las actividades y expectativas sobre cada grupo son distintas. Las niñas tienden a tener menos actividades físicas que los niños, y a pesar que a ambos sexos se les exige ciertos patrones de belleza corporal, estos no logran permear los comportamientos para generar vidas saludables.

En relación al consumo de substancias riesgosas, el Décimo Estudio Nacional de Drogas en Población Escolar realizado en 2013 (SENDA, 2014), señala que mujeres y hombres presentan un descenso progresivo en la prevalencia de consumo diario de tabaco desde 2003, sin embargo, aún se observa una prevalencia de 7,5% entre las primeras, y de 7,1% en los segundos. La diferencia observada entre hombres y mujeres no es estadísticamente significativa.

Adicionalmente, en el mismo estudio, se evidencia que la prevalencia mensual en el consumo de alcohol se ha estabilizado en el tiempo; actualmente, en las mujeres es de 35,7% y en los hombres, 35,6%. Del mismo modo en que ocurre con el tabaco, estas diferencias no son significativas. Por otra parte, se registra que, entre aquellos/as que reportaron consumir alcohol en el último mes, la proporción que declaró haber bebido 5 o más tragos en al menos una ocasión fue de 62,8%, en otras palabras, 2 de cada 3 escolares han tenido a lo menos un episodio de consumo intenso de alcohol (o embriaguez). Si se considera el sexo de los adolescentes, se develan diferencias estadísticamente significativas en los patrones de consumo; son los hombres quienes experimentan más frecuentemente episodios de embriaguez en comparación a las mujeres: un 66,7% de los hombres y un 58,9% de las mujeres ha tenido a lo menos un episodio de embriaguez durante el último mes.

En relación al consumo de marihuana, el SENDA muestra que el 30,6% de los NNA encuestados declararon haber consumido dicha substancia en el último año. Si se desagrega el resultado por sexo, la prevalencia anual de consumo de marihuana evidencia diferencias significativas entre mujeres y hombres: mientras un 29,6% de las mujeres declaró haber consumido marihuana el último año, un 31,5% de los hombres lo hizo.

RECUADRO 2.1

Violencia en la infancia y adolescencia

La violencia se constituye como parte de la vida cotidiana de muchas niñas, niños y adolescentes. Sus expresiones son diversas, sus causas múltiples y sus efectos implican formas sistemáticas de vulneración de derechos y factores de reproducción de entornos y prácticas sociales violentas.

De acuerdo a datos provistos por el Ministerio del Interior, en base a los registros de la Subsecretaría de Prevención del Delito, el año 2014 nueve mil niños, niñas y adolescentes menores de 18 años fueron víctima de violencia intrafamiliar, es decir, el 6,9% del total de víctimas de VIF del año. Desde el 2005 a la fecha, es preocupante el aumento del total de víctimas de VIF (en un 53,9%, desde 84 mil hasta 129 mil), sobre todo entre las niñas, niños y adolescentes (aumento de un 193%, desde tres mil el año 2005). Si se examinan estos datos por sexo, se corrobora que en el año 2014 son las mujeres las principales perjudicadas (63% de las víctimas menores de 18 años). En particular, la brecha se concentra entre las víctimas de 14 a 17 años, pues de un total de 4.910 mujeres y hombres, el 73,8% de las víctimas son mujeres; en cambio, la proporción de víctimas menores de 14 años se distribuye de forma igualitaria según sexo (49,9% mujeres y 50,1% hombres).

La misma fuente evidencia que en relación a las violaciones y abusos sexuales, la realidad de las niñas, niños y adolescentes es aún más preocupante, pues en 2014 representan el 57,5% de las casi 9 mil víctimas de este tipo de delitos a nivel nacional (Subsecretaría de Prevención del Delito). Si se desagrega el resultado por sexo, se revela la dramática situación que afecta a las niñas y adolescentes, principales víctimas de este tipo de abusos (84,7% del total de víctimas menores de 18 años y 48,7% del total de víctimas a nivel nacional). Desde una perspectiva histórica, las cifras no son alentadoras, pues son las niñas y adolescentes menores de 18 años quienes presentan las tasas de crecimientos más altas en relación al escenario del año 2005, con un crecimiento de un 35,7% del total de víctimas de violaciones y abusos sexuales (desde poco más de 3 mil víctimas en 2005 hasta más de 4 mil en 2014); en cambio, entre los niños y adolescentes pertenecientes a ese tramo el crecimiento fue de un 7,3%, y a nivel nacional, de un 10,1%.

La violencia extrafamiliar, por otra parte, corresponde a aquel tipo de violencia ejercida por personas que no son familiares de los NNA o que tienen relación de parentesco muy lejana, e incluye lesiones leves, menos graves, graves y gravísimas, más los robos violentos, las lesiones producidas por armas y los homicidios. En Chile, para el año 2014, se observan un poco más de 21 mil infantes y adolescentes menores de 18 años que son víctimas de este tipo de delitos, correspondientes al 11,1% del total de víctimas a nivel nacional. En términos de género, y a diferencia de los casos previamente mencionados, los niños y adolescentes son más víctimas de este tipo de delitos que las mujeres, abarcando el 56,2% del total de víctimas menores de 18 años del año 2014.

Fuente: Elaboración propia en base a datos del Ministerio del Interior, a través de la Subsecretaría de Prevención del Delito.

2.5. Acceso y resultados en la Educación Básica (6 a 13 años)

Para la UNESCO (2008), una educación de calidad reúne las siguientes cinco dimensiones: relevancia, pertinencia, equidad, eficacia y eficiencia. La educación se debe orientar hacia el respeto por los derechos y libertades fundamentales de cada ser humano. Ha de ser relevante, en el entendido que debería habilitar a las personas para un ejercicio competente de su libertad y condición ciudadana. La pertinencia refiere a la adaptación de la educación al entorno social en que las personas se desarrollan, volviéndose significativa en los diversos estratos sociales y culturales. La equidad es un factor consustancial a una educación de calidad en la medida en que asegura su carácter universal, es decir, de alcance para todas y todos, y se orienta a la habilitación de las personas en términos de sus capacidades para la vida. Asimismo, al tratarse de un derecho humano, es crucial que la acción pública opere mediante políticas y programas eficaces y eficientes, es decir, que traduzcan en términos concretos el acceso a educación velando por la mejor utilización de los recursos utilizados en ello. Finalmente, una educación de calidad garantiza la no discriminación por origen o condición social, y asegura al mismo tiempo, medidas específicas para colectivos vulnerables o con características específicas.

En Chile el proceso de introducción de sistemas de información y evaluación de la calidad de la educación ha ido cambiando y complejizándose en función de sus objetivos[9]. El sistema vigente se introdujo en 1988, Sistema de Información y Medición de la Calidad de la Educación (SIMCE)[10], con el propósito de contribuir al mejoramiento de la calidad y equidad de la educación, registrar los logros de aprendizaje de los estudiantes en diversas áreas de aprendizaje, y relacionarlos al contexto escolar y social en el que estos aprenden (Cox, 2003).

La mayoría de los sistemas de información y evaluación educativa existentes en Latinoamérica no necesariamente consideran los aspectos vinculados a los derechos y la no discriminación promovidos por la UNESCO, por lo cual hay aún muchos vacíos de información que deben ser enfrentados con investigaciones específicas. En este sentido, en general los sistemas nacionales de información y evaluación educativa requieren de modificaciones y actualizaciones de modo de acercarlos a los enfoques vigentes en educación, para elevar su capacidad de producir información confiable y oportuna, que sea significativa para la toma de decisiones y para el debate público (UNESCO, 2008).

En el presente informe se abordan variables que podrían considerarse dentro de la dimensión de “eficacia”, como son el acceso a la educación (matrícula y tasa neta de asistencia), la aprobación y abandono escolar, así como los logros de aprendizaje medidos por el SIMCE y otros instrumentos de nivel internacional tales como el Programme for International Student Assessment (PISA) utilizado por la Organización de Cooperación y Desarrollo Económico (OCDE), y el Tercer Estudio Regional Comparativo y Explicativo (TERCE), desarrollado por UNESCO para la región de América.

9 Encontramos sus orígenes en la década del sesenta, cuando se aplica la primera Prueba Nacional con objeto de evaluar los resultados de aprendizaje de los estudiantes; luego, en 1982 se institucionaliza el Programa de Evaluación del Rendimiento Escolar (PER); en 1985 se instauró el Sistema de Evaluación de la Calidad (SECE) y finalmente, en 1988 se introduce el Sistema de Información y Medición de la Calidad de la Educación (SIMCE) (Cox, 2003).
10 Más información sobre el Sistema de Información y Medición de la Calidad de la Educación (SIMCE) y el uso de la información que este provee para el desarrollo del presente informe en el Anexo Metodológico.

El análisis de esta información se complementa con estudios e investigaciones realizadas sobre la gestión curricular respecto de los procesos de enseñanza-aprendizaje en curso –contexto local, docentes, alumnos/as y las interacciones entre estos/as con sus pares- para dar cuenta de aspectos específicos vinculados a las diferencias o brechas de género existentes en la educación chilena hoy.

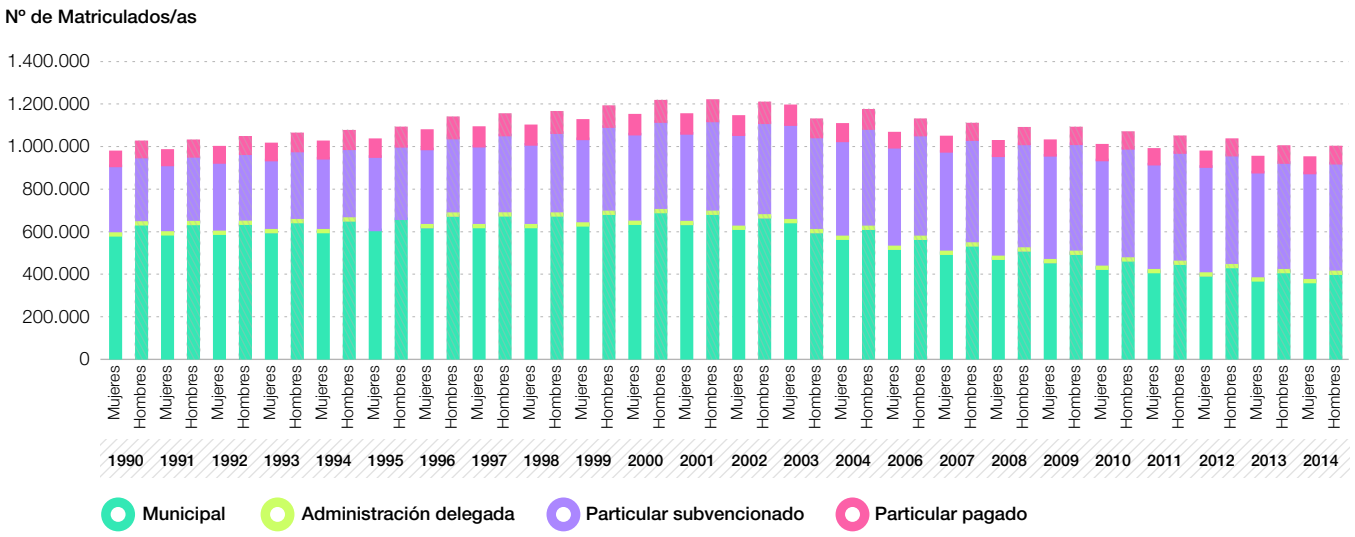
→ *2.5.1. Acceso a la Educación Básica*

La cantidad de NNA matriculados/as en la Educación Básica chilena alcanzó para el año 2014 un total de 1.939.925 estudiantes, de los cuales 945.048 (48,7%) son mujeres y 994.877 (51,3%) son hombres (MINEDUC, 2014). Como se evidencia en el **Gráfico 2.13**, esta diferencia por sexo a favor de los hombres se presenta a lo largo de todo el periodo estudiado. En una comparación punta a punta, la cantidad de matriculados/as se mantiene prácticamente constante, presentando una tendencia creciente desde 1990 y hasta 2001, cuando comienza a disminuir, alcanzando en el año 2011 valores similares a los de comienzos de la década del 90.

Desde el año 2009, las familias optan principalmente por colegios subvencionados, siendo esta proporción levemente mayor entre las mujeres. El año 2014, un 53,8% de las mujeres y un 51,7% de los hombres asisten a un colegio subvencionado; el 38,6% y 40,6%, respectivamente, a un colegio municipal; y un 7,6% tanto de mujeres como de hombres se encuentran matriculados en un colegio particular pagado.

Esto no era así en 1990, donde la gran mayoría de las niñas (60,2%) y los niños (62,2%) asistía a colegios municipales y, en menor medida, lo hacían a colegios subvencionados (33% y 30,8%, respectivamente). La tendencia se comienza a revertir especialmente a partir del año 2004.

| GRÁFICO 2.13 | Matrícula en Educación Básica según dependencia del establecimiento, por sexo, 1990-2014.



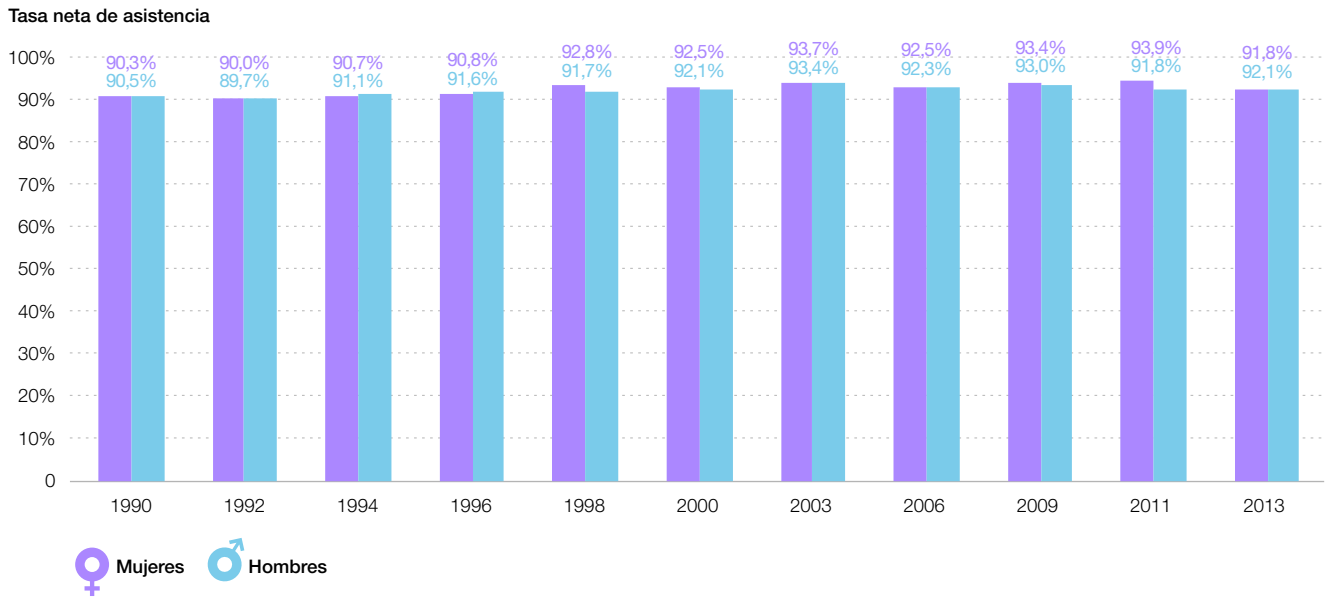
Fuente: Elaboración propia en base a MINEDUC, Estadísticas de la Educación, 1990-2014.
Nota: Dato no disponible para el año 2005.

Por otra parte, de acuerdo con la información proporcionada por la Encuesta CASEN 2013, la tasa neta de asistencia a Educación Básica (6 a 13 años) no presenta diferencias por sexo, alcanzando un 91,8% entre las mujeres y el 92,1% entre los hombres. El avance en el nivel de asistencia a Educación Básica es generalizado y superior al 90% entre niñas y niños de los diferentes niveles de ingresos, zonas geográficas y regiones en las que se divide el país.

A modo de ejemplo, las tasas netas de asistencia a la Educación Básica aumentaron alrededor de 1 punto porcentual entre las mujeres y hombres de zonas urbanas y subieron 5 puntos porcentuales en las zonas rurales. Entre las mujeres rurales la tasa de asistencia a la Educación Básica pasó de 88% en 1990 a 92,9% en 2013, mientras que en los hombres dichos porcentajes fueron 88,4% y 93,1%, respectivamente. Estos avances dan cuenta de una cobertura universal de la Educación Básica en todo el país. La mayor participación escolar del sector rural impactaría positivamente en las posibilidades de infantes y adolescentes rurales tanto para completar la educación secundaria como para mejorar sus posibilidades de empleabilidad en el futuro.

En suma, como se puede ver en el **Gráfico 2.14**, en términos generales, durante el período estudiado no existen brechas sustantivas en el acceso a la Educación Básica entre niñas y niños.

| GRÁFICO 2.14 | Tasa neta de asistencia a Educación Básica (6 a 13 años) por sexo, 1990-2013.

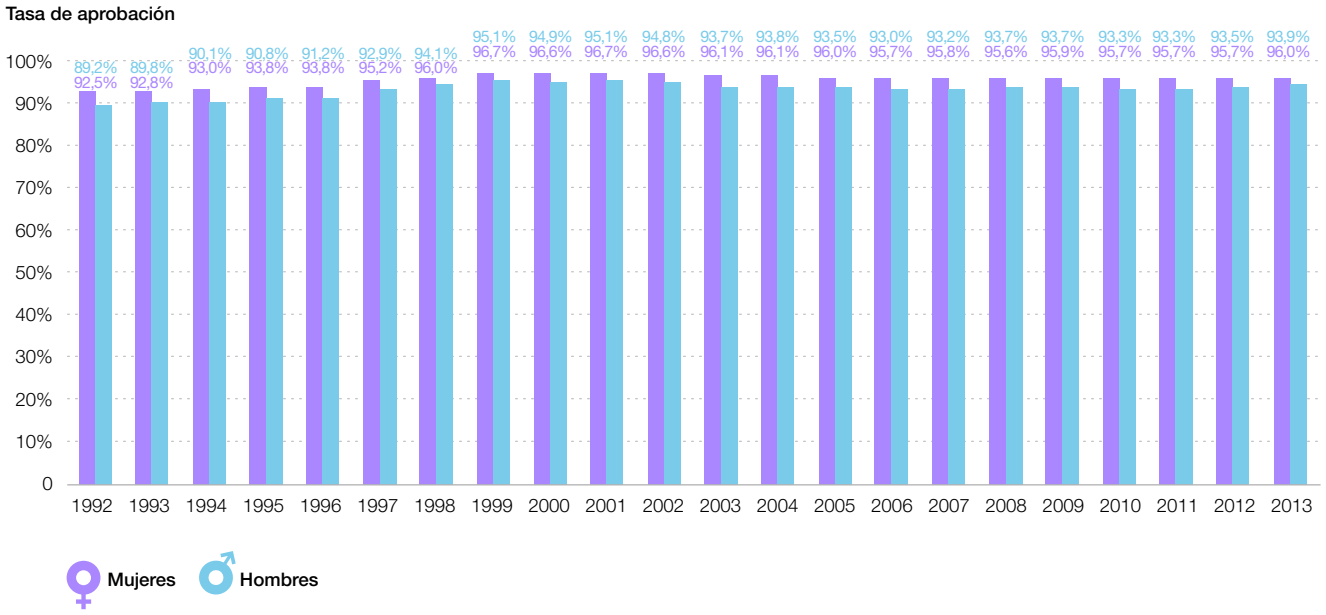


Fuente: Elaboración propia en base a Encuesta CASEN, 1990-2013.
Notas: Las diferencias en las proporciones entre hombres y mujeres son estadísticamente significativas en el año 1996 (5%), 1998 (1%), 2000 (10%) y 2011 (1%).

→ *2.5.2. Aprobación y deserción en la Educación Básica*

Tal como se observa en el **Gráfico 2.15**, las tasas de aprobación han evolucionado positivamente en las últimas tres décadas, siendo más altas en Educación Básica que en la Media y obteniendo las niñas mejores resultados en términos de aprobación que los niños. En 2013 la tasa de aprobación de las mujeres fue del 96% y del 93,9% entre los hombres, mientras que en

| GRÁFICO 2.15 | Tasa de aprobación en Educación Básica, por sexo, 1992-2013.



Fuente: Elaboración propia en base a "Informe de Análisis del Sistema Escolar desde la Perspectiva de Género", 1992-2013, Centro de Estudios de la División de Planificación y Presupuesto, MINEDUC.

1992 los valores fueron del 92,5% y 89,2%, respectivamente.
Por otra parte, tal como muestra la **Tabla 2.1**, la deserción escolar en la Educación Básica es prácticamente nula en Chile, siendo levemente superior entre los niños que las niñas.

| TABLA 2.1 | Tasa de deserción en Educación Básica, por sexo, 1998-2008.

	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
Mujeres	2,3	0,7	1,2	1,6	0,8	2	1,2	1,2	0,8	1	0,7
Hombres	2,8	1,2	1,6	2,1	1,1	2,3	1,6	1,6	1,4	1,4	1,1

Fuente: MINEDUC, Análisis del sistema escolar desde la perspectiva de género, 2006 - 2008.
Nota: En los anuarios posteriores al 2008 proporcionados por el MINEDUC, no hay tasas de deserción publicadas.

→ *2.5.3. Resultados en SIMCE de 4° Básico*

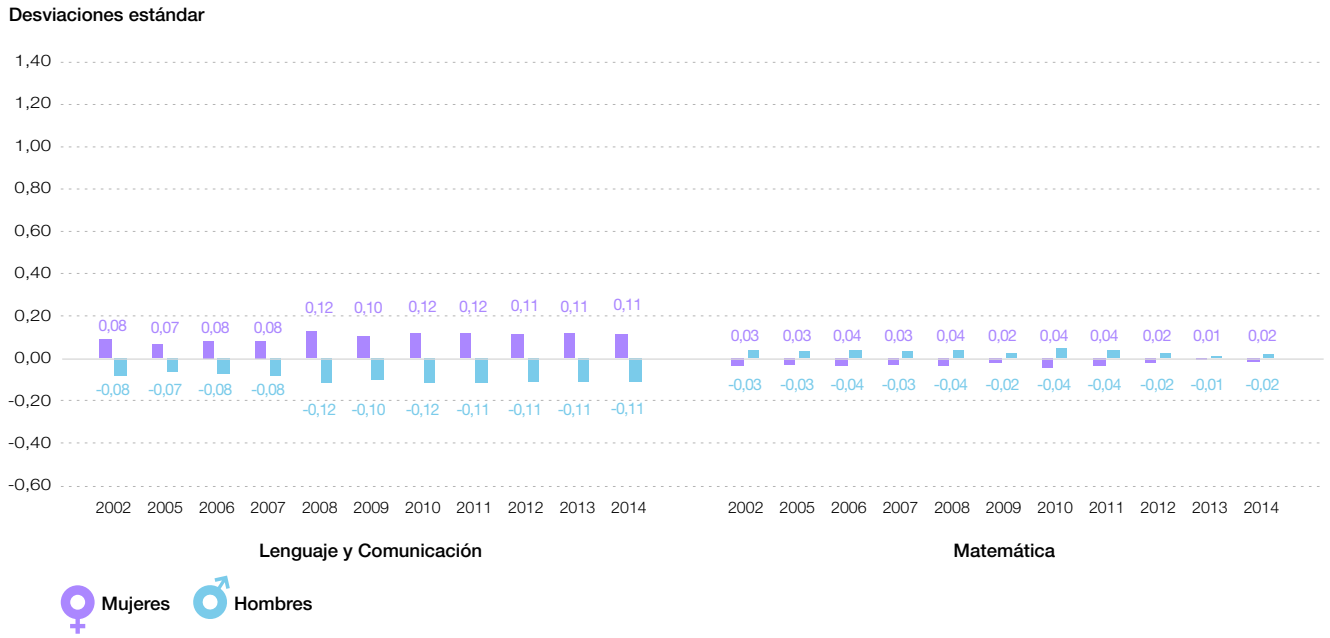
El Sistema de Evaluación de la Calidad de la Educación (SIMCE) ha permitido constatar las profundas diferencias socioeconómicas, sociodemográficas, de género y geográficas del sistema educativo nacional. Como se registra en los siguientes gráficos, los puntajes estandarizados muestran diferencias entre mujeres y hombres, observándose una tendencia consistente hacia mejores logros de parte de las primeras en las pruebas de Lenguaje y Comunicación, y de los segundos en las pruebas de Matemáticas.

Es así como aquellas niñas que entre los 0 y 5 años no registraban

desventajas frente a sus pares masculinos, al llegar a la Educación Básica se ven enfrentadas a este deterioro en el abanico de sus oportunidades. Estas diferencias en el desempeño estarían reflejando patrones culturales de género y de socialización existentes en la sociedad chilena que, al igual que en la mayoría de los países, enfatizan las habilidades de sociabilidad en las niñas, lo que les permitiría un mayor desarrollo de su capacidad de comunicación en comparación a los niños. Por otra parte, estos mismos patrones culturales fomentan las habilidades numéricas y de cálculo en los niños, y no así en las niñas, lo que afecta no solo los rendimientos escolares diferenciados por sexo, sino también las decisiones vocacionales en la vida adulta.

En el **Gráfico 2.16** se indican las diferencias de las medias (medidas en desviaciones estándar) obtenidas en la prueba SIMCE por las niñas y niños de 4° básico. En 2014, los resultados de las mujeres en la prueba de Lenguaje y Comunicación están 0,11 desviaciones estándar (DS) sobre el promedio; mientras que los resultados de los hombres están bajo el promedio en -0,11 DS. La diferencia a favor de las niñas en esta prueba ha sido estadísticamente significativa durante todo el período bajo análisis, incrementándose a lo largo de este. En la actualidad, es mayor en el área rural que en el área urbana (**Gráfico 2.17**).

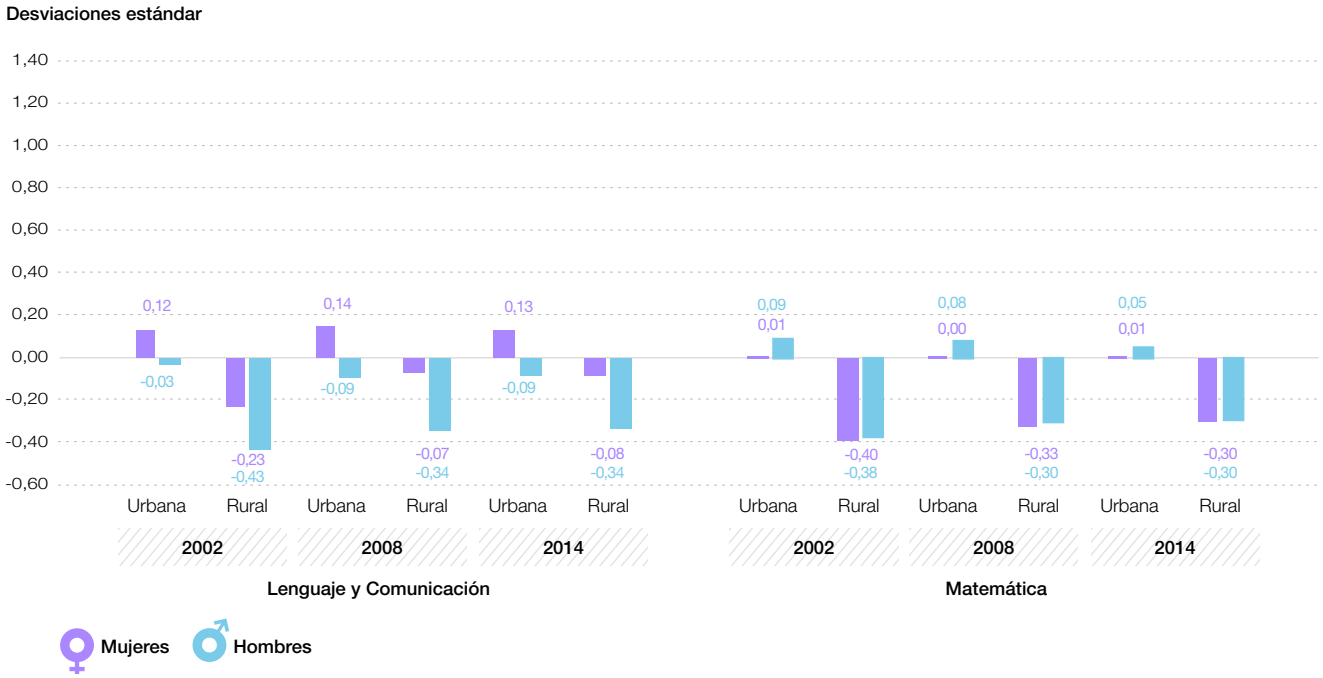
| GRÁFICO 2.16 | Puntaje estandarizado de pruebas SIMCE en 4º Básico, por sexo, 2002-2014.



Fuente: Elaboración propia en base a Base de Datos de la Agencia de Calidad de la Educación (2002-2014).
Nota: En Lenguaje y Comunicación, las diferencias en los puntajes de hombres y mujeres son estadísticamente significativas todos los años. En Matemática, las diferencias en los puntajes de hombres y mujeres son estadísticamente significativas el año 2010.

Como se muestra en el **Gráfico 2.17**, en 2014, en la zona rural, los resultados en la prueba de Lenguaje y Comunicación de las niñas son mejores que los de los niños (-0,08 DS y -0,34 DS por debajo del promedio, respectivamente), pero son peores que sus pares en el área urbana (0,13 DS por sobre el promedio; y -0,09 DS por debajo del promedio en el caso de los niños de zonas urbanas).

| GRÁFICO 2.17 | Puntaje estandarizado de pruebas SIMCE en 4° Básico, según zona de residencia, por sexo, 2002, 2008 y 2014.



Fuente: Elaboración propia a partir de Base de Datos de la Agencia de Calidad de la Educación, 2002, 2008 y 2014.
Nota: En Lenguaje y Comunicación, las diferencias en los puntajes de hombres y mujeres son estadísticamente significativas todos los años. En Matemática, no existen diferencias estadísticamente significativas entre los puntajes de hombres y mujeres.

Asimismo, se muestra en el **Gráfico 2.18** que los resultados de las niñas en Lenguaje y Comunicación son mejores que los de los niños, cualquiera sea la dependencia del establecimiento al que concurren. Sin embargo, se observa que para ambos sexos los mejores resultados en esta prueba se obtienen en los establecimientos particulares pagados, mientras que los peores se observan entre las y los alumnos de los establecimientos municipales. Cabe destacar que la distancia con el promedio de las y los estudiantes de colegios particulares pagados ha disminuido en el tiempo para los dos sexos, fruto de un mejoramiento del desempeño de los estudiantes de establecimientos municipales y particulares subvencionados que han tenido un leve acercamiento con los resultados de los colegios particulares. Aun así, las brechas según dependencia del establecimiento siguen siendo significativas.

En Matemática, en cambio, los resultados promedio de la prueba SIMCE son favorables para los niños de 4° básico, aunque con menor fuerza que lo observado en Lenguaje y Comunicación respecto a las niñas. En 2014, los resultados de los niños en la prueba de Matemática están 0,02 DS sobre el promedio; mientras que los resultados de las niñas están bajo el promedio en -0,02 DS. La diferencia a favor de los niños ha persistido en el período bajo análisis.

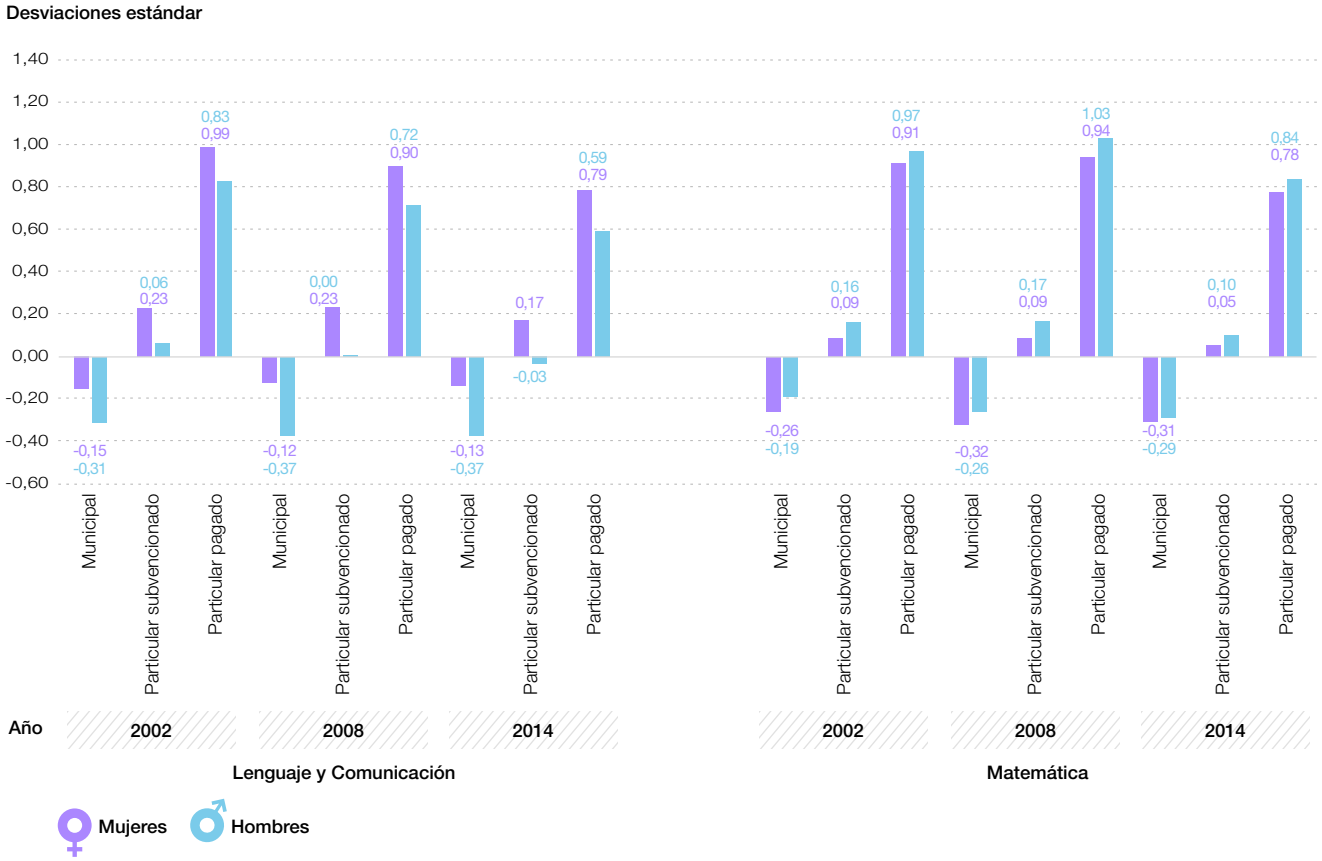
Adicionalmente, la ventaja de los hombres es mayor en la zona urbana que en la rural. En esta última, los resultados promedio de las niñas y niños están por debajo del promedio de sus pares urbanos, produciéndose una situación de desventaja importante, sobre todo, entre las niñas rurales respecto de sus

pares hombres, pero también con sus pares mujeres de las zonas urbanas. En Matemática, salvo el año 2010, no existen diferencias significativas entre los resultados en la prueba SIMCE de las y los estudiantes de 4° básico. En el año 2010 la brecha es a favor de los hombres, quienes alcanzan un puntaje promedio de 0,04 DS por sobre el promedio (vs el -0,04 DS de las mujeres). Al analizar los resultados según zona, se observa una desventaja de las niñas y niños que habitan en zonas rurales, que todos los años observados están por debajo del promedio de sus pares urbanos.

Adicionalmente, similar a lo que sucede en Lenguaje, en Matemática, los mejores resultados se observan en los colegios particulares pagados, aunque también su distancia con el promedio ha decrecido en el tiempo, fruto que los puntajes de las y los estudiantes de establecimientos municipales y, en menor medida, de particulares subvencionados, han mejorado desde el año 2002 al 2014.

Adicionalmente, la ventaja de los hombres es mayor en la zona urbana que en la rural. En esta última, los resultados promedio de las niñas y niños están por debajo del promedio de sus pares urbanos, produciéndose una situación de desventaja importante, sobre todo, entre las niñas rurales respecto de sus pares hombres, pero también con sus pares mujeres de las zonas urbanas.

| GRÁFICO 2.18 | Puntaje estandarizado de pruebas SIMCE en 4° Básico, según dependencia del establecimiento educacional, por sexo, 2002, 2008 y 2014.



Fuente: Elaboración propia a partir de Base de Datos de la Agencia de Calidad de la Educación, 2002, 2008 y 2014.
Nota: En Lenguaje y Comunicación, las diferencias en los puntajes de hombres y mujeres son estadísticamente significativas todos los años. En Matemática, no existen diferencias estadísticamente significativas entre los puntajes de hombres y mujeres.

2.6. Currículum oculto y expectativas de las y los adultos

2.6.1. Estereotipos de género en el currículum oculto

La educación es uno de los pilares en los que se fundamentan las sociedades avanzadas, por sus implicancias multidimensionales - sociales, culturales y económicas – que inciden en el futuro de los países. El proceso educativo capacita a las nuevas generaciones para que puedan desenvolverse con éxito en sociedades cada vez más complejas y, así, promover sus oportunidades. Por ello, una educación de calidad al alcance de todos es un elemento clave a la hora de valorar el grado de inclusión, movilidad social y equidad.

Al mismo tiempo, el colegio es un espacio fundamental de socialización de género en el cual niñas, niños y adolescentes asimilan las pautas culturales vigentes de lo que "debe ser" un hombre y una mujer. Ello se lleva a cabo a través de diversos conductos. Uno son los contenidos que se transmiten en los textos de estudio (el currículum explícito) y otro, las y los profesores donde precisamente, por su influencia diferenciada, es relevante el sexo del docente, sus formas de transmitir los saberes y estimular el aprendizaje, así como las expectativas que tenga de sus estudiantes. Fundamentales también en la transmisión de estas pautas culturales son las expectativas que tienen del aprendizaje de niñas y niños, las propias madres y padres, y finalmente, el llamado "currículum oculto".

El currículum oculto comprende "aquellos aprendizajes que son incorporados por las y los estudiantes aunque dichos aspectos no figuren en el currículo oficial. Según las circunstancias y las personas en contacto con las y los estudiantes dichos contenidos pueden o no, ser "enseñados" con intención expresa" (Jane, 1983). El entorno, a través de las diversas actividades, tanto sociales como recreacionales, puede entregar aprendizajes no buscados especialmente respecto a las construcciones de género que tienden a moldear las actitudes y formas de acercamiento diferencial de niñas y niños al conocimiento, impactando no solo su rendimiento en el medio escolar, sino también sus habilidades y opciones durante todas las etapas del ciclo vital.

RECUADRO 2.2

Desigualdad de género en los textos escolares

Tal como señalan Covacevich y Quintela (2014) "los textos escolares tienen una importante influencia en la creación de consenso cultural, porque junto con el contenido y la didáctica propia de cada asignatura, sugieren maneras de interpretar la realidad y aunque, a veces, los autores de los textos intenten ser objetivos, estos están trasmitiendo valores y discursos, implícita y explícitamente". Así, "por sus características de herramienta transmisora de discursos, junto con su distribución masiva y uso intensivo, los textos escolares pueden ser una herramienta clave de difusión de relatos sociales relativos al género".

Los autores encuentran que en los textos escolares chilenos de Educación Básica aprobados y distribuidos por el Ministerio de Educación para el año escolar 2013, y en concordancia con los hallazgos en otras latitudes del mundo, en general, se replica el modelo tradicional de la división sexual del trabajo, dando mayor protagonismo y presencia a los actores masculinos y reproduciendo roles sexuales estereotipados.

El estudio constata que "los personajes masculinos aparecen en roles vinculados

al ejercicio del liderazgo, asumiendo riesgos, siendo autosuficientes o ambiciosos, mientras que los personajes femeninos muestran roles focalizados en elementos emocionales, de cuidado y protección, dentro de la esfera privada, y están excluidos de los campos político y científico.

Sin embargo, estas tendencias conviven con hallazgos de paridad de género en las categorías de participación social, recreación, espacio social de interacción, vinculación de género y naturaleza en la relación con seres vivos, y en algunos roles que no están estereotipados por género. Las mayores tendencias a la paridad se observan en los textos de las asignaturas de matemática y en menor medida, de ciencias naturales. Se concluye que aunque se observan algunos avances con respecto a estudios anteriores, aún existen muchos desafíos para lograr un tratamiento equitativo de personajes femeninos y masculinos en los textos escolares chilenos".

El estudio destaca que para el caso de Historia, Geografía y Ciencias Sociales de 6° Básico, solo se identifican actores masculinos en el aparato político y administrativo del Estado. Básicamente se tiende a relatar actos de hombres, tanto en roles protagónicos como secundarios. De hecho, en los registros históricos, los personajes masculinos doblan la representación de los femeninos. Así, los autores señalan que "esta infra visibilización de las mujeres se relaciona con el repertorio limitado de profesiones u oficios atribuidos" y su rol histórico aparece más ligado a la esfera doméstica.

Además del distinto abordaje del género según asignatura, también se observa como patrón que en los textos orientados a cursos de niñas y niños más pequeños hay mayor paridad de género que en aquellos para estudiantes mayores. Por otra parte, "no se hallaron diferencias entre editoriales que parezcan explicarse más allá de por ser textos de asignaturas diferentes".

En suma, aunque se han producido avances, aún existen muchos desafíos para lograr un tratamiento equitativo de personajes femeninos y masculinos en los textos escolares chilenos: "A pesar de la predominancia de sesgo masculino, es importante destacar que sí se evidencia paridad de género en algunos indicadores, por lo que hay indicios de un cierto progreso hacia la eliminación de los sesgos de género identificados por estudio anteriores. Se observa paridad en la participación social, en la relación con la administración del Estado y en la recreación. Es decir, hay una igualdad relativa en las actividades de personajes de género femenino y masculino vinculadas a escuelas, centros de salud, participación en elecciones populares, espacios públicos, centros deportivos/recreativos, y espacios culturales/artísticos. Esto se observa de manera transversal en todas las asignaturas".
Se "destaca la necesidad de avanzar en la paridad de género en el lenguaje, contenidos, imágenes, ejercicios y bibliografía de los textos escolares. Para lograrlo, es recomendable que las bases del proceso de licitación del Ministerio de Educación[11] y los lineamientos internos de las editoriales, establezcan estándares mínimos del tratamiento del género que, entre otros, aseguren el uso equitativo de personajes femeninos y masculinos en las publicaciones".

"Tal como propone la corriente más actual de estudios de género y textos escolares, probablemente no baste con hacer cambios en la manera en que los textos abordan el género, sino que también es fundamental modificar la manera en que los profesores trabajan con ellos en el aula. Por lo tanto, una estrategia complementaria al trabajo directo con los textos escolares es fomentar las investigaciones y las prácticas docentes adecuadas sobre la utilización de dichos textos en las aulas, con una perspectiva de género incorporada".

Fuente: Covacevich C. y Quintela-Dávila G. (2014), Desigualdad de género, el currículo oculto en textos escolares chilenos.

11 El MINEDUC realiza una licitación pública para adjudicar la edición e impresión de los diversos textos escolares de la educación pública.

→ *2.6.2. Expectativas de las y los profesores*

Para la socióloga Teresa Valdés (2013a), "las prácticas en el aula, la estructuración de los espacios y las actividades, la interacción entre los niños y niñas, el uso del lenguaje y las expectativas de las y los profesores respecto de las habilidades de sus alumnas y alumnos forman parte de las normas y los valores que se enseñan, sin que estos sean parte de los objetivos o contenidos explícitamente planteados por las y los profesores. Sin embargo, afectan el aprendizaje de niñas y niños al estar marcados por los estereotipos de género y se traducen en una preparación en habilidades y conocimientos diferenciada por sexo que incide en el desarrollo de capacidades, el rendimiento escolar y el futuro vocacional y profesional de las niñas y los niños".

Por lo general, a los hombres en el aula se les fomenta la capacidad para correr riesgos y la libertad que esto implica, encaminándolos al éxito en el ámbito público y a la posibilidad de responder a las exigencias que este conlleva. Por el contrario, es usual que a las niñas se les fomente conductas que las acercan a ocupaciones vinculadas al cuidado de los demás, tales como enfermería, docencia, psicología, entre otros.

La misma autora reconoce que también "hay expectativas diferentes en cuanto a los estilos comunicativos frente a la autoridad, dándoles protagonismo a los hombres, manteniendo a las mujeres en segundo plano. Es más usual que se acepte a los alumnos que a las alumnas discutir con la autoridad, ser voceros de las necesidades o demandas del grupo o tener iniciativas, lo que les permite aprender a construir espacios de negociación desde temprano. A las alumnas, en cambio, se las estimula a expresarse en los ámbitos más privados y reducidos, y a relacionarse con la autoridad en voz baja. En dicha relación aprenden a acatar las normas y, en caso de discrepancia, a actuar de modo encubierto o "solapado", generando rumores y resistencias silenciosas".

De igual manera, algunos autores sostienen que el género de los profesores tiene impacto diferente en el desempeño estudiantil, aunque estos estudios son aún insuficientes para corroborar tendencias contundentes a nivel nacional. Por ejemplo, en el estudio "¿Afecta el género de los profesores a los resultados académicos de los estudiantes? Diferencias de género en matemática y lenguaje" de Gustavo Cabezas (2009), se evaluó la existencia de un efecto positivo en el desempeño estudiantil al haber coincidencia en el sexo del estudiante y docente en Matemática y Lenguaje.

El autor observó que las medias de los puntajes de SIMCE en Matemática y Lenguaje de los estudiantes que tienen como profesor a uno de su mismo género son mayores que las del grupo complementario. Asimismo, el estudio concluye que el efecto coincidencia alumno/a-profesor/a sobre el rendimiento del primero, es similar al de la Educación Parvularia en ambas pruebas y mayor que un año adicional de escolaridad de los padres. Por otro lado, los resultados de los establecimientos mixtos indican que la coincidencia de los géneros de los alumnos y profesores disminuye su impacto en condiciones donde conviven ambos sexos, lo que podría ser señal de que este tipo de ambiente puede servir para reducir las brechas por género y el origen de las mismas.

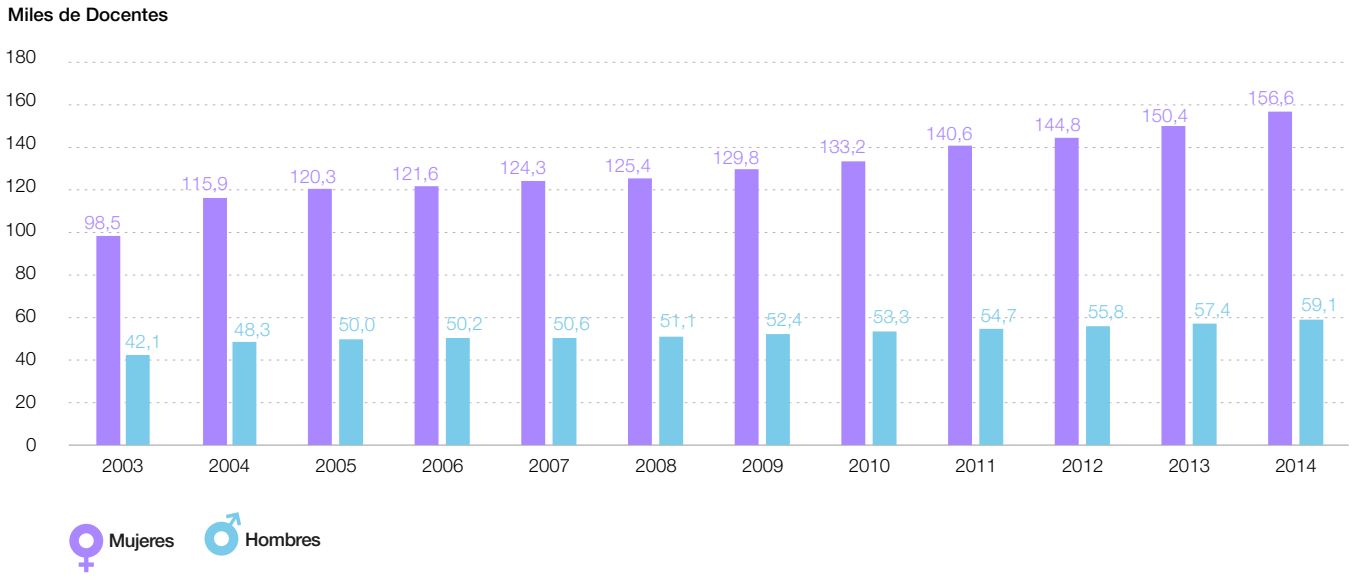
Valentina Paredes, en su investigación *"A teacher like me or a student like me? Role model versus teacher bias effect"* de 2014, estudia la influencia del sexo del profesor en los puntajes SIMCE de niños y niñas de octavo básico.

El estudio parte de la hipótesis de que el académico puede tener un efecto a través de los modelos de roles; o bien los efectos se explican a través de las preferencias distintas de las y los profesores y, por lo tanto, tienen comportamientos que benefician a los estudiantes de su mismo sexo. La investigación muestra evidencia respecto de que las profesoras tienen un efecto positivo en el puntaje SIMCE de Matemáticas de las niñas y no tienen un efecto negativo en el puntaje SIMCE de los niños. El estudio presenta evidencia de que este efecto positivo puede ser atribuido a un modelo de rol.

También concluye que el efecto de la profesora en las niñas es más fuerte en Matemáticas y luego en Ciencias Sociales (que son los ramos con menor porcentaje de profesoras), mientras que no es significativo en lenguaje. Otro interesante resultado del estudio es la evidencia de que el efecto de la profesora no es significativo para niñas cuyas madres tienen niveles de educación alto, pero sí es significativo para aquellas niñas cuyas madres tienen niveles de educación medio y bajo. Finalmente, el estudio no encuentra evidencia respecto de que el efecto de la profesora sea mayor en clases mixtas, por lo que no se corroboraría la influencia de las preferencias de la o el docente.

Nótese que quienes están en mayor proporción frente al aula de las y los alumnos son mujeres. En especial, esto es así para las niñas y los niños en edades menores y en las áreas de Lenguaje y Comunicación, en tanto, las cifras tienden a ser más parecidas en Matemáticas, Tecnología y Ciencias. Como lo expresa el **Gráfico 2.19**, en el año 2014 el total de mujeres que se dedica a la labor docente es 2,6 veces mayor que el de los hombres, brecha que ha ido aumentando levemente a lo largo del tiempo. En 2014, el total de docentes, independientemente de la dependencia administrativa del establecimiento, llegó a 215.653 personas, de las cuales 156.552 era mujeres (72,6%) y 59.101 eran hombres (27,4%) (MINEDUC, 2014).

| GRÁFICO 2.19 | Docentes de aula por sexo, 2003 - 2014.



Fuente: Elaboración propia en base a MINEDUC, Estadísticas de la Educación, 2001-2014.

Las y los docentes que imparten clases de Enseñanza Básica se desempeñan en nueve sectores de aprendizaje o asignaturas diferentes. En todos ellos, la participación femenina es mayor que la masculina, a excepción del sector de Educación Física, en el cual el 56,4% de los docentes son hombres. Los sectores que concentran un mayor porcentaje de docentes mujeres son: Lenguaje y Comunicación (86,4%), Educación General (85,6%), Orientación (75,5%) y Religión (73,7%). En tanto, las cifras tienden a ser más homogéneas en los sectores de Artes, Matemática, Tecnología y Ciencia, con un predominio femenino que en promedio llega al 56,3% (MINEDUC, 2013c).

Con el convencimiento de la relevancia del rol que tienen las y los profesores frente a su alumnado, Mizala, Martínez y Martínez (2014) estudiaron la influencia de las expectativas de las y los docentes en las aspiraciones vocacionales de las y los estudiantes, es decir, de cómo impactan en las elecciones y preferencias académicas de las niñas y niños. Este estudio contó con la participación de 208 profesores de Enseñanza Básica que se encontraban en su etapa de formación inicial (176 mujeres y 32 hombres), e indagó sobre sus expectativas frente al rendimiento futuro de las y los alumnos en Matemáticas.

A los docentes se les presentaron casos hipotéticos de alumnas/os con alto y bajo rendimiento en Matemáticas, combinado con un determinado estatus socioeconómico. De esta manera, se pretendía medir la ansiedad de los futuros docentes por las Matemáticas[12], y cómo esta se relaciona con la generación de estereotipos de género. Los autores encontraron que las expectativas sobre el rendimiento futuro difieren significativamente en función del sexo del estudiante; particularmente, las y los docentes consideran que los niños tendrían mejor desempeño en Matemáticas que las niñas y que, a su vez, solo en estas últimas podrían derivar efectos de largo plazo en el rendimiento académico general.

Con estas expectativas diferenciadas, no resulta extraño entonces que las y los docentes, de manera consciente o inconscientemente, incentiven de manera dispar las habilidades Matemáticas de sus alumnos, condicionado al sexo, generando en el corto y largo plazo, rendimientos académicos y orientaciones vocacionales diferentes.

En el Informe Nacional de Resultados del SIMCE 2013, se señala que para determinar factores asociados al rendimiento académico de las y los estudiantes de 6º básico en Matemáticas, se construyó un modelo explicativo de los puntajes, considerando como variables, las características individuales y contextuales de las y los estudiantes, las expectativas de las y los docentes de la asignatura en cuanto al máximo nivel de estudios que alcanzarán sus alumnos, y las características del establecimiento, así como el rendimiento previo del alumno/a en el SIMCE de 4° básico. Entre los hallazgos del modelo, se concluye que el resultado esperado de los estudiantes se asocia con las altas expectativas que tienen las y los docentes sobre el nivel educacional que podrían alcanzar; las y los estudiantes cuyos docentes tienen altas expectativas aumentarían su resultado en uno o dos puntos con respecto al de aquellos/as estudiantes cuyos profesores tienen expectativas inferiores.

12 La ansiedad por las Matemáticas puede ser definida como un estado de tensión que interfiere con la manipulación de los números y resolución de problemas matemáticos.

→ *2.6.3. Expectativas de madres y padres*

No solo las expectativas de las y los docentes condicionan el desarrollo posterior de los niños y las niñas, sino también son muy relevantes las aspiraciones de las madres y los padres, ya que sus hijas/os las interiorizan y las convierten en propias. Muchas de las expectativas de los referentes adultos respecto de los niños, niñas y adolescentes, están basadas en estereotipos de género, y se traducen en la estimulación diferenciada por sexo en diversas habilidades y conocimientos, lo que, a su vez, condiciona el futuro vocacional y la inserción laboral de las y los estudiantes.

El SIMCE recoge información sobre el desarrollo personal y social del estudiantado y su entorno, realizándose, entre otras cosas, una encuesta a los apoderados y apoderadas, con preguntas dirigidas a conocer sus expectativas sobre el rendimiento educacional de sus hijas e hijos. En el caso de la percepción de los padres y madres de los estudiantes de sexto básico que rinden la prueba SIMCE, se evidencia que "la expectativa de los padres y madres sobre el máximo nivel educativo a alcanzar por los estudiantes, tiene una correlación positiva con el puntaje alcanzado en la prueba. Es decir, mientras más alto es este nivel, mayor es el puntaje de los alumnos en la prueba SIMCE (cuatro puntos sobre el promedio cuando el padre o madre piensa que el estudiante se graduará de una carrera universitaria, y ocho puntos cuando se espera que el alumno concluya un posgrado)"[13].

En ese sentido, resulta interesante analizar la distribución de las expectativas que tienen las madres y los padres sobre el nivel educativo máximo que alcanzarán sus hijos/as en diferentes momentos de la trayectoria escolar. A continuación, se presentan los resultados de las expectativas educacionales de los cuestionarios aplicados a las madres/padres y apoderados/as de cuarto y octavo básico en 2014.

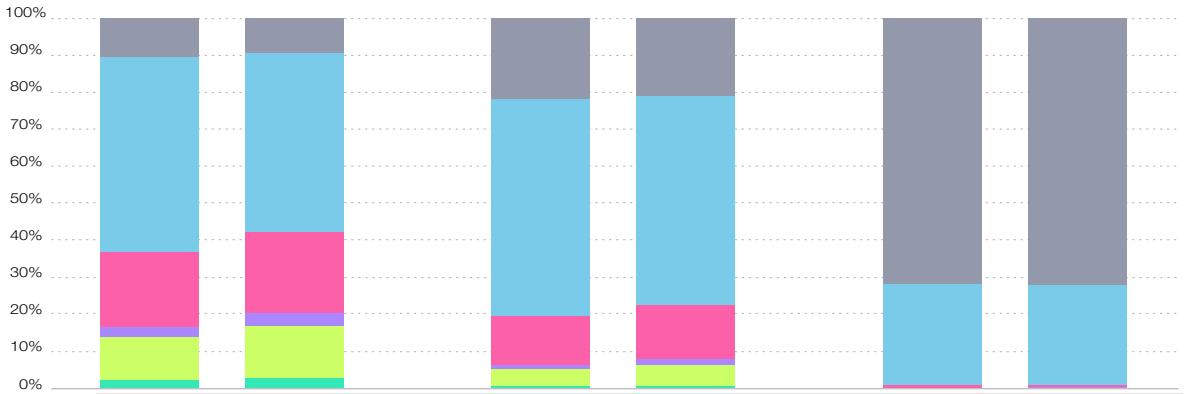
De acuerdo con los datos del **Gráfico 2.20**, se pueden extraer algunas conclusiones. En primer lugar, se observa que entre las y los apoderados de estudiantes de cuarto y octavo básico varían las expectativas sobre el máximo nivel educativo que alcanzarán sus hijos e hijas, según la dependencia del establecimiento educacional en que estos están matriculados/as, siendo más bajas las de aquellos cuyos hijos/as se encuentran en establecimientos municipales, seguidas de los de colegios particulares subvencionados y, alcanzando sus niveles más altos entre los apoderados y apoderadas de particulares pagados. En segundo lugar, desde una perspectiva de género, se observa que las y los apoderados de estudiantes de cuarto y de octavo básico matriculados/as en establecimientos municipales y particulares subvencionados poseen mayores expectativas sobre el nivel que alcanzarán sus hijas por sobre sus hijos, en cambio, entre los padres de colegios particulares pagados no se observan este tipo de diferencias.

Cuando las y los estudiantes son pequeños (cursan 4° básico), las expectativas que los padres y madres tienen de que sus hijas e hijos alcancen niveles de Educación Superior e, incluso, concluyan estudios de postgrado son las más altas, agrupando las proporciones mayoritarias en los tres tipos

13 El "Cuestionario Padres y Apoderados" lo responden los padres, madres o apoderados de cada estudiante que rindió la prueba. Indaga en el nivel educacional de los padres, el ingreso mensual del hogar y el nivel de satisfacción con el establecimiento, entre otros. En este sentido, es importante señalar que la correlación entre expectativa de máximo nivel de estudios y puntaje, es calculada aislando el efecto de otras variables asociadas al rendimiento de los estudiantes, como índice socioeconómico del estudiantado, continuidad del estudiante en el establecimiento, entre otras.

| GRÁFICO 2.20 | Distribución de expectativas de los padres/madres sobre el nivel educacional máximo que alcanzará el estudiante de 4° y 8° Básico, según dependencia del establecimiento educacional, por sexo, 2014.

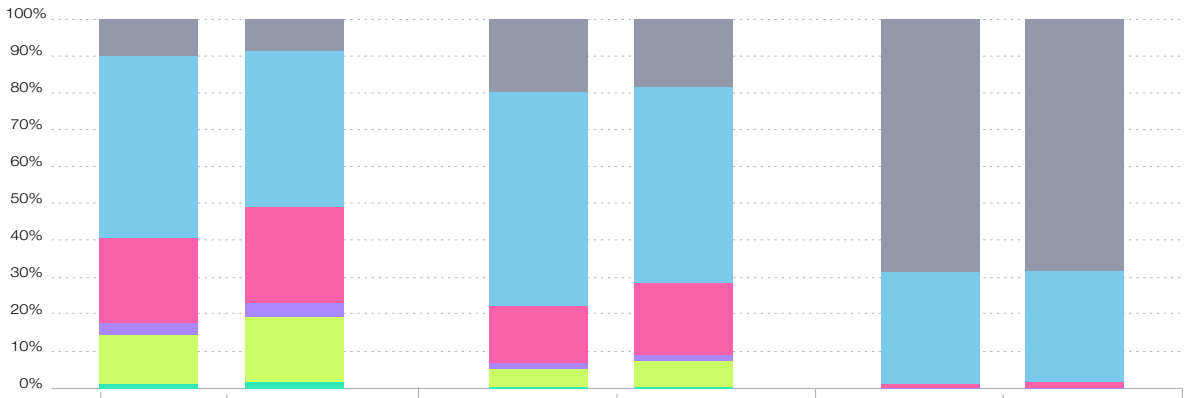
2.20.1 Distribución de expectativas de los padres/madres sobre el nivel educacional máximo que alcanzará el estudiante de 4º Básico, según dependencia del establecimiento educacional, por sexo, 2014.



	Municipal		Particular subvencionado		Particular pagado	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Postgrado	10,3%	9,4%	21,8%	21,0%	71,9%	72,1%
Universidad	52,8%	48,4%	58,7%	56,4%	27,5%	27,0%
CFT o IP	20,3%	22,1%	13,1%	14,8%	0,6%	0,7%
Media CH	2,8%	3,3%	1,1%	1,4%	0,1%	0,1%
Media TP	11,7%	14,2%	4,7%	5,7%	0,0%	0,1%
Educación escolar incompleta	2,0%	2,6%	0,5%	0,7%	0,0%	0,0%

Fuente: Elaboración propia a partir de Base de Datos de la Agencia de Calidad de la Educación, 2014.

2.20.2 Distribución de expectativas de los padres/madres sobre el nivel educacional máximo que alcanzará el estudiante de 8º Básico, según dependencia del establecimiento educacional, por sexo, 2014.



	Municipal		Particular subvencionado		Particular pagado	
10,3%	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Postgrado	9,9%	8,6%	19,7%	18,2%	68,4%	68.2%
Universidad	49,2%	42,1%	57,7%	53,0%	30,2%	29,8%
CFT o IP	23,1%	26,2%	15,7%	19,5%	1,2%	1,8%
Media CH	3,3%	3,7%	1,5%	1,7%	0,1%	0,1%
Media TP	13,1%	17,4%	5,0%	7,0%	0,1%	0,1%
Educación escolar incompleta	1,5%	2,1%	0,5%	0,6%	0,0%	0,0%

Fuente: Elaboración propia a partir de Base de Datos de la Agencia de Calidad de la Educación, 2014.

de establecimientos –pero siendo considerablemente más altas en los colegios pagados- y para ambos sexos, aumentando entre las y los apoderados de las niñas de establecimientos municipales y particulares subvencionados. Así, entre los progenitores de los colegios municipales, un 63,1% manifiesta tener expectativas de que sus hijas finalicen sus estudios universitarios, o realicen un postgrado (vs el 57,8% de las y los apoderados de estudiantes hombres); un 80,5% de las madres y padres de alumnas de colegios particulares subvencionados posee esta expectativa (vs el 77,5% de las y los apoderados de estudiantes hombres) y, finalmente, en los particulares pagados, el 99,3% de las y los apoderados de las alumnas espera que ellas alcancen estos niveles educacionales (vs el 99,1% de las y los apoderados de estudiantes hombres). Las proporciones van decayendo sistemáticamente a medida que disminuye el nivel educacional esperado, desde el 15,7% que espera que sus hijos e hijas alcancen una carrera de CFT o IP como máximo nivel (20,3% de las y los apoderados de alumnas y 22,1% de las y los apoderados de alumnos de establecimientos municipales; 13,1% y 14,8%, respectivamente, de los de particulares subvencionados; y, 0,6% y 0,7%, respectivamente, entre los de particulares pagados), hasta el 1,2% que declara no creer que el hijo o hija terminará la Educación Media (2% de las y los apoderados de estudiantes mujeres y 2,6%, de estudiantes hombres matriculados en colegios municipales; 0,5% y 0,7%, respectivamente, de las y los apoderados de establecimientos particulares subvencionados y 0% de las y los apoderados de estudiantes mujeres y hombres de colegios particulares).

Cuando los estudiantes están en octavo básico, las expectativas de los progenitores no varían considerablemente y, aunque tienden a disminuir levemente, se mantienen las tendencias ya mencionadas. Así, el ingreso a la universidad sigue siendo la expectativa mayoritaria: el 59,1% de los padres y madres de colegios municipales tiene máximas expectativas educativas sobre sus hijas (que terminen la universidad y/o logren estudios de postgrado), porcentaje que aumenta al 77,4% de los progenitores de colegios privados subvencionados y alcanza al 98,6% entre los de los colegios municipales. Frente a esta disminución porcentual -en relación a los estudiantes de cuarto básico-, aumenta la proporción de madres y padres que esperan que sus hijas e hijos alcancen niveles de CFT o IP como máximo (23,1% de las y los apoderados de mujeres y 26,2% de los de hombres matriculados en colegios municipales; 15,7% y 19,5%, respectivamente, de los padres y madres de establecimientos particulares subvencionados; y, 1,2% y 1,8%, respectivamente, de los de particulares pagados) y de Enseñanza Media completa (16,4% y 21,1%, respectivamente, en establecimientos municipales; 6,5% y 8,6%, respectivamente, en particulares subvencionados y 0,2% entre las y los apoderados de estudiantes mujeres y hombres de colegios particulares pagados).

Como se puede observar, hay diferencias en las expectativas que tanto las y los profesores como los padres y madres tienen sobre niños y niñas. El profesorado tiene expectativas más bajas del desempeño matemático de las mujeres que de los hombres y, en general, en las familias se espera que las mujeres alcancen mayores niveles educativos que los hombres. Como veremos más adelante, en general las mujeres tienen mejor rendimiento académico que los hombres (mejor promedio de notas) y mayores tasas de titulación o finalización de estudios. Ahora bien, también veremos en capítulos posteriores, que el terminar una carrera no es garantía de altos ingresos, pues depende de qué carrera se trate, y en ese sentido, las mujeres están en desventaja debido a sus opciones (o condicionamientos) vocacionales, determinados como se dijo al principio, por patrones culturales de género muy fuertes.

RECUADRO 2.3

Brechas de género en el trabajo infantil

En el año 1989, Chile suscribió la Convención sobre los Derechos del Niño que, en su artículo N° 32, señala que "todo niño tiene derecho a ser protegido contra la explotación económica y contra todo trabajo que ponga en peligro su salud, su educación o su desarrollo integral. El Estado tiene la obligación de establecer edades mínimas para empezar a trabajar y de especificar las condiciones laborales".

Asimismo, el país ratificó en 1999 el Convenio de la Organización Internacional de Trabajo (OIT) N° 138 sobre la edad mínima de admisión al empleo y establece que esta no debería ser inferior a la edad en que cesa la obligación escolar o, en todo caso, a los quince años. Además, el año 2000 Chile ratificó el Convenio OIT N° 182 sobre las peores formas de trabajo infantil y se obliga a adoptar medidas inmediatas y eficaces para el logro de la prohibición de este tipo de trabajo.

El trabajo infantil en Chile es regulado por la Ley N° 20.189 de 2007, en la que se especifica que las y los adolescentes de ambos sexos que tengan entre 15 y 18 años pueden desarrollar solo trabajos ligeros que no perjudiquen su salud y desarrollo. Para trabajar, es requisito acreditar la culminación de la Educación Media o estar cursando Enseñanza Básica o Media y contar con la autorización expresa del padre o la madre. En caso de ausencia de los padres, la autorización debe prestarla el abuelo o abuela (materno o paterno), los guardadores, personas o instituciones que hayan tomado a su cargo al adolescente, o un inspector del trabajo.

Los menores de 15 años no pueden trabajar, pese a lo cual la ley autoriza excepcionalmente su trabajo en actividades o con personas o entidades vinculadas al teatro, cine o televisión, circo u otras actividades similares.

Todos esos compromisos voluntariamente asumidos dan cuenta del firme propósito del país de mejorar las condiciones de vida y las oportunidades de desarrollo de los niños, niñas y adolescentes, con una alta preocupación por quienes enfrentan situaciones de mayor vulnerabilidad. Pese a todo, aún más de 200 mil niños y niñas se encuentran trabajando, lo que restringe el pleno desarrollo de sus capacidades, afecta su desempeño académico, aumenta la precariedad de su inserción en el mercado laboral y, finalmente, afecta las oportunidades de superar condiciones de pobreza y vulnerabilidad en su vida adulta.

El Ministerio del Trabajo y Previsión Social, junto al Ministerio de Desarrollo Social y la Organización Internacional del Trabajo (OIT) levantaron la Encuesta de Actividades de Niños, Niñas y Adolescentes (EANNA) el año 2012, que permite identificar la magnitud de las actividades productivas económicas y no económicas que los niños, niñas y adolescentes de 5 a 17 años realizan.

Así, en Chile, 229 mil niños, niñas y adolescentes de 5 a 17 años están ocupados/as en actividades de producción económica (6,9% de la población en ese tramo etario), siendo mayor la tasa entre los hombres (9,7%), que más que duplica a la de las mujeres (4,3%). Además, los hombres dedican al trabajo, en promedio, más horas semanales que las mujeres (16,9 y 14,9 horas, respectivamente). Del total de niños, niñas y adolescentes que están ocupados, solo el 4,3% lo hace legalmente (10 mil NNA), mientras que el 95,7% restante (219 mil NNA) está en situación de "trabajo infantil", ya sea por realizar una actividad económica peligrosa (125 mil adolescentes de 15 a 17 años) o por tener menos de la edad permitida para trabajar (94 mil niñas y niños de 5 a 14 años). Es decir, un 6,6% de los NNA se encuentra en situación de trabajo infantil, proporción que también es mayor entre los hombres (9,5%) que entre las mujeres (3,9%). Es así como del total de NNA que realizan trabajo infantil un 69,2% son hombres y un 30,8%, mujeres.

Cabe señalar además que la proporción de trabajo infantil es considerablemente más alta entre las y los adolescentes de 15 a 17 años (15,3% vs el 3,8% de las niñas y niños de 5 a 14 años), entre quienes viven en zonas rurales (9,7% vs el 6,1% de NNA de zonas urbanas) y entre los NNA de los hogares más vulnerables del país (el 45,9% de los NNA en situación de trabajo infantil pertenece al primer quintil).

El 71,2% de los niños y 68,1% de las niñas en trabajo infantil declara recibir pago en dinero. Tanto la mayoría de los niños como de las niñas declaran que destinan su ingreso a "cosas personales", aunque el porcentaje entre los niños es mayor: 57,4% y 49,7%, respectivamente. También es mayor el porcentaje de niños que destina su ingreso a "diversión": 13,7% y 7,7%, respectivamente. Las niñas, por su parte, superan en porcentaje a los niños que declaran destinar su ingreso a "gastos en la casa" (14% vs 9,4%, respectivamente) y "educación" (11,4% vs 8,5%, respectivamente).

En relación a las tareas domésticas, la encuesta revela que casi la totalidad de la población infantil y adolescente realiza este tipo de actividades: 87,8%. Pero, al contrario de lo que ocurre con la producción económica, en el caso de las actividades no económicas son las mujeres quienes más se dedican ellas (91% vs el 84,4% de los hombres de 5 a 17 años), y en una mayor magnitud de tiempo (14,1 horas semanales promedio vs 12,4 horas entre los hombres). Cabe señalar que estas tasas de participación aumentan con la edad: desde un 84,6% y 73,9% entre las niñas y niños de 5 a 8 años, respectivamente, hasta el 95,1% y el 89,2% entre las mujeres y hombres, entre 15 y 17 años, respectivamente.

Entre las principales actividades realizadas por los NNA destacan el orden y limpieza (77,3% de las mujeres y 68% de los hombres), la organización de comidas (74,5% de las mujeres y 62,7% de los hombres) y el cuidado de mascotas (43,9% de las mujeres y 40,4% de los hombres). En la mayoría de las tareas domésticas restantes (cocinar, cuidado de ropa y cuidado de personas), las infantes y adolescentes poseen mayores tasas de participación que sus pares masculinos, salvo en las tareas de reparaciones menores (12,6% de los hombres y 3,7% de las mujeres) y de compras y trámites (16,8% de las mujeres y 16% de los hombres).

Finalmente, es clave destacar que una proporción importante de NNA realiza actividades de cuidado, sobresaliendo en ello las mujeres desde muy temprana edad, y aumentando su participación, a medida que crecen. El 16,2% de las niñas de 5 a 14 años y el 31% de las que tienen entre 15 y 17 años, dedican tiempo al cuidado de personas, contra el 13,8% y el 19,8% de sus pares masculinos, respectivamente.

Las diferencias evidenciadas en las experiencias de las niñas y los niños ocupados y en trabajo infantil hacen que sea importante incorporar las cuestiones de género a los estudios, programas, políticas y labores de concienciación sobre este tipo de trabajo y garantizar el pleno respeto a los derechos de las niñas y los niños en nuestro país. Con el trabajo doméstico las niñas pierden oportunidades de educación y, cuando crecen, las mujeres pierden oportunidades de trabajo e ingresos, lo que agrava la desigualdad de género y la pobreza.

Fuente: Elaboración propia en base a EANNA 2012, de OIT, Ministerio del Trabajo y Previsión Social y Ministerio de Desarrollo Social de Chile.

2.7. Acceso y resultados en la Educación Media (14 a 17 años)

2.7.1. Acceso a la Educación Media

El año 2003 se llevó a cabo en Chile una reforma constitucional que estableció la obligatoriedad de la Educación Media. De esta manera, se expresa que "la Educación Básica y la Educación Media son obligatorias, debiendo el Estado financiar un sistema gratuito con tal objeto, destinado a asegurar el acceso a ellas de toda la población" (inciso quinto del numeral 10° del Artículo 19° de la Constitución Política de la República).

Pese a los avances en materia de financiamiento, la cobertura efectiva de la Educación Media aún se aleja de la universalidad, exigiendo con ello, políticas públicas que garanticen las condiciones necesarias que permitan avanzar hacia esta, promoviendo el ingreso y retención escolar en un sistema educacional formal de calidad.

2.7.1.1. Matrícula y tasa neta de asistencia

De acuerdo con las estadísticas del MINEDUC que se muestran en el **Gráfico 2.21**, la cantidad de niñas, niños y adolescentes (NNA) matriculados en la Educación Media alcanzó, para el año 2014, un total de 909.674 estudiantes, de los cuales 457.950 (50,3%) son mujeres y 451.724 (49,7%) son hombres, es decir, la proporción por sexo se invierte en relación con la Educación Básica, donde hay más niños que niñas matriculadas. Salvo en los años 2003 y 2004, donde el porcentaje de matrícula se equipara por sexo, esta preeminencia de las mujeres se observa a lo largo de todo el periodo en estudio.

En el caso de la Educación Media, en 2014, más de la mitad de las mujeres (52,3%) está matriculada en colegios particulares subvencionados, el 35,6% en colegios municipales, el 7,9% en colegios particulares pagados y el 4,2% en colegios de administración delegada a corporaciones privadas. En el caso de los hombres, esos porcentajes fueron: 49,3%, 36,4%, 8,3% y 6%, respectivamente[14].

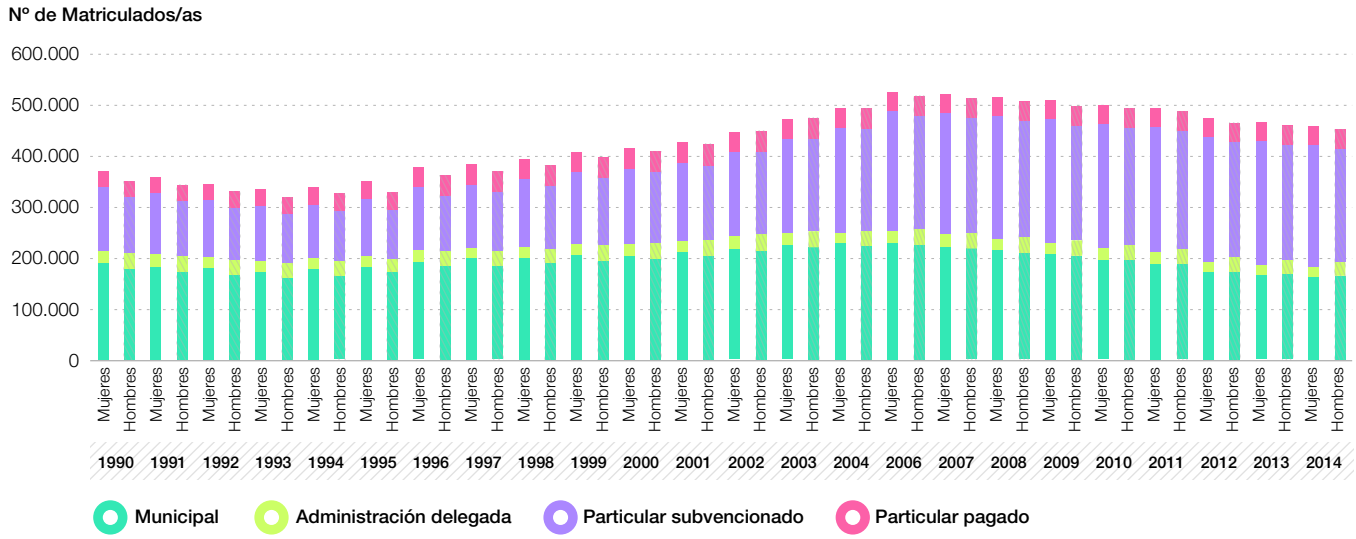
Las proporciones han variado notablemente desde inicios de los noventa, fecha en la cual la mitad de las mujeres (51,3%) y de los hombres (50,6%) asistía a colegios municipales en la Educación Media. El punto más alto en la representación de la matrícula municipal ocurre en 1995 cuando llega al 52,5% de las mujeres, y al 52,1% de los hombres. En términos numéricos, la matrícula municipal crece hasta el año 2006 y hasta ese año también, supera a la matrícula particular subvencionada. A partir del año 2007 la matrícula en colegios municipales comienza a decaer y la de los colegios particulares subvencionados, que durante todo el período en estudio ha ido creciendo, comienza a ser mayor, tanto en hombres como en mujeres.

De acuerdo a estimaciones realizadas en base a la Encuesta CASEN 2013, en la Educación Media (14 a 17 años), la tasa neta de asistencia es de 73% para las mujeres y 71,8% para los hombres. Esto significa un aumento importante, pues dichas tasas en el año 1990 eran 61,4% y 58,5%,

14 En Chile, los establecimientos municipales y particulares subvencionados se financian con una subvención del Estado por alumno. En cambio, los liceos de administración delegada tienen un financiamiento basal del Estado y en su mayor parte son gestionados por organismos vinculados a gremios de sectores productivos, lo que en principio permitiría una mayor correspondencia entre los estudios realizados y las demandas de los mercados laborales.

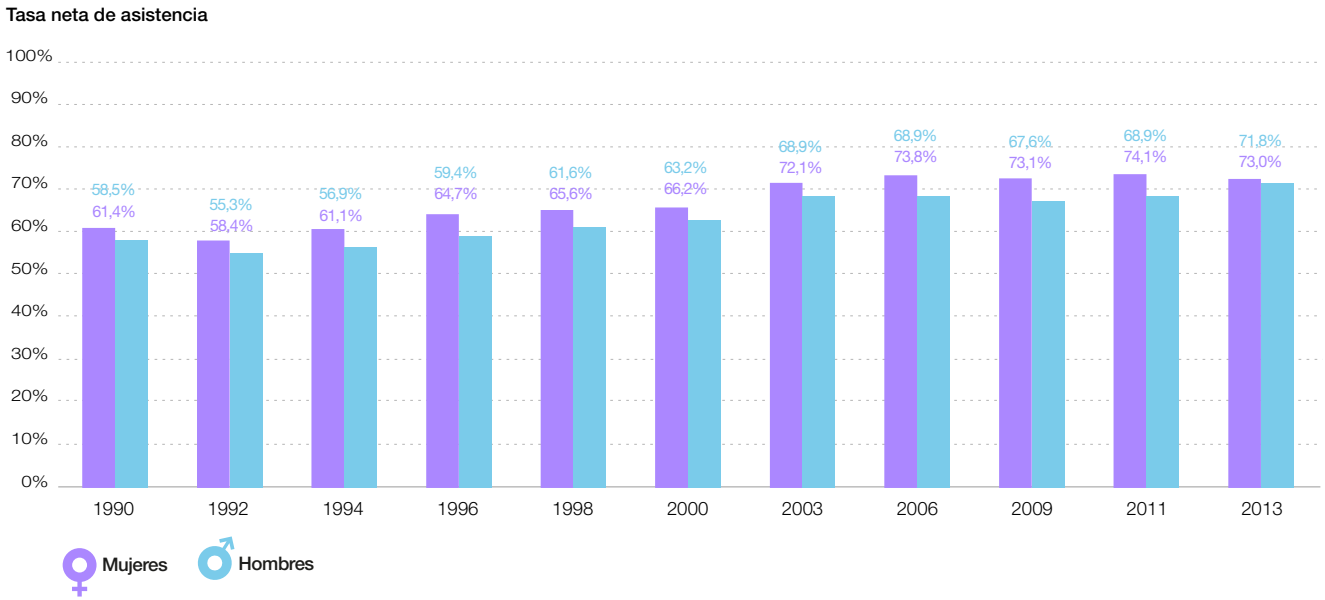
respectivamente. La Ley N° 19.876, promulgada en mayo del año 2003, contribuyó a este avance al establecer la obligatoriedad y gratuidad de la Educación Media en el país. Pese a que durante todo el período las mujeres presentaron una tasa de asistencia neta levemente superior, en 2013 no hay diferencias estadísticamente significativas según sexo. A pesar de estos avances, de acuerdo con estos datos, en 2013 prácticamente 3 de cada 10

| GRÁFICO 2.21 | Matrícula en Educación Media, según dependencia del establecimiento educacional, por sexo, 1990-2014.



Fuente: Elaboración propia en base a MINEDUC, Estadísticas de la Educación, 1990-2014.
Nota: Dato no disponible para el año 2005.

| GRÁFICO 2.22 | Tasa neta de asistencia a Educación Media (14 a 17 años) por sexo, 1990-2013.



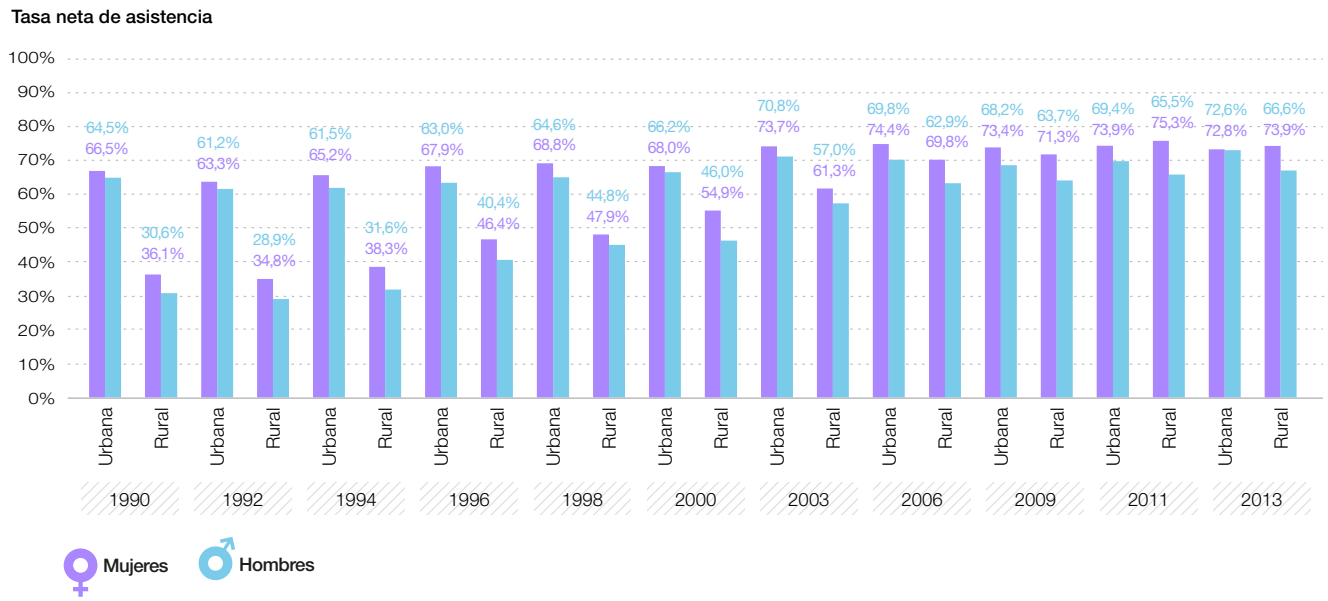
Fuente: Elaboración propia en base a Encuesta CASEN, 1990-2013.
Notas: Las diferencias en las proporciones entre hombres y mujeres son estadísticamente significativas en el año 1990 (1%), 1992 (1%), 1994 (1%), 1996 (1%), 1998 (1%), 2000 (1%), 2003 (1%), 2006 (1%), 2009 (1%), y 2011 (1%).

adolescentes de 14 a 17 años cursa sus estudios con algún nivel de retraso o se encuentra fuera del sistema educativo (**Gráfico 2.22**).
Al igual que lo sucedido con la Educación Básica, los principales avances en asistencia a la Educación Media se han producido en las zonas rurales, quienes presentaban una situación de mayor rezago. Entre 1990 y 2013 (**Gráfico 2.23**), las tasas netas de asistencia a Educación Media en zonas rurales se duplicaron, tanto para mujeres como para hombres, pasando de 36,1% a 73,9%, en las primeras, y de 30,6% a 66,6%, en los segundos. En 2013, mujeres y hombres urbanos no registran diferencias en las tasas de asistencias netas; mientras que en el caso de los estudiantes rurales, las adolescentes tienen una tasa de asistencia neta más alta que los hombres. Es decir, en cuanto a la tasa neta de asistencia a la Educación Media, en la zona rural se observa una brecha de género a favor de las mujeres.

Si se observa la distribución de ingresos de los hogares, es posible cotejar que tanto al inicio del período, como en la actualidad prácticamente no hay diferencias de género en las tasas netas de asistencia a la Educación Media, en casi ninguno de los deciles de ingreso autónomo (**Gráfico 2.24**). En 2013, solo se observan diferencias estadísticamente significativas en el decil II, en que la tasa neta de asistencia de las mujeres es de 73,3% y la de los hombres 68,4%, y en el decil VII, cuyas tasas por sexo son 79,9% y 74,9%, respectivamente.

Es muy importante resaltar el avance en la inserción a la Educación Media por parte de las y los adolescentes más vulnerables. En 1990, la tasa neta de asistencia a la Educación Media era menor al 60% en los cinco primeros deciles (salvo entre las mujeres del decil II, cuya tasa de asistencia es de 60,6%), mientras que hoy, salvo en el primer decil, es prácticamente del 70% o más. Pese a dicho avance, aún se observan brechas de aproximadamente

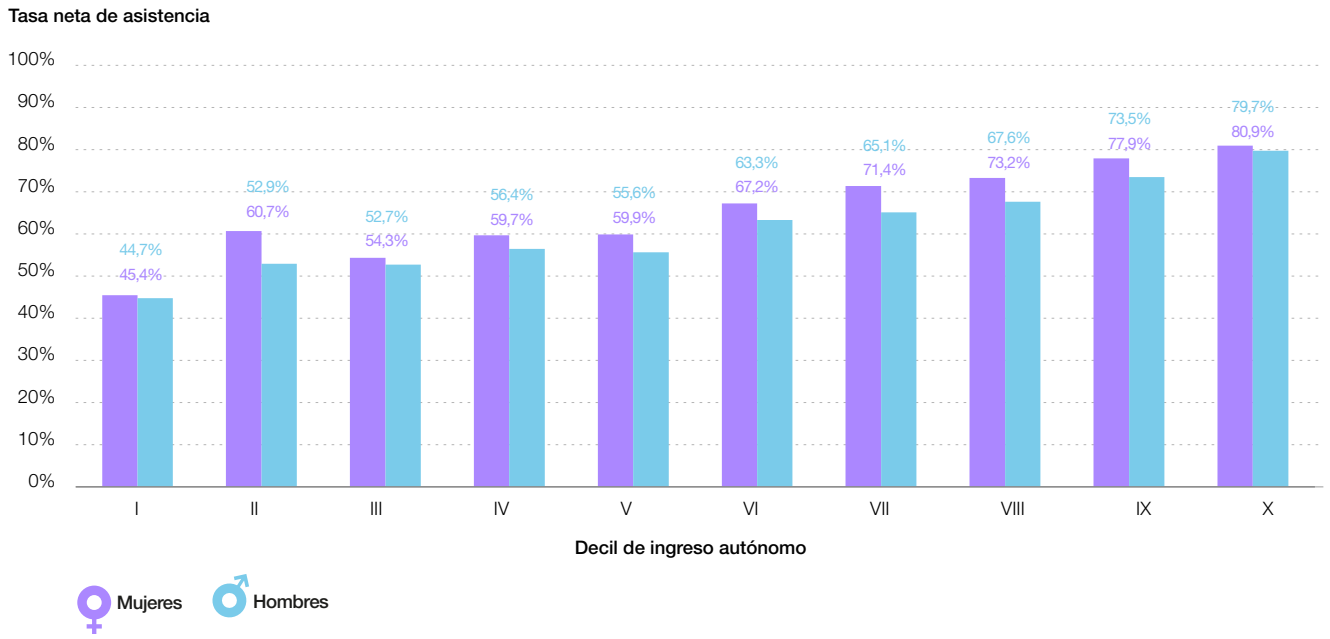
| GRÁFICO 2.23 | Tasa neta de asistencia a Educación Media (14 a 17 años), según zona de residencia, por sexo, 1990 - 2013.



Fuente: Elaboración propia en base a Encuesta CASEN, 1990 – 2013.
Notas: Las diferencias en las proporciones entre hombres y mujeres son estadísticamente estadísticamente significativas el año 1990 en zona rural (10%); en 1992, en zona urbana (10%) y rural (1%); en 1994, en zona urbana (1%) y rural (1%); en 1996, en zona urbana (1%) y rural (1%); en 1998, en zona urbana (1%) y rural (5%); en 2000, en zona urbana (5%) y rural (1%); en 2003, en zona urbana (1%) y rural (1%); en 2006, en zona urbana (1%) y rural (1%); en 2009, en zona urbana (1%) y rural (1%); y en 2013, en zona rural (1%).

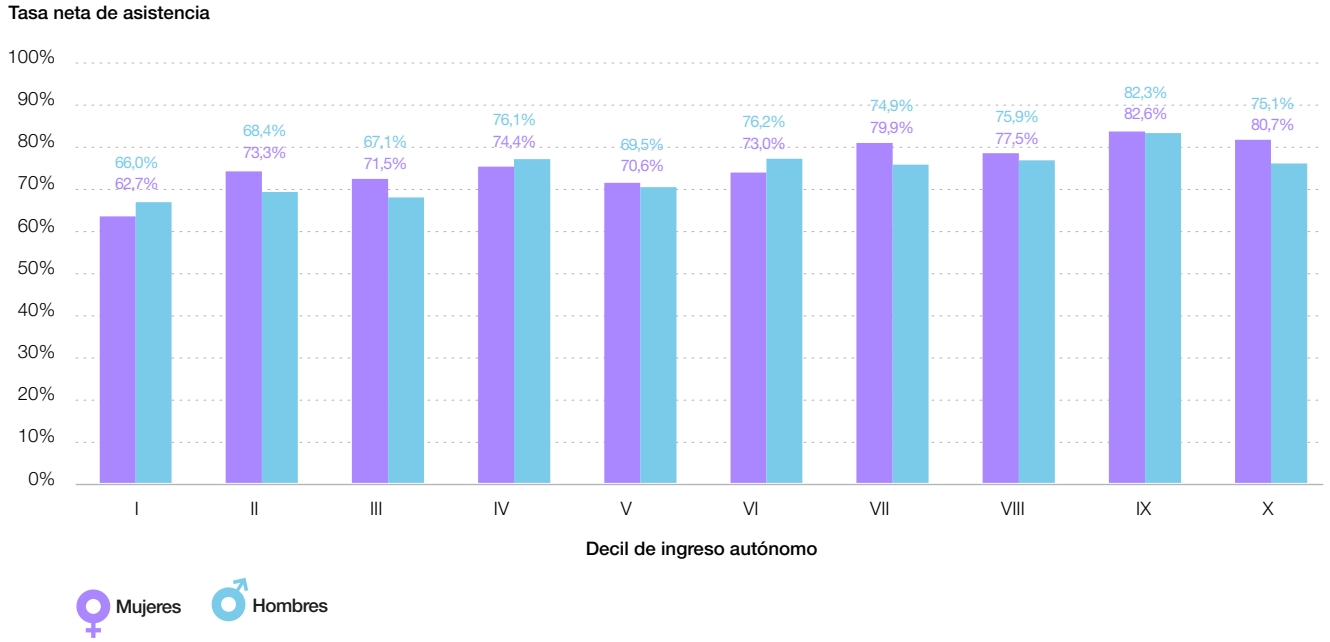
| GRÁFICO 2.24 | Tasa neta de asistencia a Educación Media (14 a 17 años), según decil de ingreso autónomo, por sexo, 1990-2013.

2.24.1 Tasa neta de asistencia a Educación Media (14 a 17 años), según decil de ingreso autónomo, por sexo, 1990.



Fuente: Elaboración propia en base a Encuesta CASEN, 1990.
Nota: En 1990, las diferencias en las proporciones entre hombres y mujeres son estadísticamente significativas en el decil II (1%).

2.24.2 Tasa neta de asistencia a Educación Media (14 a 17 años), según decil de ingreso autónomo, por sexo, 2013.



Fuente: Elaboración propia en base a Encuesta CASEN, 2013.
Nota: En 2013, las diferencias en las proporciones entre hombres y mujeres son estadísticamente significativas en el decil II (5%) y el VII (5%).

10 puntos porcentuales entre los seis primeros deciles y los cuatro deciles de mayores ingresos.

» *2.7.1.2. Educación Media Científico Humanista y Técnico Profesional*

Bajo el actual currículo, las y los adolescentes cursan los dos primeros años de Enseñanza Media en educación general y pueden optar a que los dos últimos años sean en modalidad Técnico Profesional (TP) o Científico-Humanista (CH). No obstante, en la práctica, la elección de estas modalidades se produce cuando se ingresa a estudiar a la Enseñanza Media, ya que casi ningún establecimiento ofrece ambas modalidades simultáneamente (Larrañaga, Cabezas y Dussaillant, 2013).

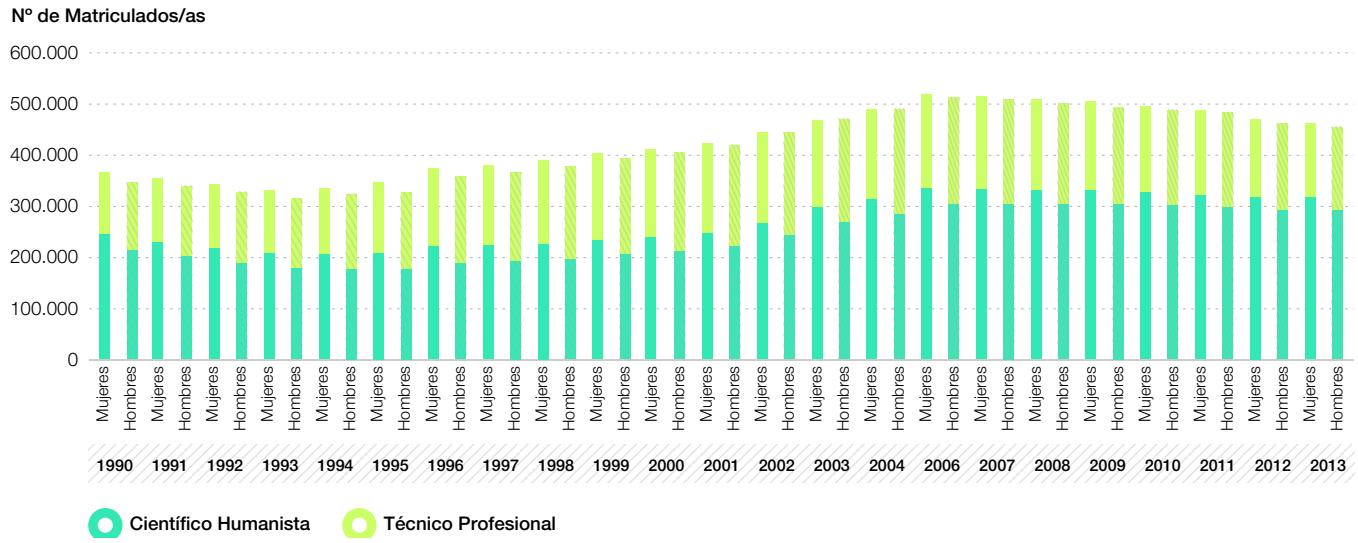
La formación media Técnico Profesional ofrece a las y los alumnos la posibilidad de adquirir conocimientos en un campo de especialización que facilite su acceso a un primer trabajo remunerado, atendiendo a sus intereses, aptitudes y disposiciones vocacionales. Así, el objetivo de la Educación Media Técnico Profesional es formar en competencias para el trabajo y debiera, por un lado, ser un pilar importante de la formación de capital humano del país, y por otro, contribuir a la movilidad social, en vista de la composición socioeconómica de sus estudiantes. La Enseñanza Media Técnico Profesional se organiza en torno a 46 opciones de especialización, las que, a su vez, se agrupan en 14 sectores económicos. El título de "técnico de nivel medio" se entrega a los egresados que completan una práctica profesional en una empresa (Larrañaga, Cabezas y Dussaillant, 2013).

La formación media Científico Humanista, según lo indica la Ley General de Educación, "está orientada a la profundización de áreas de la formación general de interés de los estudiantes". En términos prácticos, esto se lleva a cabo exigiendo que los establecimientos ofrezcan alternativas a sus alumnos considerando tres planes diferenciados a partir de tercero medio: "Humanista", orientado a las Letras y la Historia; "Matemático" enfocado en las Matemáticas y la Física, y "Biólogo" con énfasis en la Biología y la Química.

Como se muestra en el **Gráfico 2.25**, en el año 2013, la matrícula de hombres y mujeres en Educación Media Científico Humanista (66,5%) es el doble que la matrícula Técnico Profesional (33,5%). Si bien durante todo el período en estudio la matrícula CH es superior a la TP, ha habido variaciones importantes y distintas según sexo. Entre las mujeres, la matrícula TP creció hasta el año 2005 y luego de ese año, ha ido disminuyendo. Por otro lado, la matrícula CH disminuyó entre 1990 y 1994 para luego crecer hasta el año 2005. A partir de ese año, nuevamente ha ido decreciendo. Así, en 1990 las mujeres en educación CH eran el doble que las de educación TP (67% vs 33%), tasa que decreció hasta su punto más bajo en 1998, donde las mujeres en CH eran el 57,9%. A partir de ese año, la representación de las mujeres en CH ha ido creciendo hasta alcanzar en 2013 el 68,7%.

En lo que respecta a los hombres, la matrícula TP creció hasta el año 2006 y luego de ese año, ha ido disminuyendo. Por otro lado, la matrícula CH disminuyó entre 1990 y 1994 para luego crecer hasta el año 2006. A partir

| GRÁFICO 2.25 | Matrícula en Educación Media, según modalidad Científico Humanista y Técnico Profesional, por sexo, 1990-2013.



Fuente: Elaboración propia en base a MINEDUC, Estadísticas de la Educación, 1990-2013.
Nota: Dato no disponible el año 2005.

de ese año, se mantuvo constante hasta 2011, para luego decrecer. Así, en 1990 los hombres en educación CH representaban al 61,9% y llegaron a ser casi la mitad en 1999: 52,3%. A partir de ese año, volvieron a crecer en importancia hasta alcanzar en 2013 el 64,4%.

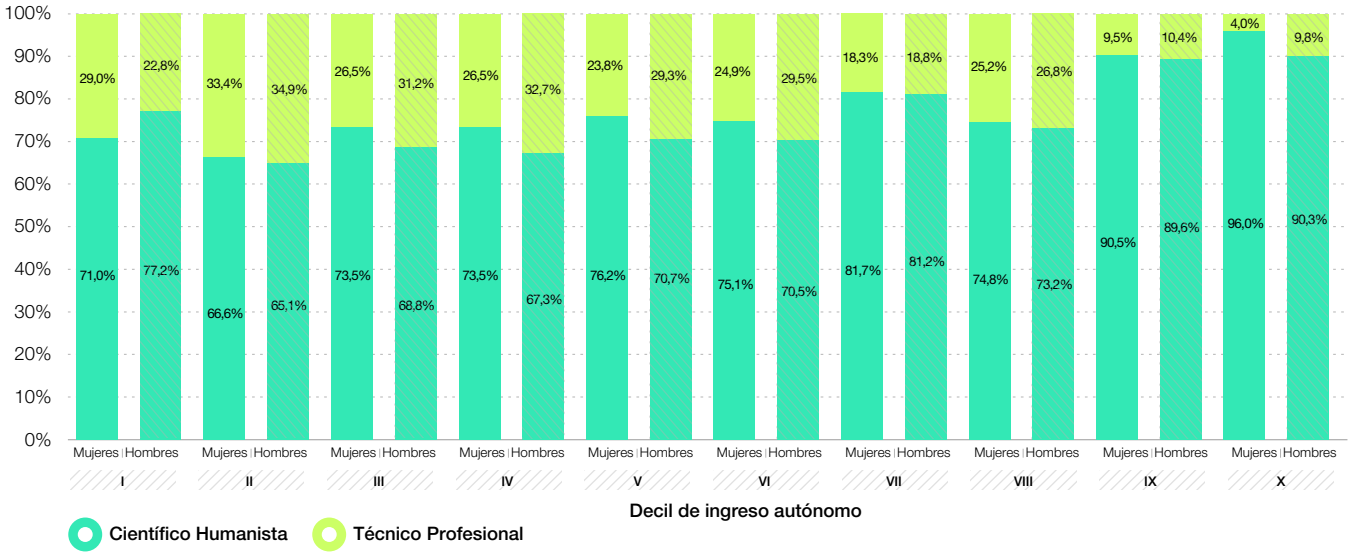
Durante todo el período bajo análisis, en la educación CH, la matrícula femenina es superior a la masculina. En 1990 representaba el 53,4%, alcanza su punto más alto en 1996, con 54,1% y termina en 2013 con un 52% (319.942 estudiantes). Por el contrario, entre 1990 y 2013, los hombres son mayoría en la matrícula TP. En 1990 representaban el 52,3%, alcanzan su proporción más alta en 2003, con un 54,1% y en 2013 llegan al 52,9% (163.723 estudiantes).

La Enseñanza Media Técnico Profesional atrae preferentemente a estudiantes de familias de menores ingresos, mientras que en el segmento más acomodado la gran mayoría se adscribe a la enseñanza Científico Humanista. En el **Gráfico 2.26** se ve que el año 2013, el 72,6% de las mujeres del primer decil que asistió a Educación Media lo hizo en CH, mientras que el 27,4% en educación TP. Por su parte, el 90,4% de las mujeres del décimo decil que asiste a Educación Media lo hizo en CH y el 9,6% en educación TP. Entre los hombres, dichos porcentajes en el primer decil son 74,7% y 25,3% y en el décimo decil son 98,6% y 1,4%, respectivamente.

Justamente en 1990, solo en el décimo decil, las proporciones de hombres y mujeres en cada tipo de enseñanza son estadísticamente diferentes. En

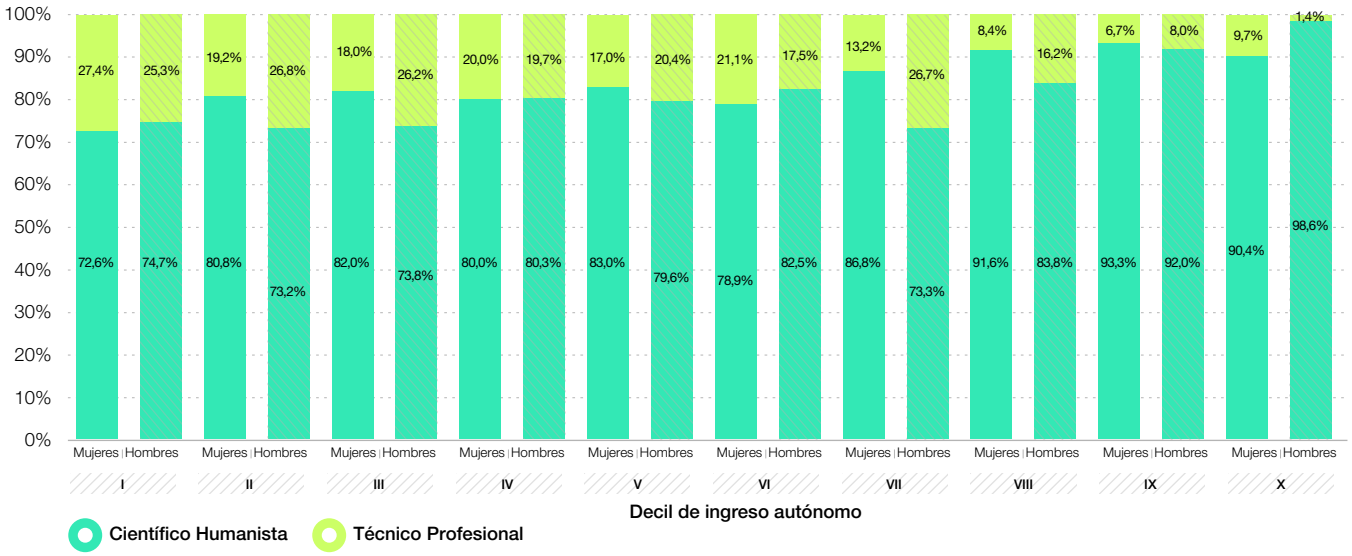
| GRÁFICO 2.26 | Distribución de asistencia a Educación Media Científico Humanista y Técnico Profesional (14 a 17 años), según decil de ingreso autónomo, por sexo, 1990 y 2013.

2.26.1 Distribución de asistencia a Educación Media Científico Humanista y Técnico Profesional (14 a 17 años), según decil de ingreso autónomo, por sexo, 1990.



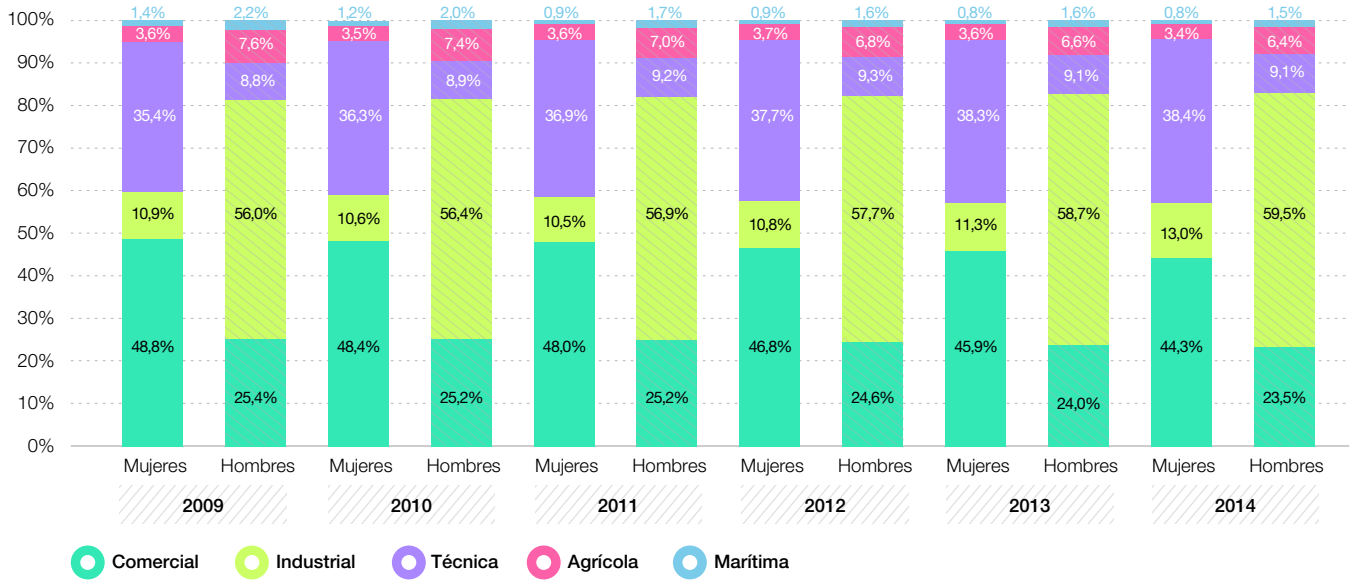
Fuente: Elaboración propia en base a Encuesta CASEN, 1990.
Nota: En 1990, las diferencias en las proporciones entre hombres y mujeres son estadísticamente significativas en el decil X (5%).

2.26.2 Distribución de asistencia a Educación Media Científico Humanista y Técnico Profesional (14 a 17 años), según decil de ingreso autónomo, por sexo, 2013.



Fuente: Elaboración propia en base a Encuesta CASEN, 2013.
Nota: En 2013, las diferencias en las proporciones entre hombres y mujeres son estadísticamente significativas en los deciles II (1%), III (1%), VII (1%), VIII (1%) y X (1%).

| GRÁFICO 2.27 | Distribución de matrícula de Educación Media Técnico Profesional, según rama de enseñanza, por sexo, 2009-2014.



Fuente: Elaboración propia en base a MINEDUC, Estadísticas de la Educación, 2009-2014.

el año 2013, las diferencias en las proporciones por sexo en ambos tipos de enseñanza fueron estadísticamente significativas en los deciles II, III, VII, VIII y X. Entre 1990 y 2013, salvo para hombres y mujeres del primer decil, los hombres del séptimo y las mujeres del décimo, en todos los demás la asistencia a la Educación Media CH aumenta su proporción notoriamente. La distribución de la matrícula de los alumnos TP por rama de especialidad muestra claramente que las orientaciones ocupacionales se encuentran segregadas por sexo en los últimos años de la vida escolar. El sistema de educación TP ofrece como alternativas las siguientes ramas: Comercial, Industrial, Técnica, Agrícola y Marítima. Considerando el año 2014, se observa que las mujeres se concentran en la rama Comercial (44,3%) y Técnica (38,4%) mientras que los hombres lo hacen en la rama Industrial (59,5%) seguida por la Comercial (23,5%). Sin embargo, el interés de las mujeres por la rama Industrial aumentó levemente desde un 10,9% en 2009 a 13% en 2013 (**Gráfico 2.27**).

El porcentaje de los estudiantes TP que opta por las ramas Agrícola y Marítima tienen una menor importancia relativa, tanto entre mujeres como hombres, y han tendido a mantenerse estables en los últimos cinco años. El año 2014, un 3,4% de las mujeres y un 6,4% de los hombres se especializó en la rama Agrícola, mientras que solo 0,8% de las mujeres y 1,5% de los hombres lo hicieron en la rama la Marítima.

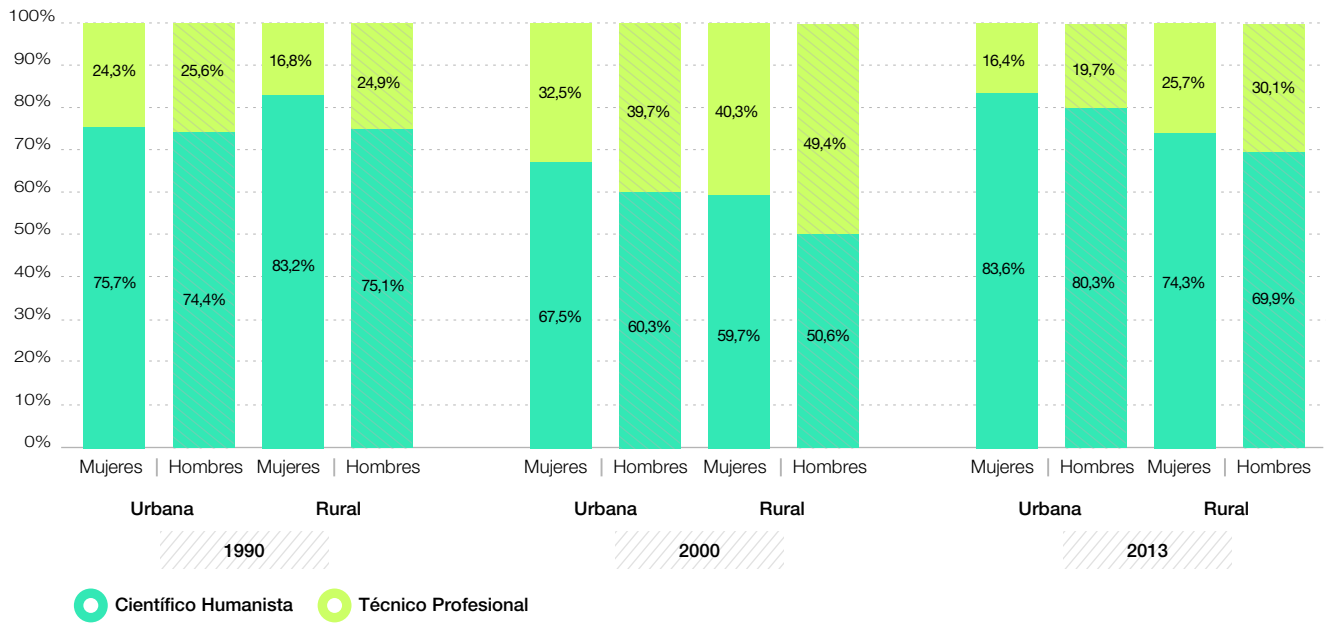
Larrañaga, Cabezas y Dussaillant (2013) demuestran que en la elección de la Enseñanza Media Técnico Profesional o Científico Humanista juega un rol muy importante el nivel socioeconómico del hogar de las y los adolescentes, su rendimiento académico, así como las expectativas que tienen los padres y madres sobre los logros educativos que alcanzarán sus hijas e hijos. Los autores observan que si los padres esperan que sus hijos e hijas prosigan estudios universitarios, entonces les matriculan en enseñanza CH, mientras que las y los alumnos cuyos padres y madres suponen que sus hijas e hijos

no van a continuar estudios superiores o lo harán en Institutos Profesionales o Centros de Formación Técnica, son matriculados en la Enseñanza Media Técnico Profesional. Los resultados son consistentes con la premisa de que la Enseñanza Media Técnico Profesional constituiría una puerta de acceso más temprana al mercado laboral, por lo que atraería a quienes tienen una mayor necesidad de generar ingresos monetarios, así como a quienes tienen bajas expectativas de continuar estudios universitarios, por presentar insuficiente rendimiento en los estudios generales.

Sin embargo, los mismos autores sostienen que la Enseñanza Media TP no puede ser entendida solo como una vía rápida de inserción en el mercado laboral, ya que el 41,4% del total de alumnos de la enseñanza TP acceden a estudios de nivel superior después del egreso de la Educación Media.

Como se aprecia en el **Gráfico 2.28**, existen diferencias significativas en la distribución de asistencia a Educación Media CH y TP entre hombres y mujeres de las zonas urbanas y rurales, aunque la brecha se está cerrado. Además, si bien en ambas zonas es mayoritaria la asistencia a CH, esta tendencia se encuentra más marcada entre los estudiantes de las zonas urbanas.

| GRÁFICO 2.28 | Distribución de asistencia a Educación Media Científico Humanista y Técnico Profesional (14 a 17 años), según zona de residencia, por sexo, 1990, 2000 y 2013.

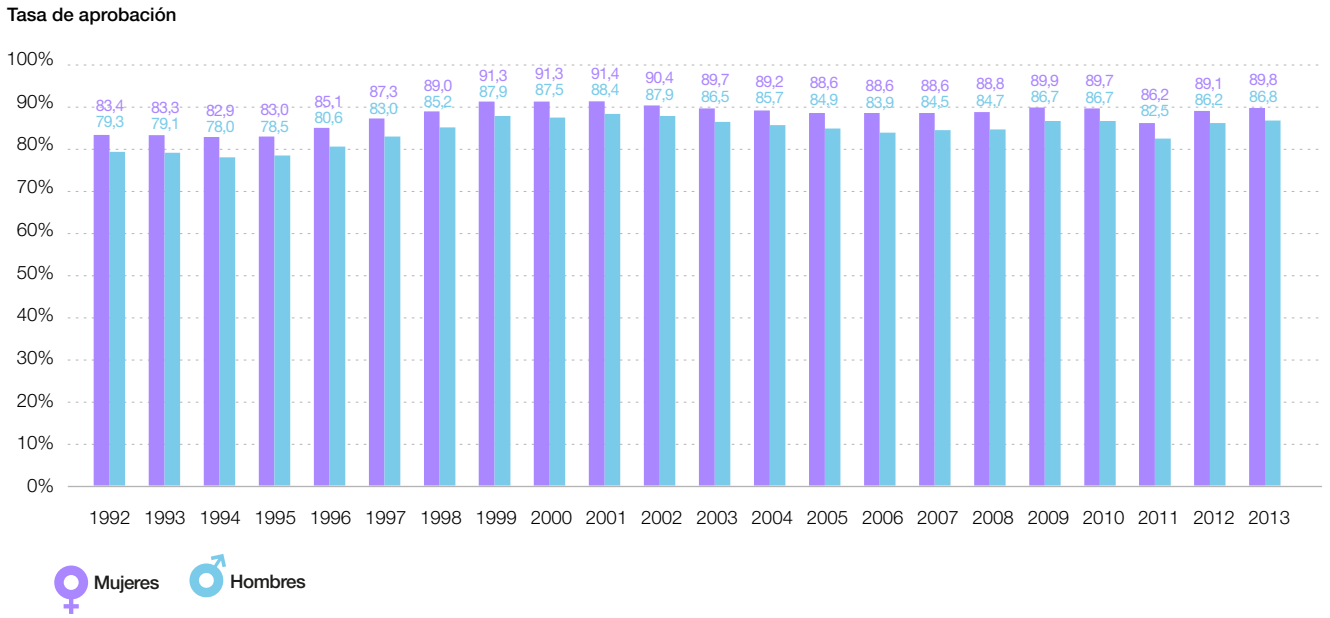


Fuente: Elaboración propia en base a Encuesta CASEN, 1990 – 2013.
Nota: Las diferencias en las proporciones entre hombres y mujeres son estadísticamente significativas en el año 1990 en zona rural; en 2000, en zona urbana (1%) y rural (1%); y en 2013, en zona urbana (1%) y rural (5%).

→ *2.7.2. Aprobación y deserción en la Educación Media*

Como se observa en el **Gráfico 2.29**, las mujeres presentan mayores tasas de aprobación en todos los grados de la Enseñanza Media. En el año 2013, la tasa de aprobación general de Enseñanza Media era del 89,8% entre las mujeres y del 86,8% entre los hombres, valores más altos que los registrados en el año 1992 (83,4% y 79,3%, respectivamente).

| GRÁFICO 2.29 | Tasa de aprobación en Educación Media, por sexo, 1992-2013.



Fuente: Elaboración propia en base a MINEDUC, Análisis del sistema escolar desde la perspectiva de género, 1992-2013.

| TABLA 2.2 | Tasa de deserción en Educación Media, por sexo, 1998-2008.

	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
Mujeres	8,7	6,2	6,1	6,4	6,3	7,1	6,3	6,7	5,6	6,2	5,8
Hombres	9,8	8,1	7,0	8,2	7,8	8,5	8,3	8,5	7,9	8,3	7,8

Fuente: MINEDUC, Análisis del sistema escolar desde la perspectiva de género, 2006 – 2008.
Nota: En los anuarios posteriores al 2008 proporcionados por el MINEDUC, no hay tasas de deserción publicadas.

Respecto del abandono escolar, “Chile se presenta como uno de los países, a nivel latinoamericano, con las menores tasas de deserción escolar. La expansión de la cobertura de la educación secundaria, especialmente en las zonas rurales y entre los hogares de menor nivel socioeconómico, aparece como una de las principales explicaciones para la notoria caída en las tasas de deserción desde inicios de los años 90” (Santos, 2009).
Los resultados por sexo indican que existe una leve ventaja a favor de las mujeres: las tasas de abandono son siempre menores para ellas a lo largo de todo el ciclo educacional. “Mientras la probabilidad de haber abandonado el sistema educacional es de un 15,1% para los hombres, esta es de un 14,7% para el caso de las mujeres” (Santos, 2009).

“Tener la condición de padre o madre aumenta el riesgo de desertar del sistema educacional (…) debido a la necesidad de cuidado del hijo, principalmente en el caso de las mujeres, y de la necesidad de ingreso al mercado laboral, para el caso de los hombres” (Santos, 2009). La evidencia consigna que “dentro de los factores que aumentan el riesgo que un/a

estudiante abandone el sistema educacional durante el ciclo secundario están: ser hombre, que haya sido padre en la adolescencia, que no conviva con la madre, los bajos niveles de ingreso per cápita en el hogar, un bajo nivel de escolaridad del jefe de hogar y una menor cobertura de Educación Media en la comuna" (Santos, 2009).

"La deserción escolar genera enormes costos sociales y privados. Dentro de los primeros se encuentra el impacto negativo sobre el nivel de capital humano de la fuerza de trabajo, lo que tiene efectos sobre las tasas de crecimiento de la economía (…) Los mayores gastos en que es necesario incurrir para el diseño de programas sociales dirigidos a personas que no tienen capacidad de generar ingresos de manera autónoma y la transmisión intergeneracional de las características socioeconómicas; ello reduce las posibilidades de un mayor nivel de movilidad social (…) Los costos privados, por su parte, están principalmente relacionados con los flujos de ingresos que dejan de percibir aquellos estudiantes que abandonan el sistema educacional, debido al menor nivel de capital humano alcanzado" (Santos, 2009).

→ *2.7.3. Brechas de género en pruebas estandarizadas*

Chile ha sido sujeto de diversas evaluaciones internacionales (PISA, TIMSS y TERCE, entre otros) que por medio del desempeño de las y los estudiantes tienen por objeto conocer el estado de la educación en el mundo, así como determinar los factores que inciden en la calidad de la misma.

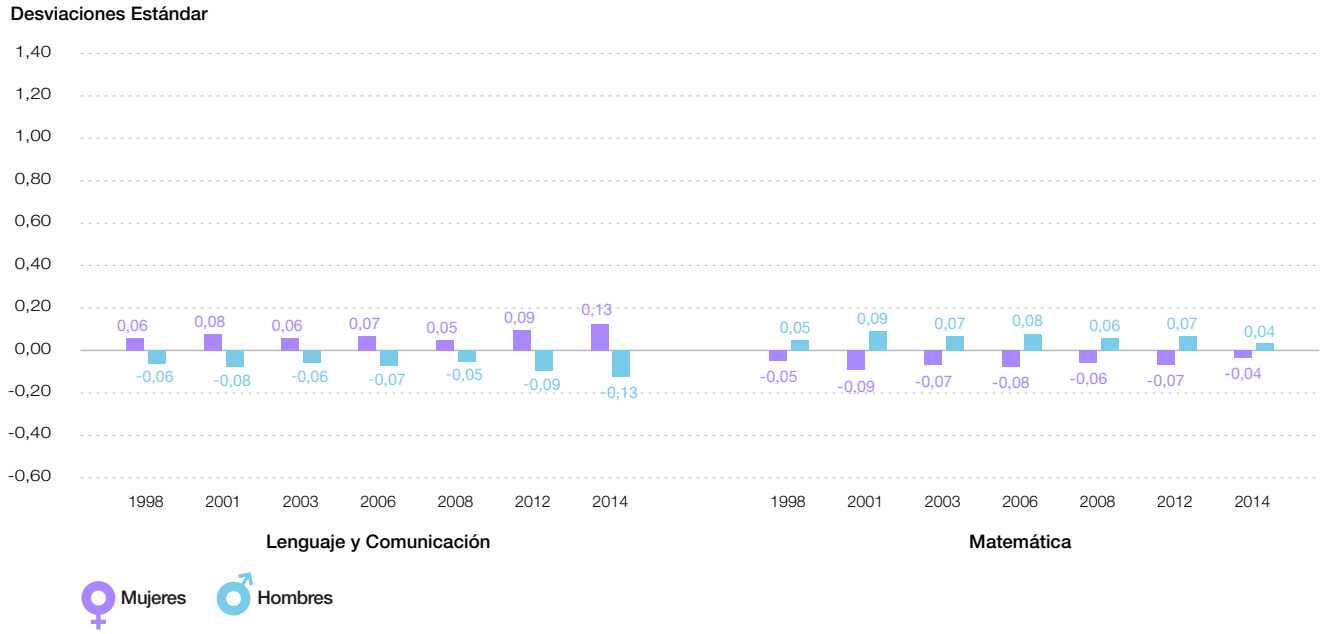
Al mismo tiempo, de manera interna, la Agencia de Calidad de la Educación evalúa los logros de aprendizaje de las y los estudiantes en las áreas curriculares (Comprensión de Lectura, Escritura, Matemática, Ciencias Naturales, Historia, Geografía y Ciencias Sociales e Inglés), y en los Otros Indicadores de la Calidad Educativa (OIC), que miden la percepción de los distintos integrantes de la comunidad educativa en otros aspectos, fundamentales para el proceso de aprendizaje, como Clima de convivencia escolar, Hábitos de vida saludable, Autoestima académica y motivación escolar, Participación y formación ciudadana, Asistencia escolar, Retención, Equidad de género, y Titulación técnico-profesional, generando importantes insumos para la actualización y perfeccionamiento de las políticas públicas en esta materia.

» *2.7.3.1 Resultados SIMCE de 2° Medio*

Como se ha visto, en la actualidad, las mujeres chilenas están tanto o más escolarizadas que los hombres, incluso -como se analizará más adelante- a nivel de estudios superiores, y tienen un mayor porcentaje de aprobación que sus compañeros en toda la Enseñanza Básica y Media. Sin embargo, tal como se describe a continuación, los resultados de aprendizaje de las mujeres chilenas difieren de los de los hombres.

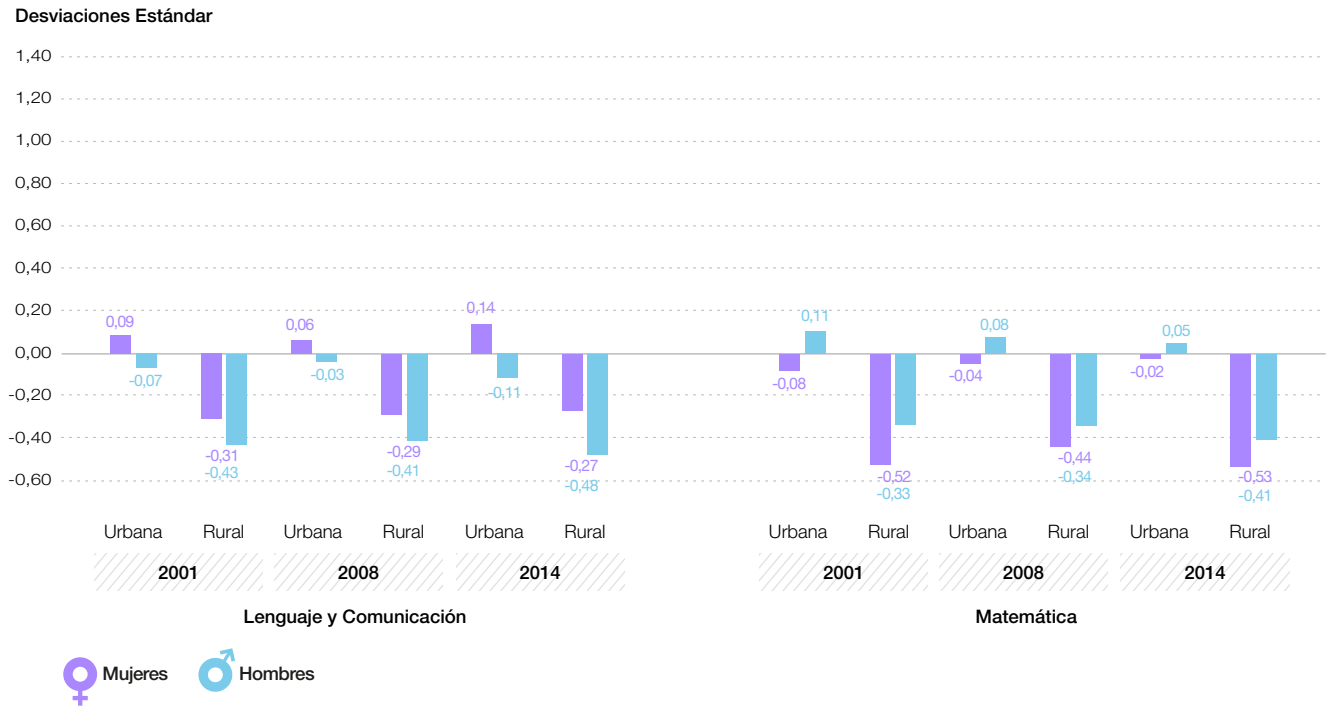
Al igual que ocurre con la Enseñanza Básica, en la Educación Media las mujeres tienen mejores resultados en Lenguaje y Comunicación y los hombres en Matemática, y esto es así para todo el período estudiado. En un análisis punta a punta, se aprecia que las adolescentes sobresalen cada vez más respecto del promedio el Lenguaje y Comunicación, y que los hombres se sitúan cada vez más bajo que el promedio en dicha prueba. En el caso de Matemática, la ventaja de los hombres ha ido disminuyendo y la distancia bajo el promedio de las mujeres se ha ido acortando. El resultado, es una ampliación de la brecha a favor de las mujeres en Lenguaje y Comunicación, y una disminución de la brecha en contra de ellas, en Matemática (ver **Gráfico 2.30**).

| GRÁFICO 2.30 | Puntaje estandarizado de pruebas SIMCE en 2º Medio, por sexo, 1998-2014.



Fuente: Elaboración propia a partir de Base de Datos de la Agencia de Calidad de la Educación, 1998-2014.
Nota: En Lenguaje y Comunicación, las diferencias en los puntajes de hombres y mujeres son estadísticamente significativas todos los años. En Matemática, las diferencias en los puntajes de hombres y mujeres son significativas todos los años.

| GRÁFICO 2.31 | Puntaje estandarizado de pruebas SIMCE en 2º Medio, según zona de residencia, por sexo, 2001, 2008 y 2014.



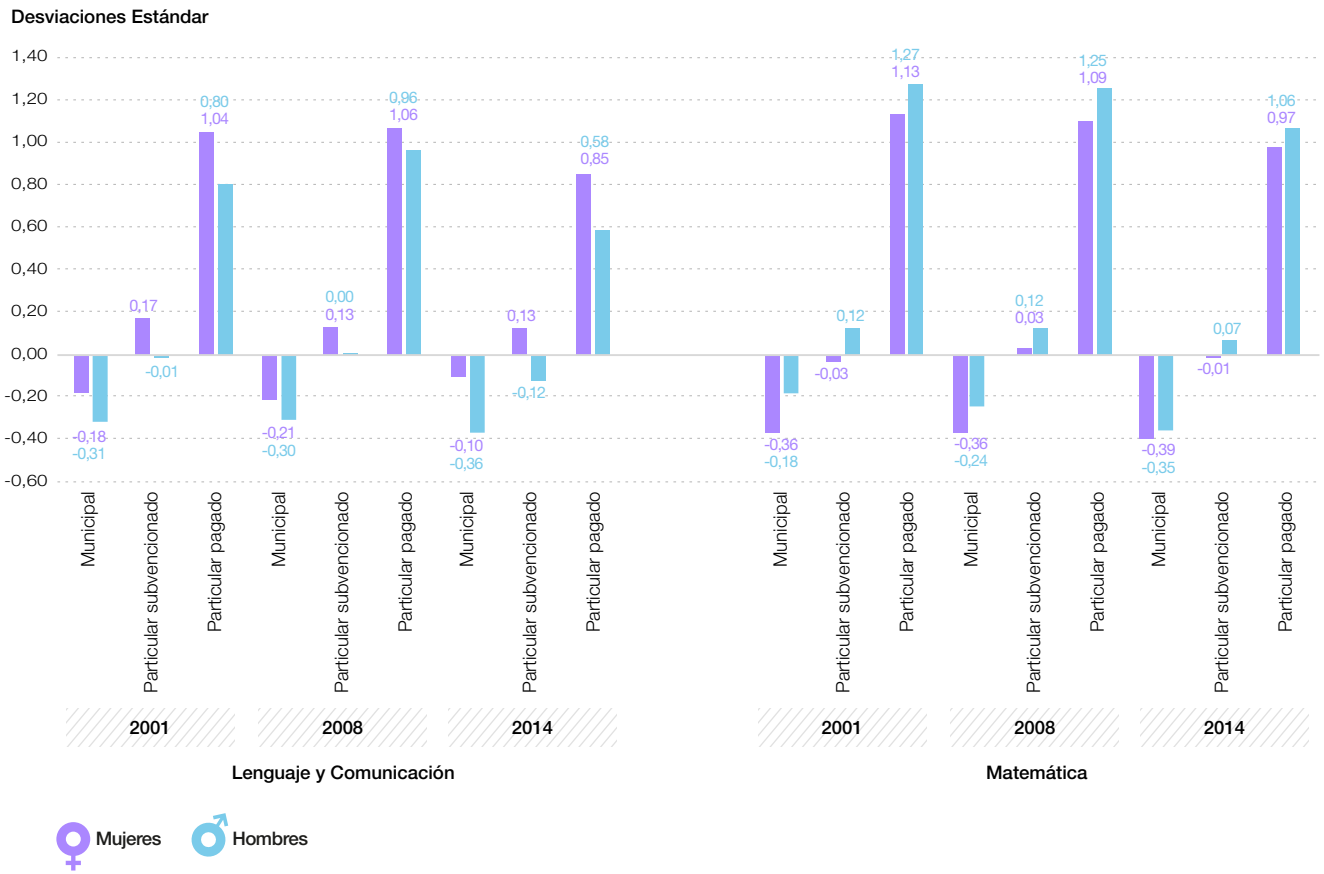
Fuente: Elaboración propia a partir de Base de Datos de la Agencia de Calidad de la Educación 2001, 2008 y 2014.
Nota: En Lenguaje y Comunicación, las diferencias en los puntajes de hombres y mujeres son estadísticamente significativas todos los años en zonas urbanas (1%) y rurales (1%). En Matemática, las diferencias en los puntajes de hombres y mujeres son estadísticamente significativas todos los años en zonas urbanas (1%) y rurales (1%).

Dichas diferencias se observan tanto en las zonas urbanas como rurales, pero en estas últimas también se verifica una desventaja de las y los adolescentes respecto de sus pares urbanos. Esas brechas se registran en el período 2001-2014, años en los cuales hay información disponible (**Gráfico 2.31**).

En el caso de Lenguaje y Comunicación, en 2014 la mayor brecha a favor de las mujeres se obtiene en los colegios particulares pagados, luego en los municipales, y finalmente en los particulares subvencionados. Nótese, sin embargo, que en los colegios municipales, tanto los resultados de las mujeres como los de los hombres están por debajo del promedio, lo que revela una brecha incluso entre las propias mujeres, a nivel de dependencia administrativa del establecimiento educacional. Es decir, en los colegios municipales las mujeres presentan mejores resultados que sus pares hombres, pero están en desventaja respecto de las mujeres que asisten a los otros tipos de colegios. En el tiempo, las diferencias de resultados por sexo a favor de las mujeres se han ido agrandando (**Gráfico 2.32**).

En lo relacionado con la prueba de Matemática, la brecha de género a

| GRÁFICO 2.32 | Puntaje estandarizado de pruebas SIMCE en 2º Medio, según dependencia del establecimiento educacional, por sexo, 2001, 2008 y 2014.



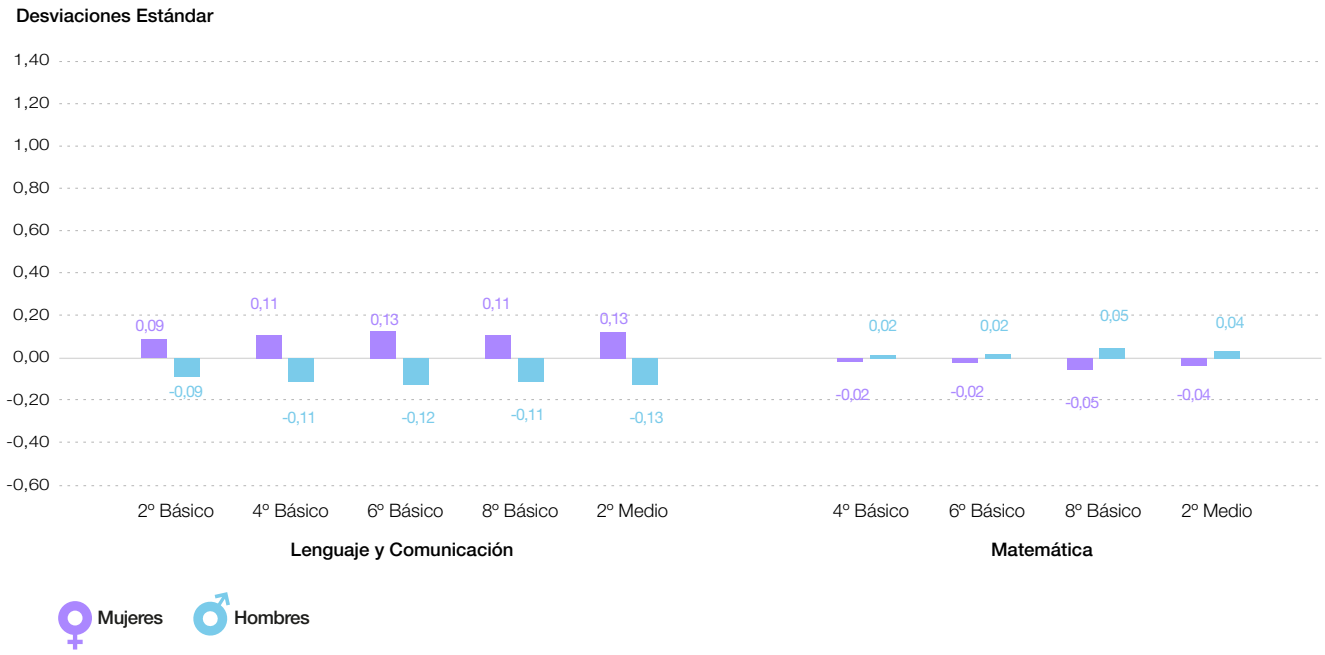
Fuente: Elaboración propia a partir de Base de Datos de la Agencia de Calidad de la Educación, 2001, 2008 y 2014.
Nota: En Lenguaje y Comunicación, las diferencias en los puntajes de hombres y mujeres son estadísticamente significativas todos los años en establecimientos educacionales municipales (1%), particulares subvencionados (1%) y particulares pagados (1%). En Matemática, las diferencias en los puntajes de hombres y mujeres son estadísticamente significativas todos los años en establecimientos educacionales municipales (1%), particulares subvencionados (1%) y particulares pagados (1%).

favor de los hombres se ha acortando en el tiempo. Sin embargo, el bajo desempeño de las adolescentes es especialmente preocupante porque el desempeño en matemática es un buen predictor del ingreso futuro (Mizala, en ComunidadMujer, 2014).

En Matemáticas, los resultados muestran brechas muy importantes según dependencia de los establecimientos. En promedio, los resultados son mucho mejores en los colegios particulares pagados, menores en los colegios particulares subvencionados pero muy bajos en los colegios municipales y de administración delegada. Esto significa que las brechas de género se suman a las tradicionales diferencias por nivel socioeconómico de las y los alumnos, lo que genera un espiral descendente en detrimento de las mujeres de los sectores socioeconómicos más vulnerables.

Si se compara simultáneamente el rendimiento de los alumnos/as de los cinco niveles en los cuales se aplica el SIMCE (con la información disponible,

| GRÁFICO 2.33 | Puntaje estandarizado de pruebas SIMCE, según curso, por sexo, 2014.



Fuente: Elaboración propia a partir de la Base de Datos de la Agencia de Calidad de la Educación 2014.
Nota: En Lenguaje y Comunicación, las diferencias en los puntajes de hombres y mujeres son estadísticamente significativas en 2º Básico, 4º Básico, 6º Básico, 8º Básico y 2º Medio. En Matemática, las diferencias en los puntajes de hombres y mujeres son estadísticamente significativas en 8º Básico y 2º Medio.

no es posible hacer un simulacro de mirada panel), se constata que la diferencia a favor de las mujeres en la prueba de Lenguaje y Comunicación, es estable en los distintos cursos evaluados, mientras que en Matemática, la brecha se agudiza en desmedro de estas, a medida que se avanza en nivel (ver **Gráfico 2.33**).

» *2.7.3.2 Resultados de la prueba PISA*

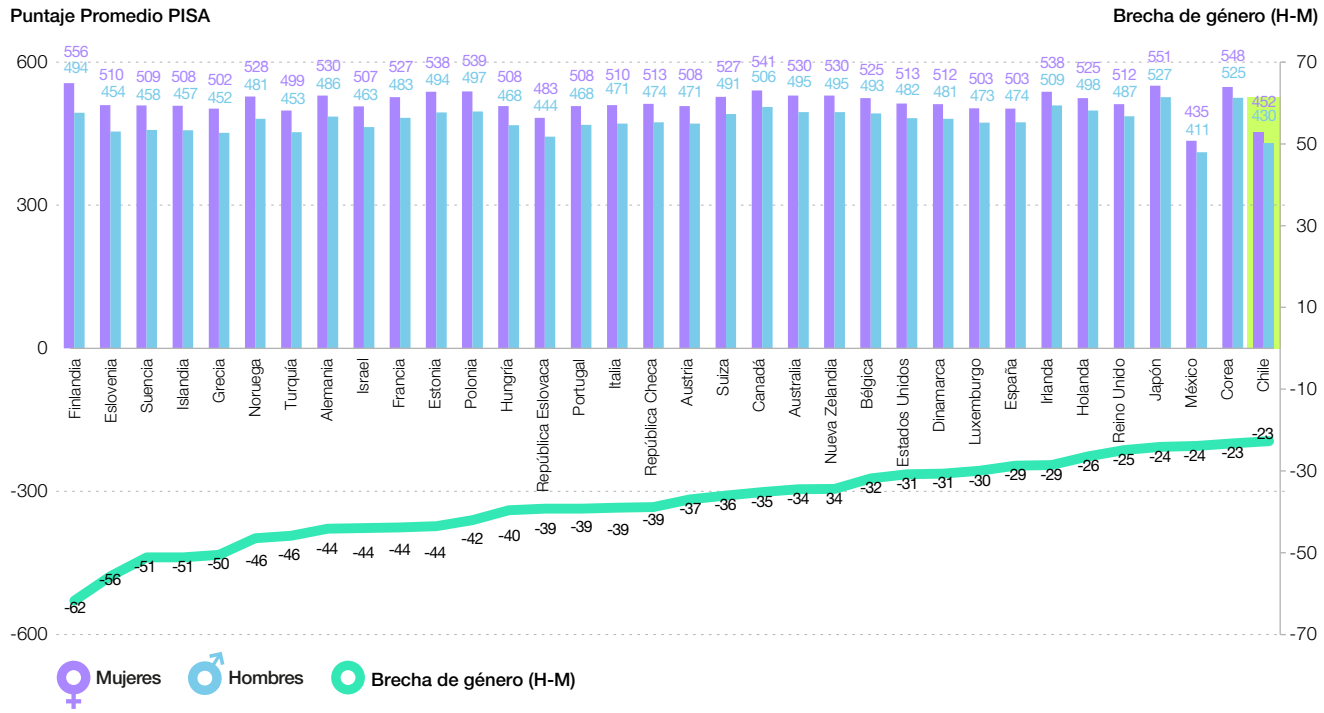
La prueba PISA mide las capacidades en Lectura, Matemática y Ciencias

de los estudiantes de 15 años de todos los países miembros de la OCDE. El instrumento se aplica cada 3 años desde el 2000. Chile participa desde la primera versión. En su última aplicación, la de 2012, participaron 34 países miembros de la OCDE y en 31 países asociados. Aproximadamente 510.000 estudiantes entre los 15 y 16 años, participaron de este proceso de evaluación.

Tras doce años de participar en el proyecto PISA, Chile se consolida como el sistema educativo con mejores resultados en la región Latinoamericana. No obstante, se ubica muy lejos del promedio de los países OCDE y, en particular, de aquellos con los resultados más destacados. Particularmente, en lo que refiere a Matemática, Chile logra 423 puntos mientras que el promedio de OCDE es 494, y en Lectura, obtiene 441 en relación con los 496 del promedio OCDE. Además, al observar la tendencia en los resultados de los y las estudiantes chilenos/as en PISA, se observa estabilidad en Matemática y avances en el caso de Lectura (Agencia de Calidad de la Educación, 2014).

Sin embargo, en Chile, hombres y mujeres tienen distintos rendimientos en PISA y esto se repite en todos los grupos de estudiantes, aun considerando el nivel socioeconómico y cultural de sus familias. Nuestro país se muestra como una de las naciones donde sistemáticamente las mujeres tienen más bajos rendimientos que los hombres: hay mayor diferencia a favor de ellos en “Matemática y Resolución de problemas” y menor diferencia a favor de ellas en “Lectura”. En 2012, mientras la diferencia en Lectura a favor de las mujeres en Chile es la menor de los países analizados, la brecha en Matemática a favor de los chilenos es la más alta de Latinoamérica y la más alta entre los países de la OCDE, junto con Luxemburgo. La diferencia por sexo en Matemática a favor de los hombres ha aumentado de 2006 a 2012 (de 23 a 25), mientras que la diferencia en Lectura a favor de las mujeres ha disminuido (de 24 a 23).

| GRÁFICO 2.34 | Puntaje promedio en prueba PISA Lectura, según país, por sexo y brecha de género (H-M), 2012.



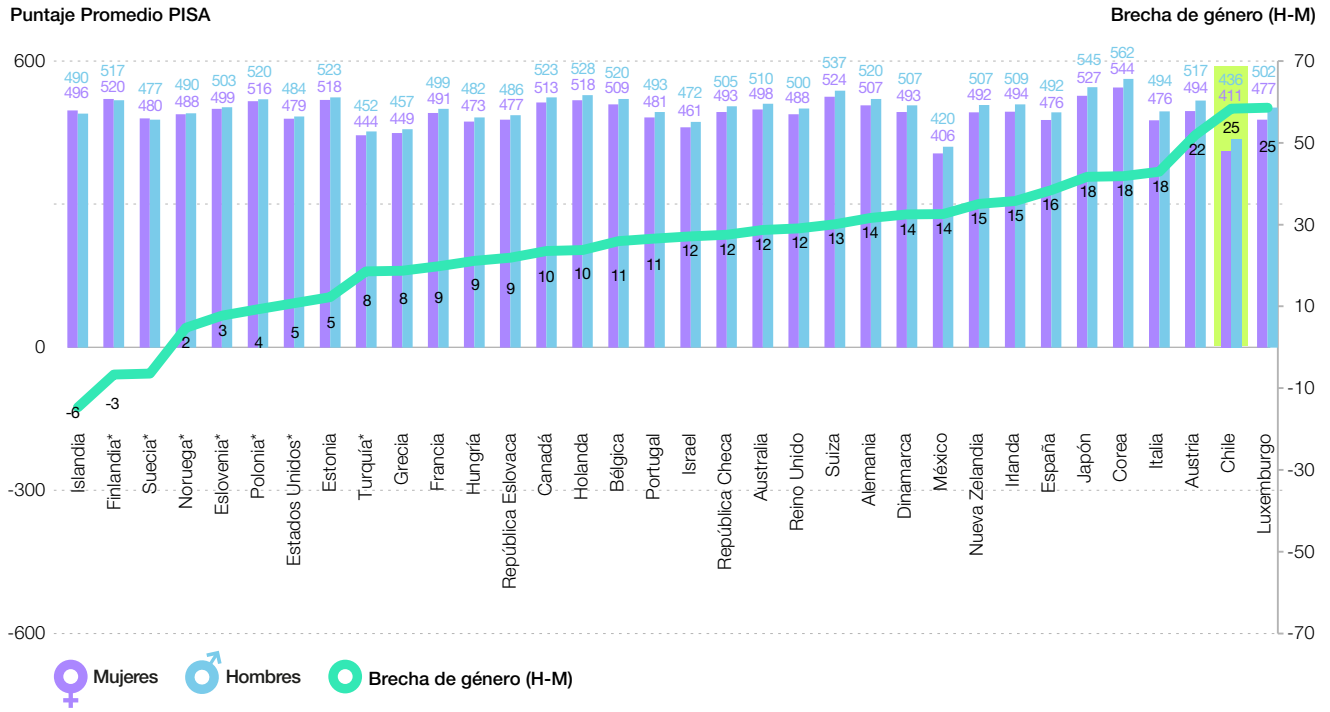
Fuente: Elaboración propia en base a *OECD: PISA, Key Findings,* 2012.
Nota: Para todos los países las brechas de género son estadísticamente significativas.

Esto significa que el sistema educativo en Chile, estructura y reproduce diferencias críticas y sustantivas en el desarrollo y los aprendizajes de NNA durante el proceso educativo formal, en función del género, estimulando menos las habilidades matemáticas de las adolescentes, y de lenguaje de los adolescentes, lo que no solo determina un desarrollo bio-psicosocial dispar entre ambos sexos, sino que además facilita la reproducción de las diferencias que persisten en materia de oportunidades y equidad social en las etapas posteriores de la vida (Observatorio Niñez y Adolescencia, 2014).

Constatar que a nivel de Matemáticas hay países que no presentan brechas de género o que incluso, estas son a favor de las mujeres, es indicativo, en primer lugar, de que el mal desempeño de las mujeres en estas áreas no es connatural a su sexo, y por otro lado, de lo relevante que es ser proactivo en el derribamiento de los estereotipos sexistas, con políticas educativas que promuevan el desarrollo de todas las habilidades en todos los estudiantes, independiente de su sexo.

Por otro lado, el Tercer Estudio Regional Comparativo y Explicativo (TERCE), presenta a Chile como el país mejor evaluado del grupo. En cada prueba medida, Chile supera el promedio de la región. En términos de género para Chile, los resultados arrojan una ventaja significativa para las niñas en las pruebas de lectura, sin embargo, no se observa una brecha significativa en Matemáticas ni en Ciencias. A nivel regional, en el campo de las matemáticas, niñas y niños tuvieron un desempeño similar en tercer grado. No obstante, en sexto grado, tanto en la versión previa del estudio (SERCE) como en el TERCE, las diferencias son significativas, favoreciendo en promedio a los niños, y profundizándose en el tiempo.

| GRÁFICO 2.35 | Puntaje promedio en prueba PISA Matemática, según país, por sexo y brecha de género, 2012.



Fuente: Elaboración propia en base a *OECD: PISA, Key Findings,* 2012.
Nota: Países con asterisco tienen brechas de género que no son estadísticamente significativas.

RECUADRO 2.4

Brechas de género en TIC's

Con el objetivo de conocer el nivel de desarrollo de las habilidades en tecnologías de información y comunicación (TIC) para el aprendizaje que han alcanzado las y los estudiantes del sistema escolar chileno, en el año 2010 se decidió incluir en el itinerario del SIMCE la evaluación SIMCE TIC. Esta prueba se aplica a una muestra de estudiantes de segundo año medio, con una periodicidad bianual, existiendo a la fecha dos aplicaciones: 2011 y 2013.

La medición de habilidades de la prueba SIMCE TIC incluyen el manejo de las herramientas tecnológicas a disposición, sumado a la aptitud para enfrentar y resolver problemas de alta complejidad cognitiva, interactuar con otros y desenvolverse de forma ética y ajustada al marco legal dentro de ambientes tecnológicos, lo que se expresa en la capacidad de las y los estudiantes para resolver problemas y tareas escolares reales en un ambiente virtual, a través del uso de aplicaciones computacionales regularmente utilizadas.

Las habilidades se agrupan en tres dimensiones: "Información", "Comunicación" y "Ética e Impacto Social". En términos generales, la dimensión de Información refiere a la habilidad de acceder a la información, comprenderla, utilizarla y generar nueva información en un medio tecnológico. La dimensión de Comunicación, por su parte, aborda la habilidad de dar a conocer (comunicar y transmitir) información a través de medios tecnológicos. Por último, la dimensión de Ética e Impacto Social, implica la habilidad de analizar situaciones de interacción en el contexto virtual, reconocer las consecuencias que el uso de la tecnología puede tener en la vida personal y/o de otros, y tomar decisiones de acción en el mundo tecnológico, en función de ellas.

Entre los principales resultados, se constata que, aunque en promedio las mujeres obtienen un puntaje superior al de los hombres el año 2011 (250,3 y 247,4, respectivamente) y el año 2013 (248,3 y 245,1, respectivamente), las brechas no son estadísticamente significativas (MINEDUC, 2012 y 2014).

Asimismo, los resultados indican que hombres y mujeres han disminuido levemente sus puntajes promedio respecto del año 2011. Hoy, un 1,6% de las mujeres y un 2% de los hombres poseen un nivel de logro avanzado y un 52,3% y 50,4%, respectivamente, llegan a un nivel intermedio; en contraparte, el 46,1% de las mujeres y el 47,6% de los hombres solo alcanzan niveles de logro inicial (MINEDUC, 2014).

El estudio de Román y Murillo (2013) en base a los resultados del SIMCE TIC 2011, destaca la ausencia de diferencias significativas en los niveles de habilidades TIC alcanzadas por hombres y mujeres, diferencias que sí están presentes en los rendimientos en áreas curriculares tradicionales, como Matemáticas, Lenguaje o Ciencias. El que ambos sexos no se diferencien respecto de sus niveles de logro, podría estar reflejando una enseñanza y tratamiento más igualitario y equitativo de la escuela respecto del desarrollo de competencias y habilidades TIC.

De acuerdo con un estudio de Sánchez, Olivares y Alvarado (2013) igualmente basado en los resultados del SIMCE TIC 2011 respecto de las posibles causas que inciden en el desarrollo de las habilidades asociadas al hogar, se concluye que las tres variables independientes que más explicaron los resultados de la prueba corresponden al: "nivel educacional al que llegó el padre", "número de libros que hay en el hogar del estudiante" y "nivel educacional al que llegó la madre". Sin embargo, se encontraron diferencias por sexo en estos resultados: en los hombres, la variable con mayor poder explicativo corresponde al nivel educacional de la madre (o madrastra), y en las mujeres, en cambio, la variable con mayor poder explicativo corresponde al nivel

educacional del padre (o padrastro) de la estudiante (MINEDUC, CEPPE y Fundación País Digital, 2013).

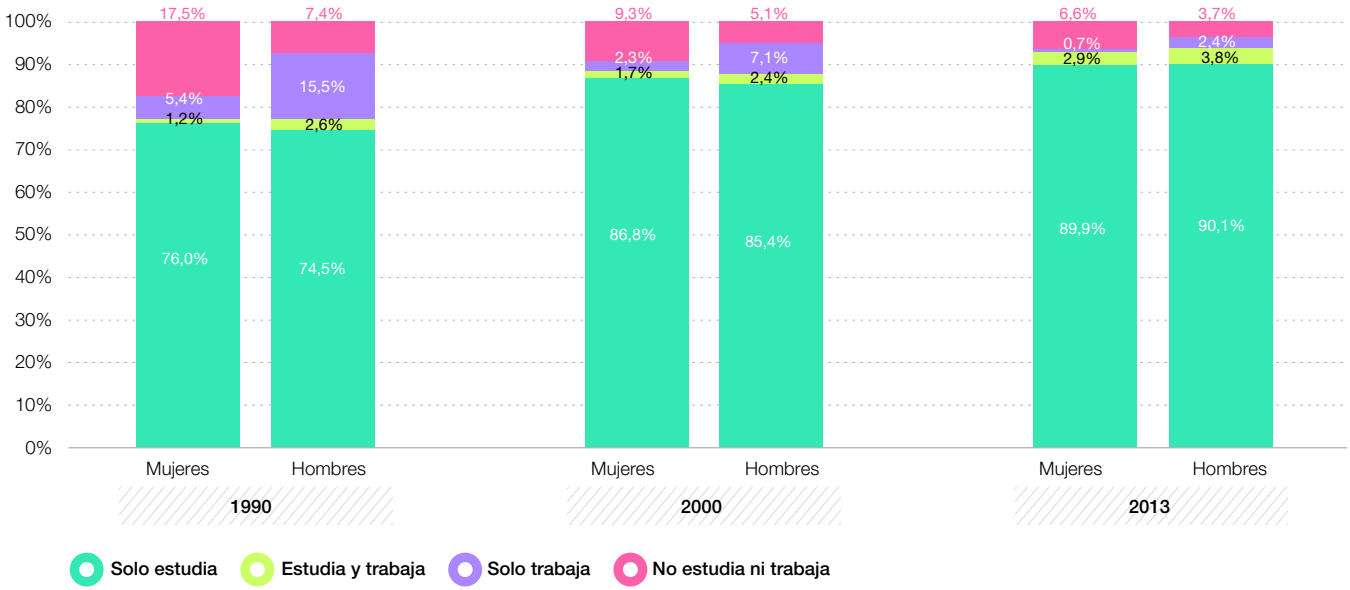
Por otro lado, Román y Murillo (2013) constatan que el liceo aporta de manera significativa al desarrollo de habilidades TIC en las y los estudiantes de segundo medio; concretamente, el 16% de la varianza del logro alcanzado en las habilidades TIC exhibidas por ellos es debido al liceo donde estudian, a sus prácticas y procedimientos. El estudio da cuenta de que los estudiantes que asisten a establecimientos de administración privada obtienen mejor puntuación en competencia digital que los que van a establecimientos municipales, incluso tras haber controlado en nivel socioeconómico y cultural de las familias.

Otro relevante hallazgo del estudio es la fuerte incidencia del nivel económico familiar en las habilidades TIC de las y los estudiantes, incluso más que en los desempeños cognitivos tradicionales, como lectura y matemáticas (MINEDUC, CEPPE y Fundación País Digital, 2013).

2.8. Adolescentes que trabajan y que no estudian ni trabajan (15 a 17 años)

En general, en Chile existe una fuerte dominancia de los estudios como actividad principal entre las y los adolescentes de 15 y 17 años de edad, en especial entre las mujeres, lo que se ha acentuado con el tiempo: mientras en 1990 el 76% de las mujeres se dedicaba a estudiar de manera exclusiva, en 2000 lo hacía el 86,8% y en 2013 el 89,9%. Entre los hombres, esos porcentajes son: 74,5%, 85,4% y 90,1%, respectivamente. Si a este grupo le agregamos a aquellos/as que combinan estudio y trabajo remunerado, se tiene que en 2013, un 92,7% de las mujeres y un 93,9% de los hombres, están dentro del sistema educacional (ver **Gráfico 2.36**).

| GRÁFICO 2.36 | Distribución porcentual de adolescentes (15 a 17 años) según actividad principal, por sexo, 1990, 2000 y 2013.



Fuente: Elaboración propia en base a Encuesta CASEN, 1990, 2000 y 2013.
Nota: Las diferencias en las proporciones entre hombres y mujeres son estadísticamente significativas en el año 1990, para Estudia y trabaja (1%), Solo trabaja (1%), y No estudia ni trabaja (1%); en el 2000, para Solo estudia (5%), Estudia y trabaja (1%), Solo trabaja (1%), y No estudian ni trabaja (1%); en el 2013, para Estudia y trabaja (5%), Solo trabaja (1%), y No estudia ni trabaja (1%).

Con el desarrollo económico de país y la obligatoriedad de la Enseñanza Media a partir de 2003, el incremento de las y los adolescentes dedicados exclusivamente a estudiar ha ocurrido en todos los estratos socioeconómicos.

Sin embargo, persisten las brechas a este nivel, pues aunque han aumentado, en 2013 solo el 86,4% de las adolescentes del primer decil de ingresos se dedica solo a estudiar (86,7% de los hombres), mientras que prácticamente la totalidad de las adolescentes del décimo decil de ingresos lo hace (97,6% y 87,6% de los hombres). Más detalles en el **Gráfico 2.37**.

Asimismo, considerando la zona de residencia. En 1990, la proporción de mujeres que solo estudiaba en el ámbito urbano (74,1%) casi duplicaba a la de sus pares rurales (43,4%), y lo mismo sucedía entre los hombres (75,4% y 39,9%, respectivamente). En la actualidad (2013), las proporciones de las y los adolescentes dedicados a estudiar de manera exclusiva, tanto en el campo como la ciudad son prácticamente iguales: mujeres: 89,8% en las zonas urbanas y el 90,1% en zonas rurales; hombres: 90,7% en zonas urbanas y 86,3% en zonas rurales. Más detalles en el **Gráfico 2.38**.

Lograr una alta permanencia de las y los adolescentes en la formación educativa es deseable, ya que esto les permitirá optar a una mayor calificación técnica o profesional que a su vez les ofrecerá una mejor inserción laboral en el futuro. Sin embargo, hay dos pequeños grupos que están fuera del sistema educacional, aquellos que se dedican a trabajar remuneradamente y los llamados NINI (NI estudian NI trabajan). A continuación se indaga en sus características.

→ *2.8.1. El vínculo de las y los adolescentes con el trabajo*

En línea con el desarrollo económico del país, la proporción de adolescentes que “solo trabajan” ha ido disminuyendo, hasta casi desaparecer. Hoy existe un pequeño grupo de mujeres y hombres entre 15 y 17 años de edad que se inserta tempranamente en el mercado laboral: un 2,4% de los hombres y un 0,7% de las mujeres se dedican exclusivamente a trabajar de manera remunerada. Entre las mujeres, lo hacía el 2,3% en 2000 y el 5,4% en 1990. En el caso de los hombres, ha sido más acentuada la disminución, pues en 2000 lo hacía el 7,1% y en 1990, el 15,5%.

Al analizar estas proporciones según el nivel de ingresos de los hogares en que crecen las y los adolescentes (**Gráfico 2.37**), se observa que en 2013, salvo el decil VII, en general en los deciles con ingresos más altos, las y los adolescentes tienden menos a trabajar como actividad exclusiva, especialmente en los deciles IX y X en que las proporciones son marginales (0,1% y 0,2%, respectivamente). En contraposición, las y los adolescentes que más se dedican al trabajo únicamente son los de los deciles I (2%), V (2,5%) y VII (3,3%, con 1,9% entre las mujeres y 4,7% entre los hombres). Asimismo, si se analiza según zona de residencia (**Gráfico 2.38**), mujeres y hombres presentan resultados diferentes; mientras las primeras registran proporciones similares en la zona urbana y rural (0,7%), los hombres que solo trabajan predominan en la zona rural (4,3% versus 2,1% en zonas urbanas).

Por otra parte, se observa que a lo largo del tiempo las y los adolescentes que combinan las actividades de estudio y trabajo son relativamente pocos, siendo más los hombres que las mujeres, aunque entre ellas se registra un aumento en las últimas tres décadas (**Gráfico 2.36**). En 2013, un 2,9% de las adolescentes estudia y trabaja, mientras lo hacía un 1,7% en 2000 y el 1,2% en 1990. Entre los hombres, estas participaciones son 3,8%, 2,4% y 2,6%, respectivamente.

Contrariamente a la intuición, según estimaciones realizadas a partir de la Encuesta CASEN 2013 (**Gráfico 2.37**), es más probable que las y los adolescentes socioeconómicamente más aventajados combinen actividades de estudio y trabajo (11,4% del decil X, versus 4% del decil I). Sin embargo, la situación se revierte para las mujeres, pues en la actualidad el porcentaje de mujeres del decil X que estudia y trabaja es prácticamente nulo (0,3%), en relación a las mujeres del decil I, que lo hacen en una proporción 10 veces superior (3,5%).

→ *2.8.2. Adolescentes que no estudian ni trabajan*

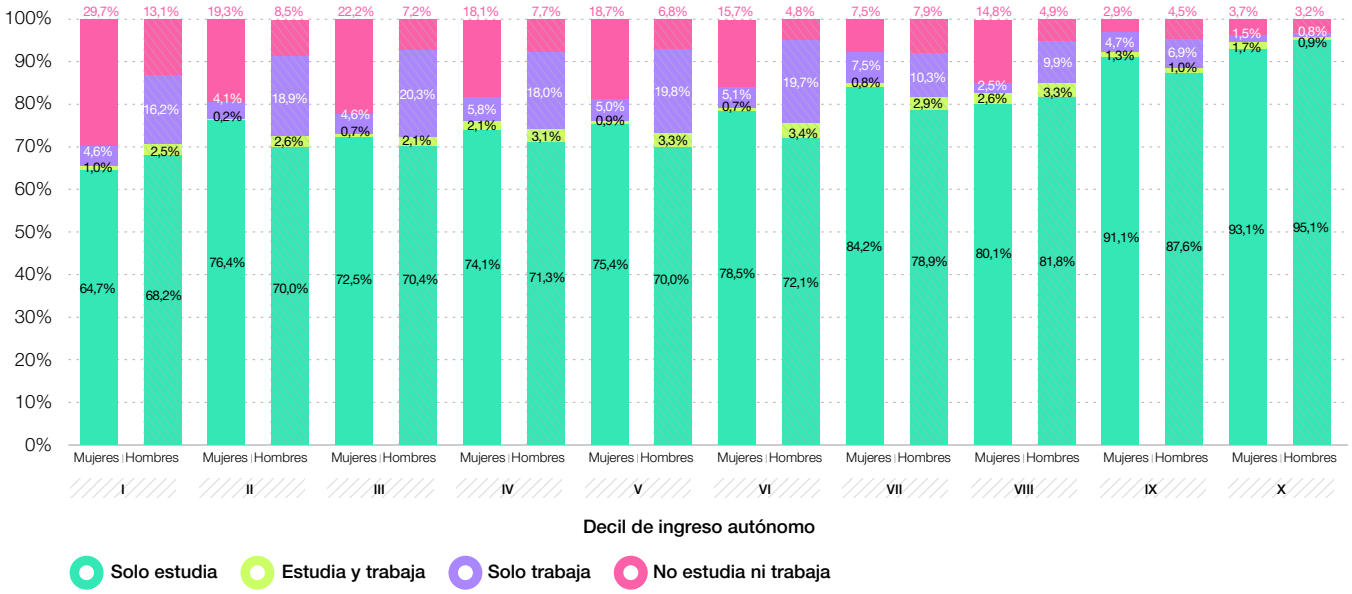
La proporción de adolescentes que no estudian ni trabajan de manera remunerada (NINI) ha disminuido notablemente desde 1990 hasta 2013, aunque continúa siendo mayor entre las mujeres, en comparación con los hombres. En 2013, el 6,6% de las mujeres adolescentes no estudiaba ni trabajaba, en el 2000 se encontraban en esta situación el 9,3% de ellas y el 17,5% en 1990. Entre los hombres adolescentes, dichos porcentajes son: 3,7%, 5,1% y 7,4%, respectivamente. Es decir, los datos revelan que, pese a la tendencia decreciente de las y los NINI, en la actualidad la proporción de las adolescentes que no estudian ni trabajan casi duplica a la de los hombres.

El nivel de ingresos de los hogares donde las y los adolescentes viven desempeña un papel muy relevante en sus actividades principales. En el caso de las mujeres adolescentes en situación de vulnerabilidad social, se observa una mayor tendencia a engrosar la proporción de las que no estudian ni trabajan de manera remunerada, especialmente en los deciles I al III, V y VI, en que la proporcion de adolescentes NINI supera el 6%. La proporción de estas últimas en el decil más pobre ha caído notablemente, desde casi un tercio en los ’90 (29,7%), a poco menos del 10% en 2013 (9,5%). Mientras que, entre la mujeres del decil X, no estudiaban ni trabajaban el 3,7% en 1990, porcentaje que apenas llega al 1,7% en 2013. Esto significa que a las brechas de género se deben sumar las brechas entre las propias mujeres, en detrimento de las que se encuentran en situaciones socioeconómicas más vulnerables.

Al comienzo del período, en el mundo rural se observaba una notable diferencia entre las mujeres y los hombres adolescentes que no estudian ni trabajan, sin embargo, esta brecha ha ido desapareciendo con los años y el desarrollo del país. En 1990, el 44,3% de las adolescentes entre 15 y 17 años residentes en zonas rurales no estudiaba ni trabajaba, mientras que el 11,8% de los hombres de esa edad no lo hacía. En el 2000 la proporción de mujeres NINI cae a la mitad (20,1%) mientras que la de los hombres disminuye a 9,8%. En 2013, aunque la brecha es menor, sigue observándose una diferencia por género estadísticamente significativa (son NINI el 6,5% de

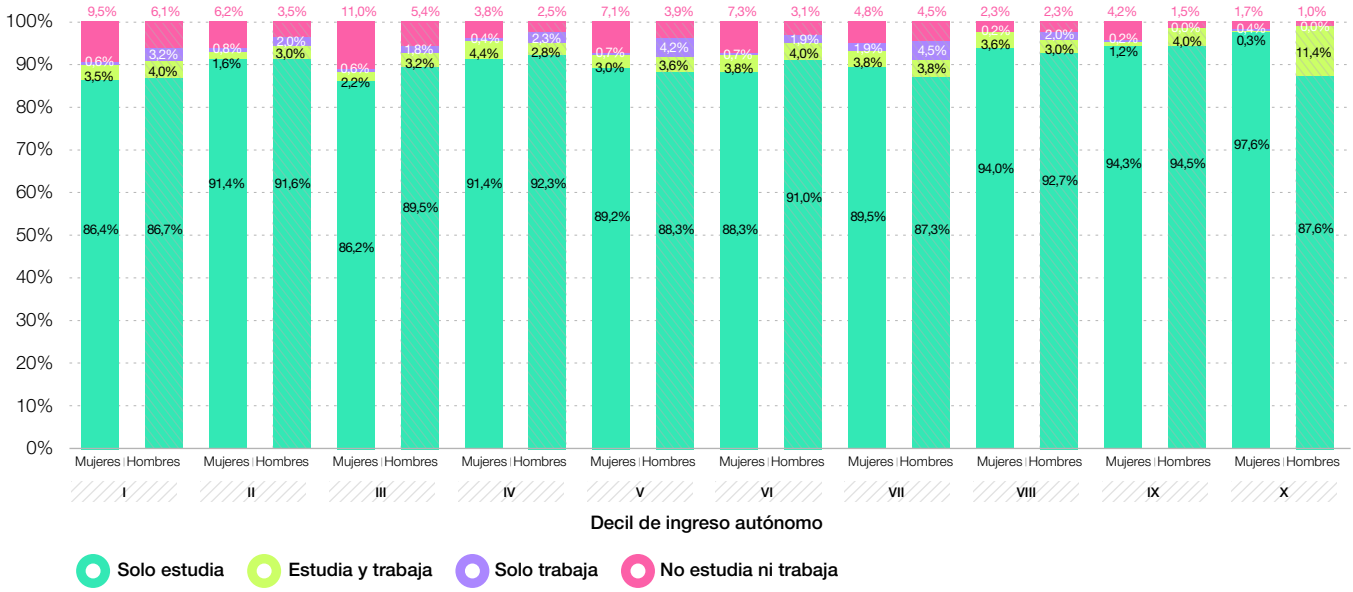
| GRÁFICO 2.37 | Distribución porcentual de adolescentes (15 a 17 años) que solo estudian, estudian y trabajan, solo trabajan, y no estudian ni trabajan, según decil de ingreso autónomo, por sexo, 1990 y 2013.

2.37.1 Distribución porcentual de adolescentes (15 a 17 años) según actividad principal y decil de ingreso autónomo, por sexo, 1990.



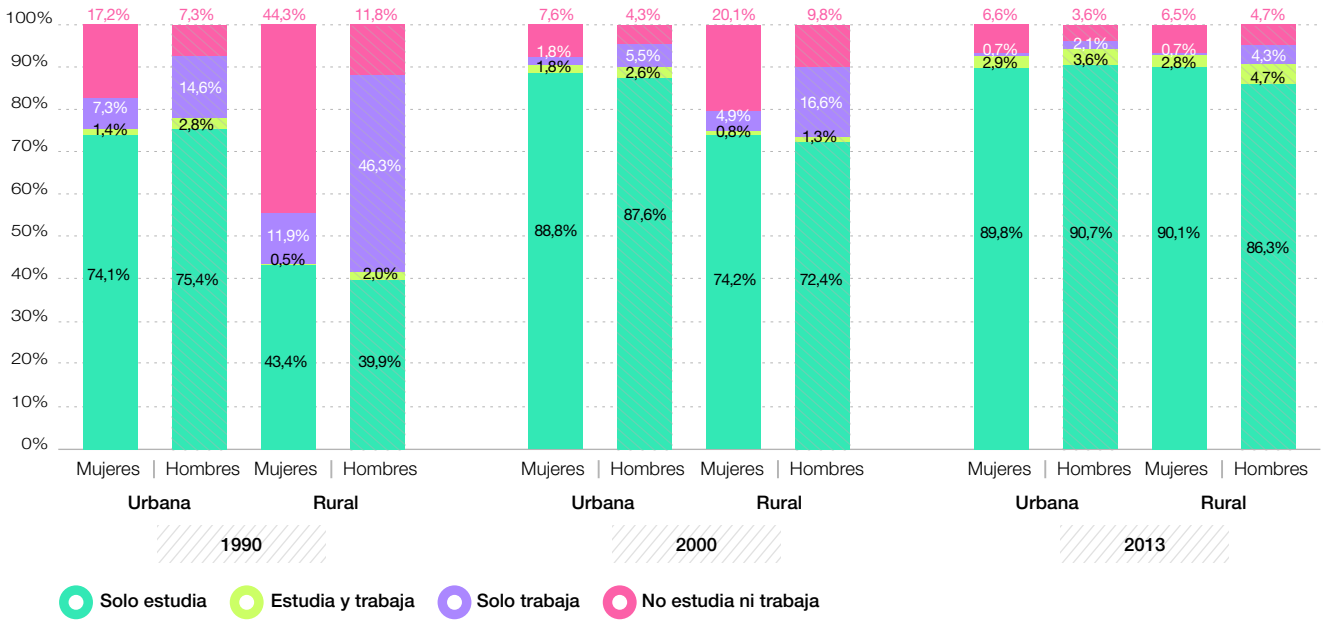
Fuente: Elaboración propia en base a Encuesta CASEN, 1990.
Nota: Las diferencias en las proporciones entre hombres y mujeres son estadísticamente significativas, para las categorías Solo estudia en el decil II (5%) y VI (10%); Estudia y trabaja en el decil I (10%), II (1%), III (10%) y V (5%); Solo trabaja en el decil I (1%), II (1%), III (1%), IV (1%), V (1%), VI (1%) y VIII (1%); y No estudia ni trabaja en el decil I (1%), II (1%), III (1%), IV (1%), V (1%), VI (1%), y VIII (1%).

2.37.2 Distribución porcentual de adolescentes (15 a 17 años) según actividad principal y decil de ingreso autónomo, por sexo, 2013.



Fuente: Elaboración propia en base a Encuesta CASEN, 2013.
Nota: Las diferencias en las proporciones entre hombres y mujeres son estadísticamente significativas, para las categorías Solo estudia en el decil III (5%) y X (1%); Estudia y trabaja en el decil II (10%), IX (10%) y X (1%); Solo trabaja en el decil I (1%), II (5%), III (5%), IV (1%), V (1%), VI (10%), VII (5%) y VIII (10%); y No estudia ni trabaja en el decil I (1%), II (1%), III (1%), V (5%) y VI (1%).

| GRÁFICO 2.38 | Distribución porcentual de adolescentes (15 a 17 años), según actividad principal y zona de residencia, por sexo, 1990, 2000 y 2013.



Fuente: Elaboración propia en base a Encuesta CASEN, 1990, 2000 y 2013.
Nota: Las diferencias en las proporciones entre hombres y mujeres son estadísticamente significativas en el año 1990, en zonas urbanas en las categorías Estudia y trabaja (1%), Solo trabaja (1%) y No estudia ni trabaja (1%) y en las zonas rurales en las categorías Estudia y trabaja (1%), Solo trabaja (1%) y No estudia ni trabaja (1%); el año 2000, en zonas urbanas en las categorías Estudia y trabaja (5%), Solo trabaja (1%) y No estudia ni trabaja (1%) y en las zonas rurales en las categorías Estudia y trabaja (5%), Solo trabaja (1%) y No estudia ni trabaja (1%); y el año 2013, en zonas urbanas en las categorías Estudia y trabaja (10%), Solo trabaja (1%) y No estudia ni trabaja (1%) y en las zonas rurales en las categorías Solo estudia (1%), Estudia y trabaja (5%), Solo trabaja (1%) y No estudia ni trabaja (1%).

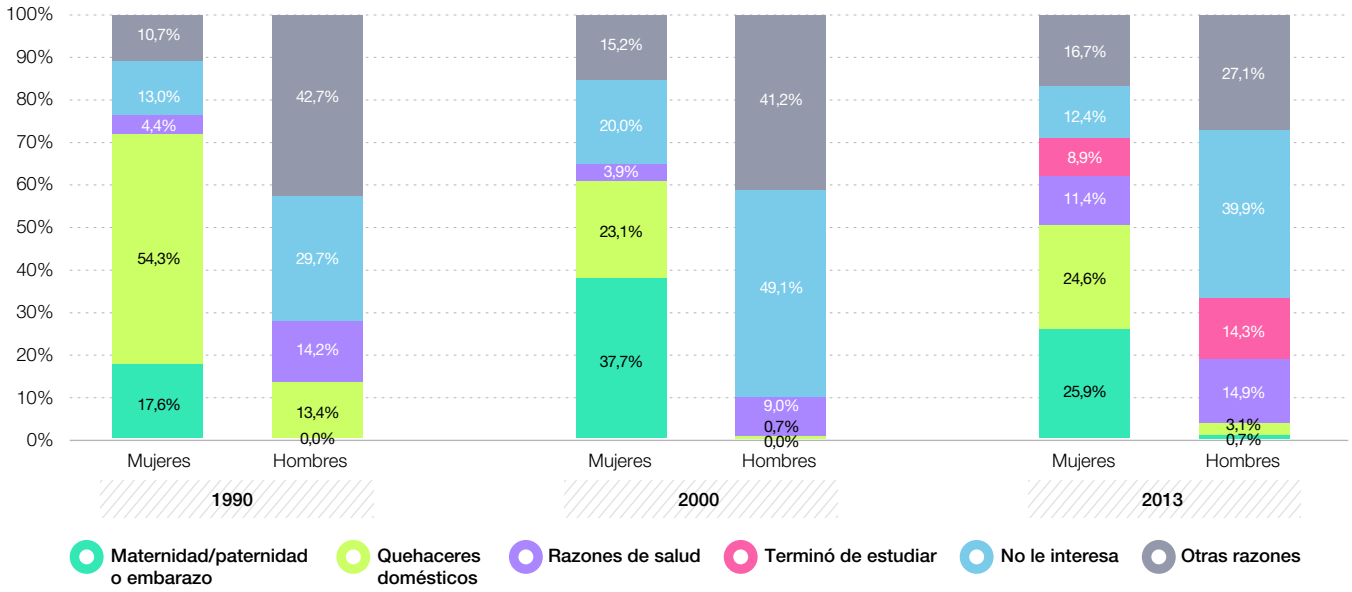
las adolescentes y el 4,7% de los adolescentes rurales).

Como se muestra en el **Gráfico 2.38**, en las zonas urbanas también hay avances, especialmente entre las mujeres, cayendo a casi la mitad la proporción de las NINI en los últimos 23 años. En 2013, no estudian ni trabajan el 6,6% de las adolescentes y el 3,6% de sus pares hombres, mientras que en 1990 no lo hacían el 17,2% y 7,3%, respectivamente.

Las razones por las cuales las y los adolescentes no asisten a un establecimiento educacional y se encuentran en inactividad laboral presentan diferencias significativas entre mujeres y hombres, expresando cómo los marcos culturales y patrones de socialización de las niñas y los niños van segmentando sus expectativas y trayectorias profesionales y de vida.

En la actualidad la maternidad o embarazo es la razón mayoritaria por la cual las adolescentes engrosan las filas de los NINI (25,9%), seguida por las responsabilidades que en ellas implican los quehaceres domésticos (24,6%). Entre los hombres, estas motivaciones justifican solo el 0,7% y 3,1% de los NINI, respectivamente. Esto demuestra que no estudiar ni trabajar no es sinónimo de inactividad laboral entre las mujeres, pues estas mayoritariamente están realizando trabajo doméstico y cuidado no remunerado, lo que las imposibilita a seguir con sus estudios o a insertarse en el mercado de trabajo. En cambio, entre los hombres sobresale la razón de no tener interés (39,9%) como la principal justificación de encontrarse inactivos y sin estudiar, proporción que asciende al 12,4% entre las adolescentes.

| GRÁFICO 2.39 | Distribución porcentual de razones para no estudiar ni trabajar entre adolescentes (15 a 17 años), por sexo, 1990, 2000 y 2013.



Fuente: Elaboración propia en base a Encuesta CASEN, 1990, 2000 y 2013.
Notas: Las diferencias en las proporciones entre hombres y mujeres son significativas en 1990 para las categorías Maternidad/paternidad o embarazo (1%), Quehaceres domésticos (1%), No le interesa (1%) y Otras razones (1%); en el 2000, para Maternidad/paternidad o embarazo (1%), Quehaceres domésticos (1%), Razones de salud (1%), No le interesa (1%) y Otras razones (1%); y en el 2013, para Maternidad/paternidad o embarazo (1%), Quehaceres domésticos (1%), Terminó de estudiar, No le interesa (1%) y Otras razones (1%).
Para detalle de "Otras razones", ir a Anexo Metodológico.
Las encuestas de los años 1990 y 2000 no permiten identificar a los NINI cuya razón es "Terminó de estudiar".

RECUADRO 2.5

Embarazo adolescente, un reproductor de pobreza

La sexualidad en adolescentes es dinámica y ha experimentado cambios importantes en las últimas décadas. Uno de los más relevantes es el aumento de las y los jóvenes que inician en edades cada vez más tempranas su sexualidad. De acuerdo a lo registrado por la VII Encuesta Nacional de la Juventud aplicada por el INJUV, en la última década han aumentado los jóvenes de 15 a 19 años que ya se han iniciado sexualmente. Este aumento es mayor entre las mujeres, pasando del 38,6% el año 2000 al 46,1%, las adolescentes que ya han iniciado su vida sexual en 2012. Los hombres de 15 a 19 años iniciados sexualmente aumentaron del 45,3% al 51,2% en el mismo período.

Cabe destacar que, aun cuando el uso de métodos anticonceptivos ha aumentado especialmente entre las mujeres, las cifras son preocupantes sobre todo si se considera que el embarazo adolescente no ha mostrado tendencias descendentes en los últimos años. El año 2012 ocho de cada diez adolescentes declaró haber utilizado algún método de anticoncepción en su última relación sexual (76,9% de las mujeres y 78,7% de los hombres iniciados sexualmente), mientras el año 2000 estas cifras ascendían al 58,4% de las mujeres y el 63% de los hombres de 15 a 19 años.

Si se revisa las razones que las y los jóvenes entregan para el no uso de métodos de anticoncepción, los principales argumentos entre mujeres y hombres son porque

tienen pareja estable (31,2% y 29%, respectivamente) y porque no les gustan los métodos que conocen (16,2% de las mujeres y 27,1% de los hombres). Además, son realmente preocupantes las cifras sobre la cantidad de jóvenes que poseen una actitud pasiva sobre su sexualidad y los riesgos que implica practicarla sin protección. Un 11,6% de las adolescentes y un 17,1% de los adolescentes declararon no utilizar algún método anticonceptivo porque no conocen o no saben cómo usarlo, el 11% de las mujeres y el 13,3% de los hombres justificaron que sus parejas no querían utilizar un método de anticoncepción, y el 9,9% de las mujeres y 13,6% de ellos declararon no utilizar método alguno porque no se atrevieron a sugerírselo a su pareja. Finalmente, preocupa también que el 9,2% de las mujeres de 15 a 19 años declaró no utilizar protección porque querían quedar embarazadas (versus el 9,8% de los hombres).

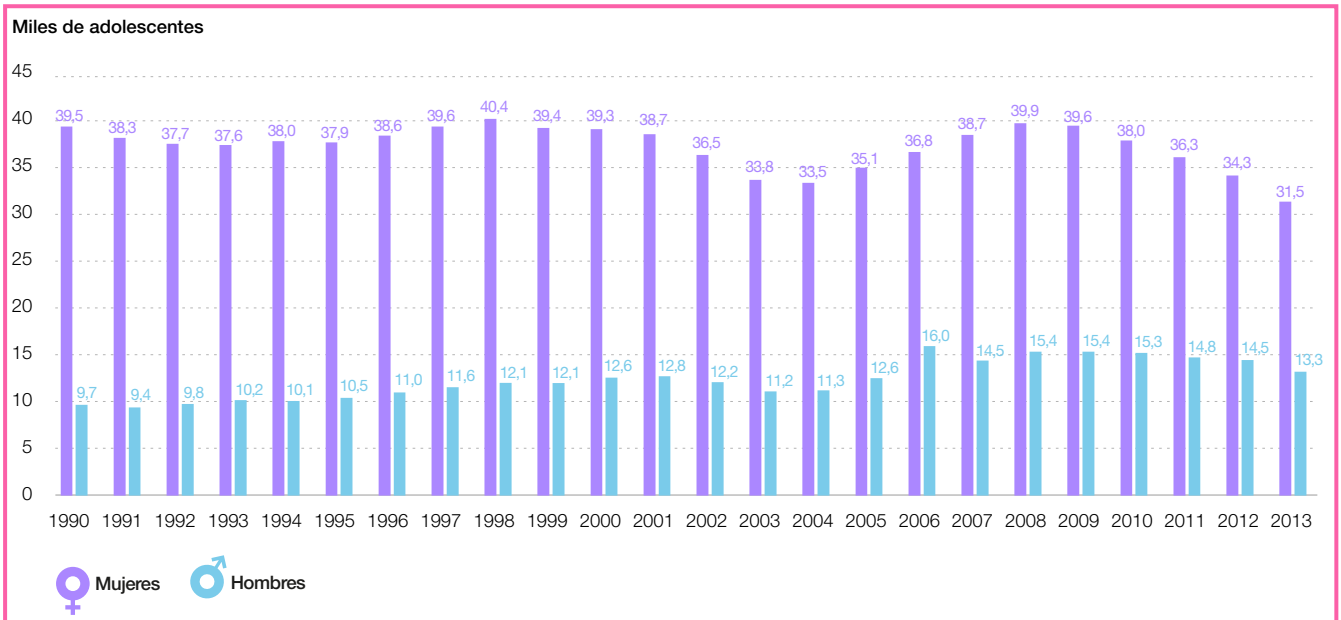
Este inicio precoz de la actividad sexual se relaciona con el embarazo adolescente: un 20,7% de las adolescentes y un 7,8% de los adolescentes iniciados sexualmente declaró haber experimentado un embarazo no deseado. El embarazo adolescente es considerado una problemática social, que tiene como consecuencia la falta de oportunidades y perspectivas futuras de vida para la adolescente embarazada, para su hijo/a y para su familia. El embarazo adolescente, se ha vinculado a múltiples determinantes sociales, entre los que se encuentran, el bajo nivel socioeconómico, el bajo nivel de escolaridad y la ausencia de proyecto de vida; también se le ha relacionado con inequidades en el acceso a servicios de salud sexual y reproductiva (Dides, Benavente & Morán, 2009).

En el año 2013, el número total de nacidos vivos en Chile fue de 242.005, de los cuales, el 13,4% (32.402) correspondió a hijos/as de madres adolescentes. Si bien la gran mayoría de esos nacimientos corresponden a madres de 15 a 19 años de edad (31.506), 902 los recién nacidos ese año tuvieron madres menores de 15 años (INE, 2013). En la actualidad la fecundidad adolescente (antes de los 20 años) es menor que en décadas anteriores, aunque presenta una tendencia a la estabilización, resistiéndose a bajar. De hecho, Chile, junto con México, detenta la mayor tasa de fecundidad adolescente de los países de la OCDE y está, según el Banco Mundial, en el promedio latinoamericano -que es muy elevado- solo superado por el África Subsahariana. Basta mencionar, como ejemplo, que mientras la tasa de fertilidad en adolescentes de 15 a 19 años es de 62 por mil en México y 55 por mil en Chile, es mucho más baja en países tales como Estados Unidos (30), Reino Unido (26), Nueva Zelanda (24), España (10), Francia (6), Italia (4), Suiza (2). (Base de Datos del Banco Mundial).

El embarazo adolescente se convierte en un hito determinante que tiene consecuencias y distingue las trayectorias de vida de quienes fueron madres o padres en la adolescencia de quienes no lo fueron. Basta mencionar que quienes experimentaron la maternidad/paternidad durante la adolescencia presentan menores niveles de escolaridad que aquellos que no tienen hijos/as: solo 16% de quienes han sido madres/padres adolescentes están estudiando en la Educación Superior o han completado este nivel académico, contra el 32% de los que fueron madres/padres a los 20 años o más y el 43% de las personas jóvenes que aún no tienen hijos/as (Encuesta Nacional de Juventud 2012, INJUV).

Es frecuente que las personas jóvenes que fueron madres/padres durante la adolescencia no tengan la oportunidad de estudiar ni de trabajar, y en esto el género tiene fuerte impacto. Tal como se muestra en el **Gráfico 2.40**, en el año 2013 se registró un total de 31.506 madres de entre 15 y 19 años (de ellas, un 88,8% son primerizas) y 13.271 padres en el mismo tramo etario. Generalmente, tras un embarazo en la adolescencia, las mujeres abandonan más tempranamente los estudios para dedicarse a las labores domésticas y asumir la responsabilidad del cuidado de los hijos/as, mientras que los hombres lo hacen para trabajar en forma remunerada y adquirir la responsabilidad económica, con una inserción laboral bastante precaria (ComunidadMujer, 2013 y Lupica, 2014).

| GRÁFICO 2.40 | Adolescentes (15 a 19 años) que fueron madres o padres, 1990-2013.



Fuente: Elaboración propia en base “Estadísticas Vitales” (INE, 2013), y base de datos de nacimientos (INE, 1990-2012).

El 18 de enero de 2010 se promulgó la Ley N° 20.418 que fija normas sobre información, orientación y prestaciones en materia de regulación de la fertilidad. Esta establece en su artículo 2 que toda persona tiene derecho a elegir libremente, sin coacción de ninguna clase y de acuerdo con sus creencias o formación, los métodos de regulación de la fertilidad femenina y masculina que cuenten con la debida autorización y, del mismo modo, acceder efectivamente a ellos.

Asimismo, establece que en aquellos casos en que el método anticonceptivo de emergencia sea solicitado por una persona menor de 14 años, el funcionario o facultativo que corresponda, del sistema público o privado de salud, procederá a la entrega de dicho medicamento, debiendo informar, posteriormente, al padre o madre de la adolescente o al adulto responsable que ella señale.

En suma, en espacios críticos, de población muy vulnerable, se requiere de una intervención decidida, incluso personalizada, que comprometa recursos humanos y económicos. Es prioritario ser efectivos en la prevención del primer embarazo mediante una mejor educación sexual, con fácil acceso a la anticoncepción y anticoncepción de emergencia y promoviendo relaciones igualitarias entre adolescentes.

Dado que la maternidad temprana es una realidad, resulta indispensable comprometer recursos para apoyar a estas madres, con el objetivo de que continúen su proceso formativo y, luego, puedan incorporarse al mercado de trabajo.

Ello contribuiría a evitar que muchas mujeres –y sus hijos/as- entren en el círculo vicioso de la pobreza.

Fuente: Elaboración propia en base a INE, Estadísticas Vitales, 1990-2013.

3.

CAPÍTULO 3

Brechas de género en la juventud (18 a 24 años)


RENATA

3.

Para efectos del presente análisis, se acotará a la población joven a aquella comprendida entre los 18 y 24 años de edad. En Chile, se estima que en 2015 las y los jóvenes ascienden a 2.005.376 (49% de mujeres y 51% de hombres), representado el 11,1% dentro de la pirámide poblacional (INE).



Las y los jóvenes constituyen una fuente importantísima de desarrollo, no obstante, los esfuerzos realizados en pro de su integración, tanto en Chile como el resto de América Latina, aún no son suficientes. Según PNUD (2014), “la juventud ha contribuido con ideas nuevas y ha sido proactiva a la hora de identificar soluciones a los desafíos para el desarrollo, y también ha demostrado su capacidad para tender puentes interculturales de diálogo. Invertir en este sector le permitirá a la juventud alcanzar su máximo potencial como individuos, líderes y agentes de cambio, y como promotores de justicia social”. En ese sentido, aprovechar el potencial que representan las y los jóvenes es esencial y, para ello, es necesario potenciar dos grandes eslabones de desarrollo: la educación y el empleo (Trucco y Ullmann, 2015).

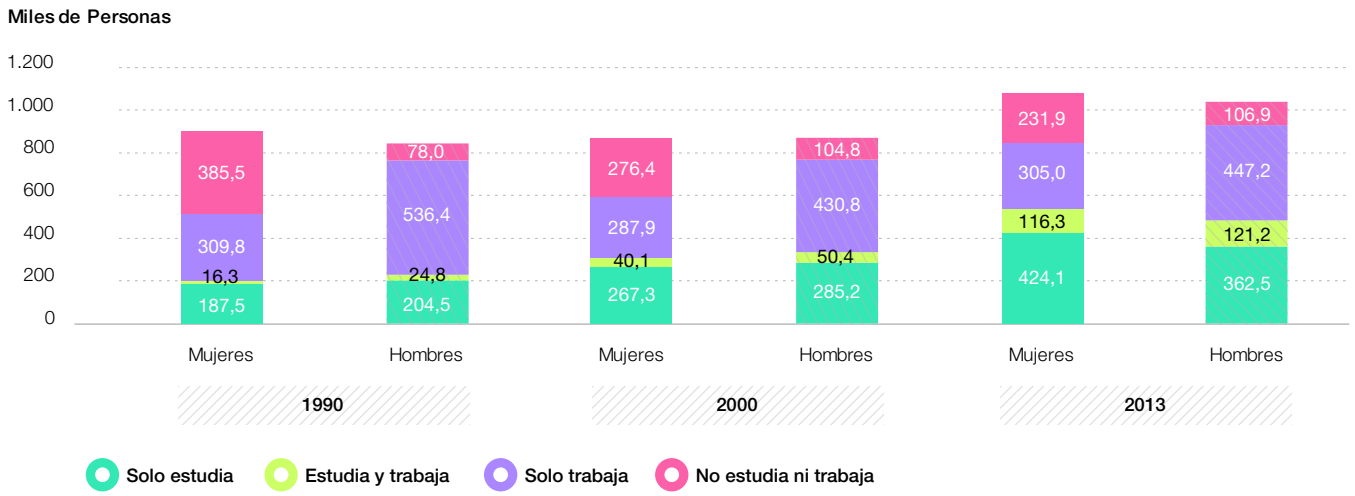
Entre los 18 y 24 años, las y los jóvenes toman decisiones personales trascendentes, vinculadas a las transiciones educativas, laborales y familiares propias de ese momento del ciclo vital de las personas. En general, en esta etapa se superponen una serie de actividades en diversos ámbitos: terminan sus estudios en la Educación Media, algunos ingresan a estudios superiores, tienen sus primeras experiencias en el mercado laboral y empiezan a formar sus propias familias. Las formas en que se asumen los diferentes roles y el paso entre la familia de origen y la propia, así como el tránsito desde el sistema educativo al mercado laboral, son esenciales en la construcción de sus trayectorias de mediano y largo plazo, pero también para el desarrollo de la sociedad en su conjunto y la cohesión social (Lupica, 2014).

La decisiones durante esta etapa son la continuidad de las trayectorias de vida forjadas durante la infancia y la adolescencia, son la cristalización de patrones culturales aprehendidos, de roles y expectativas, que se fraguan a la luz de lo que se ha interiorizado a partir de los diversos espacios de socialización que han marcado cada historia de vida. Así, son diversos los elementos que condicionan el modo en que los jóvenes se disponen hacia la adultez, que van desde el estrato socioeconómico y el acceso a capital educacional formal y cultural, hasta el rol de los padres/madres, profesores/as y los propios pares, y por supuesto, el género. “Las condiciones estructurales de desigualdad socioeconómica y espacial, las características de la oferta educativa formal y no formal, la estructura productiva y el entorno inmediato en el que se desarrollan influyen en las trayectorias y biografías de los jóvenes de la región, tanto en términos de las diversas oportunidades de inserción social a las que pueden acceder, como, y más ampliamente, en sus sentidos de pertenencia y modos de concebir la vida y el futuro dentro (o fuera) de las sociedades latinoamericanas” (Trucco y Ullmann, 2015).

La inserción social de las y los jóvenes puede ser analizada a partir de la combinatoria de sus actividades principales: la educación, el trabajo para el mercado y el realizado para la propia familia. Es posible, entonces, clasificar a los jóvenes en cuatro grupos: (a) los que solo estudian, (b) los que solo trabajan de manera remunerada, (c) aquellos que trabajan de manera remunerada y estudian; y (d) los que no estudian ni trabajan de manera remunerada (NINI) y que, en muchos casos, se dedican a las tareas del hogar y de cuidado de otros integrantes de la familia.

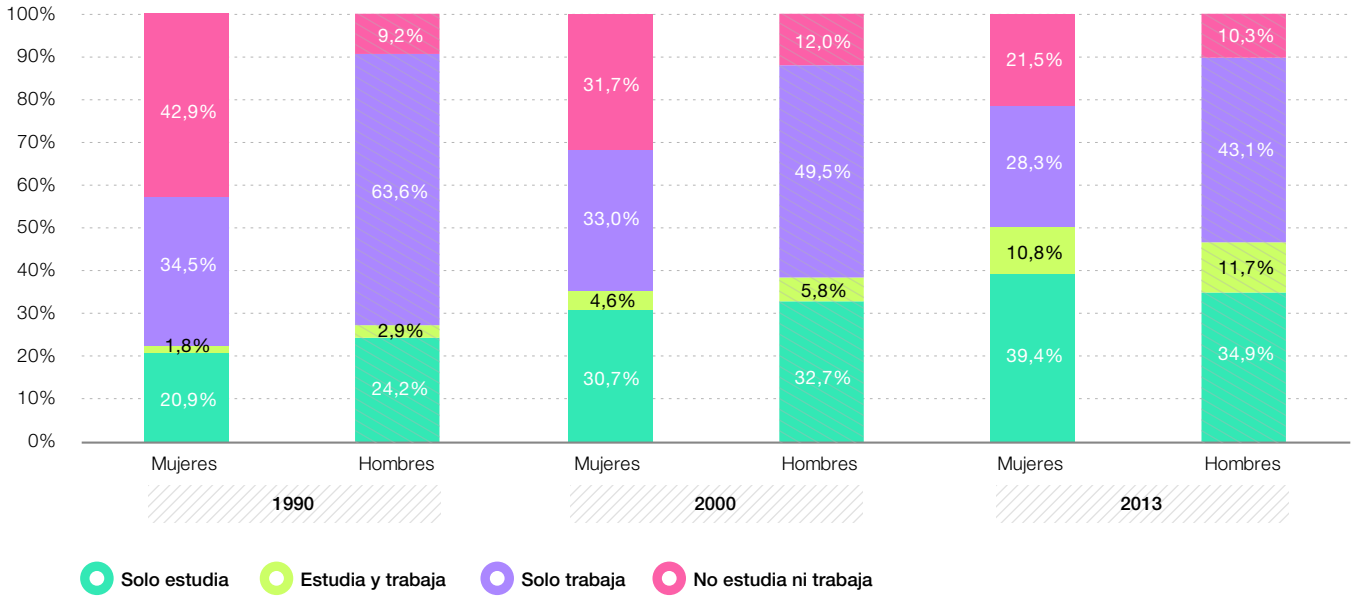
| GRÁFICO 3.1 | Jóvenes (18-24 años) según actividad principal, por sexo, 1990, 2000 y 2013.

3.1.1 Jóvenes (18-24 años) según actividad principal, por sexo, 1990, 2000 y 2013.



Fuente: Elaboración propia en base a Encuesta CASEN, 1990, 2000 y 2013.
Nota: Las diferencias en las proporciones entre hombres y mujeres son estadísticamente significativas en 1990 en todas las categorías (1%); en el 2000, en todas las categorías (1%); y en el 2013, en Solo estudia (1%), Estudia y trabaja (5%), Solo trabaja (1%) y No estudia ni trabaja (1%).

3.1.2 Distribución porcentual de jóvenes (18-24 años) según actividad principal, por sexo, 1990, 2000 y 2013.



Fuente: Elaboración propia en base a Encuesta CASEN, 1990, 2000 y 2013.
Nota: Las diferencias en las proporciones entre hombres y mujeres son estadísticamente significativas en 1990 en todas las categorías (1%); en el 2000, en todas las categorías (1%); y en el 2013, en Solo estudia (1%), Estudia y trabaja (5%), Solo trabaja (1%) y No estudia ni trabaja (1%).

Actualmente, como se puede observar en el **Gráfico 3.1**, entre los jóvenes de 18 a 24 años de edad existen diferencias significativas respecto a las actividades que mujeres y hombres realizan. Entre las mujeres, es mayoritaria la proporción que se dedica al estudio exclusivamente (39,4%), seguidas por aquellas que se dedican solo a trabajar (28,3%), las que no estudian ni trabajan (21,5%) y, finalmente, las que estudian y trabajan (10,8%). Entre los hombres, es mayoritaria la proporción que se dedica al trabajo remunerado como actividad principal (43,1%), seguidos por aquellos que se dedican al estudio con exclusividad (34,9%), los que estudian y trabajan (11,7%) y, finalmente y con mucha distancia respecto a sus pares mujeres, los que no estudian ni trabajan (10,3%).

Considerando a quienes estudian y trabajan de manera exclusiva o combinada, entre los hombres prevalece una mayor tendencia hacia el trabajo remunerado (54,8% vs el 39,1% de las mujeres), y entre las mujeres, hacia los estudios (50,2% vs 46,6% de los hombres), sin embargo, la principal brecha entre las y los jóvenes se da en su vinculación con el mercado laboral. Aun así, desde una perspectiva histórica, es importante señalar que esta brecha ha menguado considerablemente porque, entre los hombres, han disminuido aquellos que se dedican al trabajo remunerado (66,5% en 1990), a favor de una mayor prevalencia de estudios. La otra brecha de género relevante ocurre entre las y los NINI, la que también ha disminuido (en 1990, un 42,9% de las mujeres estaba en dicha situación) a causa de la mayor proporción de mujeres que se dedica a estudiar.

En virtud de lo anterior, el presente capítulo aborda las principales brechas de género que ha enfrentado la población juvenil en Chile a lo largo de las últimas décadas y en los principales campos de desarrollo: educación y trabajo.

3.1 Juventud y educación

Como se expresó anteriormente, la educación es uno de los grandes motores del desarrollo y uno de los principales promotores de la inclusión social y económica de la juventud. Según CEPAL (2010), “el aumento de los niveles educativos de la población se asocia al mejoramiento de otros factores clave de desarrollo y bienestar, como la productividad, la movilidad social, la reducción de la pobreza, la construcción de la ciudadanía y la identidad social y, en definitiva, el fortalecimiento de la cohesión social”. En este sentido, el análisis que sigue se enfocará precisamente en la situación de las y los jóvenes de 18 a 24 años insertos plenamente en el sistema educativo, así como en aquellos que, paralelamente, se desempeñan en el mercado laboral.

RECUADRO 3.1

Marco institucional de la Educación Superior en Chile

Durante los últimos 25 años, el sistema de Educación Superior chileno ha experimentado una importante expansión y diversificación en cuanto a tipo de instituciones. Entre los factores que explican este fenómeno, se encuentra la creación del nuevo marco normativo que en 1981 promulgó la reestructuración de las universidades estatales, dio lugar a la creación y funcionamiento de instituciones privadas sin financiamiento estatal y reconoció formalmente dos nuevos tipos de instituciones no universitarias: los Institutos Profesionales (IP) y los Centros de Formación Técnica (CFT).

Dada la escasa regulación, proliferaron a lo largo de todo el país diversas instituciones y carreras, muchas de las cuales son cuestionadas por su deficiente calidad. Según informa el MINEDUC, en 1980, había 8 Universidades y ningún IP ni CFT; en 1986, había 23 Universidades, 23 IP y 111 CFT; en 1995, había 70 Universidades, 73 IP y 127 CFT; en 2005 había 61 Universidades, 45 IP y 109 CFT; en 2014, hay 60 Universidades, 44 IP y 58 CFT.

Este aumento explosivo dificultó los procesos de regulación de las instituciones de Educación Superior, por lo que la Ley Orgánica Constitucional de Enseñanza (LOCE) N° 18.962, promulgada en 1990[1], creó el Consejo Superior de Educación con el objeto de "administrar un nuevo sistema de supervisión de universidades e institutos profesionales privados", mientras que los CFT quedaron, en ese entonces, a cargo del Ministerio de Educación.

Luego, en 1999, se crea la Comisión Nacional de Acreditación de Pregrado (CNAP) con el objeto de "diseñar y proponer un sistema nacional de aseguramiento de la calidad de la educación y de conducir procesos experimentales de acreditación, entendido eso como la evaluación periódica de la de instituciones de Educación Superior autónomas". En el año 2006, las propuestas elaboradas por la CNAP condujeron a la sanción de la Ley 20.129, que establece un sistema nacional de aseguramiento de la calidad de la Educación Superior y crea la Comisión Nacional de Acreditación (CNA). La CNA es un organismo público y autónomo cuyo rol es "verificar y promover la calidad de las Universidades, IP y CFT autónomos y de las carreras y programas de estudios que éstos ofrecen".

Durante el 2006, se producen movilizaciones masivas de estudiantes secundarios y universitarios, conocidas también como la "Revolución Pingüina". Los alumnos demandaban principalmente la derogación de la LOCE y el fin de la municipalización en la Educación Básica y Media. Finalmente, la LOCE fue reemplazada en 2009 por la Ley General de Educación (Ley N° 20.370), mediante la cual se creó el Consejo Nacional de Educación (CNE) cuyas funciones son, entre otras, el licenciamiento y las apelaciones de decisiones de acreditación desarrolladas por su antecesor, el Consejo Superior de Educación.

ACCESO A CRÉDITOS Y BECAS

Otro factor vinculado a la expansión del sistema de Educación Superior y el crecimiento de la matrícula es el aumento de las ayudas estudiantiles: créditos y becas.

1 La LOCE fue promulgada cuatro días antes de que Augusto Pinochet entregara el poder. Esta ley definió el rol del Estado como regulador, delegando gran parte de la enseñanza al sector privado. La LOCE, además de fijar los requisitos mínimos que debían cumplir los niveles de Enseñanza Básica y Media, normó el proceso de reconocimiento oficial de los establecimientos educacionales de todo nivel, incluyendo los de Educación Superior.

N° 18.956 reestructura el Ministerio de Educación y crea la División de Educación Superior, que posibilitó "políticas del Estado, que han impulsado el desarrollo de la educación terciaria, destacando su trabajo en ampliar la cobertura de ayudas estudiantiles (becas y créditos) para dar más y mejores alternativas de financiamiento a los estudiantes de Educación Superior. Su esfuerzo también se ha centrado en el desarrollo de nuevos mecanismos de financiamiento para las instituciones del sistema, tales como el Fondo de Desarrollo Institucional y el Programa de Mejoramiento de la Calidad y la Equidad de la Educación Superior (MECESUP). Los avances que ha experimentado el país en materia de Educación Superior son el resultado de un gran esfuerzo financiero del Estado, que en términos reales, ha incrementado 7,2 veces el presupuesto destinado a la División desde 1990 a 2012."

En cuanto a los créditos, en 1981 se gesta el Crédito Fiscal Universitario, beneficio para las y los estudiantes que no pueden financiar sus estudios y que se matriculan en las universidades estatales e institutos profesionales de la época. En 1991 se suma a los créditos, las becas de arancel que cubren total o parcialmente el arancel anual de la carrera. En la actualidad, existen distintas becas, por ejemplo, la Beca Nuevo Milenio, Bicentenario y Juan Gómez Millas fueron las con mayor cobertura el año 2014. Los principales criterios de acceso a las becas son de rendimiento académico y nivel de ingresos de las familias (tres primeros quintiles de ingreso).

En 1994 se crea el "Fondo Solidario de Crédito Universitario" que entrega créditos a los alumnos y alumnas de las 25 instituciones pertenecientes al Consejo de Rectores de las Universidades Chilenas (CRUCH)[2], para costear de forma total o parcial los aranceles de las carreras. En 2005, se genera el Sistema de Créditos con Garantía del Estado para estudios superiores (conocido como Crédito con Aval del Estado, CAE), que amplía el acceso a crédito a las y los estudiantes más vulnerables económicamente, y que no estudian en las Universidades del CRUCH (dicho año, la matrícula de estudiantes de pregrado en Universidades fuera del CRUCH corresponde al 41,7%; en 2015, corresponde al 52,8%).

Aunque la información no está desagregada por sexo, cabe destacar que en 1994, había 71.222 jóvenes beneficiados con el Fondo Solidario de Crédito Universitario, alcanzando a cubrir con ello al 22,2% de la matrícula de pregrado, y 28.300 estudiantes financiados a través de becas, es decir, el 8,8% de los matriculados de pregrado. El año 2000, 25.222 jóvenes eran beneficiarios de Becas y 109.951 del Fondo, alcanzando una cobertura del 31% del total de la matrícula. En 2014, 331.408 estudiantes eran beneficiarios de Becas, 83.885 del Fondo y 356.556 del CAE. De esta forma, se logró una cobertura del 67,4% de la matrícula de pregrado.

En el año 2011, con miles de egresados/as y desertores/as de la Educación Superior, muchos de ellos con considerables niveles de endeudamiento, se inició una nueva movilización estudiantil para demandar, entre otros, mayor igualdad en el sistema educacional universitario (acceso y gratuidad), aumentar el gasto público en la Educación Superior y terminar con el lucro en toda la educación chilena. Luego de meses de paralizaciones, el gobierno presentó su primera propuesta, estableciendo, entre otras medidas, un nuevo fondo para la educación, facilitando el acceso a créditos universitarios, y asumiendo el costo fiscal asociado a rebajar la tasa

2 El Consejo de Rectores de las Universidades Chilenas (CRUCH) es una persona jurídica de derecho público, administración autónoma, que fue creado en 1954, como un organismo de coordinación de la labor universitaria de la nación. Está compuesto por las siguientes 25 universidades nacionales: Universidad de Chile; Pontificia Universidad Católica de Chile; Universidad de Concepción; Pontificia Universidad Católica de Valparaíso; Universidad Técnica Federico Santa María; Universidad de Santiago de Chile; Universidad Austral de Chile; Universidad Católica del Norte; Universidad de Valparaíso; Universidad de Antofagasta; Universidad de La Serena; Universidad del Bío - Bío; Universidad de La Frontera; Universidad de Magallanes; Universidad de Talca; Universidad de Atacama; Universidad de Tarapacá; Universidad Arturo Prat; Universidad Metropolitana de Ciencias de la Educación; Universidad de Playa Ancha de Ciencias de la Educación; Universidad Tecnológica Metropolitana; Universidad de Los Lagos; Universidad Católica del Maule ; Universidad Católica de la Santísima Concepción; Universidad Católica de Temuco. A partir de fines del 2015 se suman 2 universidades estatales más a las 25 ya existentes: Universidad de Aysén y Universidad de O`Higgins.

de interés del CAE, año a año, descendiendo desde el 5,8% inicial hasta el 2%, equiparando así su tasa con la del "Fondo Solidario de Crédito Universitario"[3]. Las medidas fueron consideradas insuficientes por los estudiantes, y las ideas de "fin al lucro" y "educación gratuita y de calidad" se tomaron el debate.

En 2014 asume el segundo gobierno encabezado por la presidenta Michelle Bachelet e inicia un nuevo proceso de diálogo con diversas organizaciones para exponer y consensuar los principales ejes de una reforma integral de la educación en Chile. A enero de 2016, está aprobada la "Ley de Inclusión", que implica terminar con el lucro, la selección y el copago en todos los establecimientos escolares que reciben recursos o aportes del Estado; la "Ley corta de gratuidad", que otorga gratuidad a las y los jóvenes del 50% más vulnerable, matriculados en las instituciones de Educación Superior adscritas[4]; y la "Carrera Docente", que en términos generales, establece una serie de condiciones a la formación universitaria de las y los profesores; un Sistema de Desarrollo Profesional Docente, asociado a asignaciones y bonos y a un Sistema de Apoyo Formativo; una proporción de 60% de horas lectivas y 40% de no lectivas durante la jornada laboral de los profesores; y un bono de retiro. Por otro lado, en materia de educación, se está discutiendo en el Congreso el proyecto que crea el Sistema Nacional de Educación Pública, que busca terminar con la actual municipalización de la educación escolar.

Fuente: Elaboración propia en base diversas fuentes, pero principalmente, al Consejo Nacional de la Educación, 2016.

3 El Estado subsidia la diferencia entre el valor original de la cuota (con la tasa de interés establecida en el contrato del beneficiario/a) y el monto de la cuota rebajada con la tasa de interés del 2%, para todos los que obtuvieron el beneficio entre el 2006 y el 2011 y tienen sus cuotas al día. A partir del año 2012, el financiamiento cuenta con una tasa de interés del 2% desde su origen

4 La ampliación de la población beneficiaria, así como las instituciones adscritas al sistema de gratuidad, se supone será gradual y progresiva, pero faltan todavía muchas definiciones técnicas y políticas al respecto, de modo que en este informe no es posible reseñarlas.

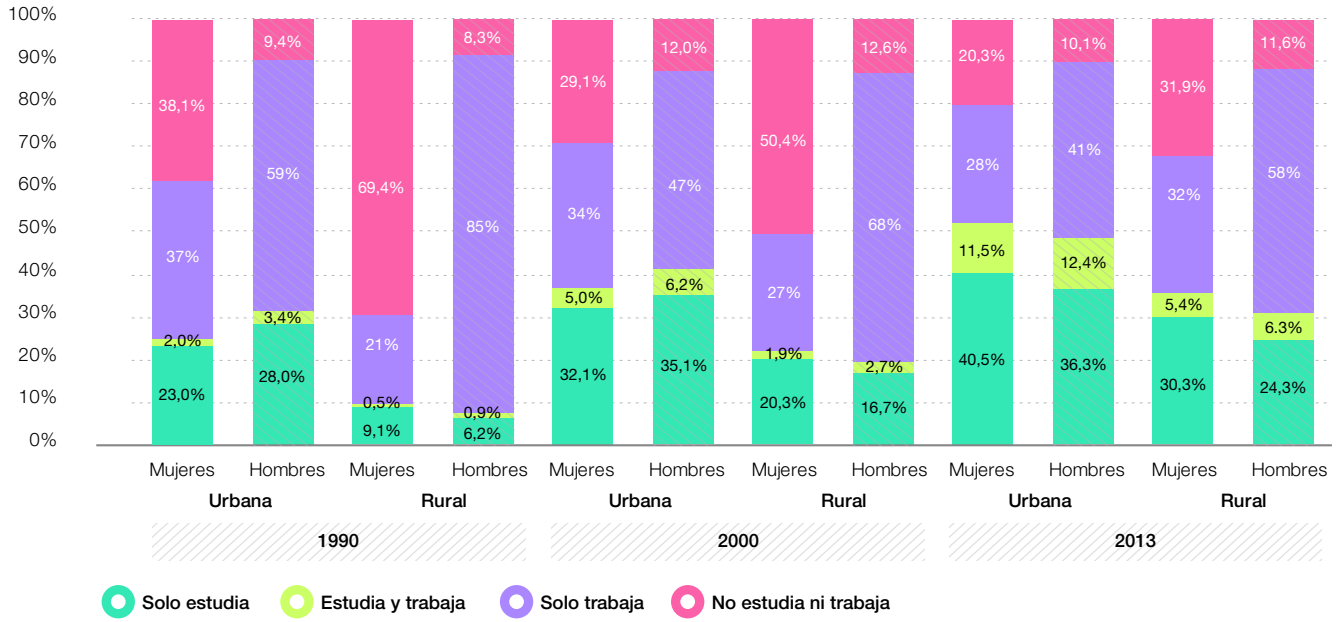
3.1.1 Jóvenes estudiando

3.1.1.1 Jóvenes que solo estudian

Como se observa en el **Gráfico 3.1**, en las últimas tres décadas, la proporción de jóvenes que se dedican únicamente a estudiar aumentó considerablemente, sobre todo entre las mujeres, para quienes prácticamente se duplicó la proporción de las que solo estudian (desde un 20,9% hasta un 39,4%), mientras que entre los hombres, el aumento fue de un 44% (desde un 24,2% hasta un 34,9%). En consecuencia, la brecha de género entre las y los jóvenes que solo estudian, que en el pasado se daba en favor de los hombres, se ha revertido y hoy es mayor la proporción de las mujeres que lo hacen.

Si se observa los datos según zona geográfica, se ve que la proporción de jóvenes que solo estudia ha crecido entre las personas jóvenes de las zonas urbanas y rurales, aunque el crecimiento ha sido mayor entre las que viven en zonas rurales, especialmente entre los hombres. Tal como se puede observar en el **Gráfico 3.2**, entre 1990 y 2013, la proporción de jóvenes rurales que solo estudian prácticamente se cuadruplicó entre los hombres (desde un 6,2% hasta un 24,3%) y se triplicó entre las mujeres (desde un 9,1% hasta un 30,3%); mientras que en zonas urbanas, casi se duplicó entre las mujeres (23% y 40,5%, respectivamente) y aumentó un 29,6% entre los hombres (28% y 36,3%, respectivamente).

| GRÁFICO 3.2 | Distribución porcentual de jóvenes de jóvenes (18-24 años) según actividad principal y zona de residencia, por sexo, 1990, 2000 y 2013.



Fuente: Elaboración propia en base a Encuesta CASEN, 1990, 2000 y 2013.
hombres y mujeres de zonas urbanas son estadísticamente significativas en todas las categorías (1%), y entre los de zonas rurales en las categorías Solo estudia (1%), Solo trabaja (1%) y No estudia ni trabaja (1%). El año 2000, las diferencias en las proporciones entre hombres y mujeres de zonas urbanas y rurales son estadísticamente significativas en todas las categorías (1%). El año 2013, las diferencias en las proporciones entre hombres y mujeres de zonas urbanas son estadísticamente significativas en las categorías Solo estudia (1%), Estudia y trabaja (5%), Solo trabaja (1%) y No estudia ni trabaja (1%), y entre los de zonas rurales en las categorías Solo estudia (1%), Solo trabaja (1%) y No estudia ni trabaja (1%).

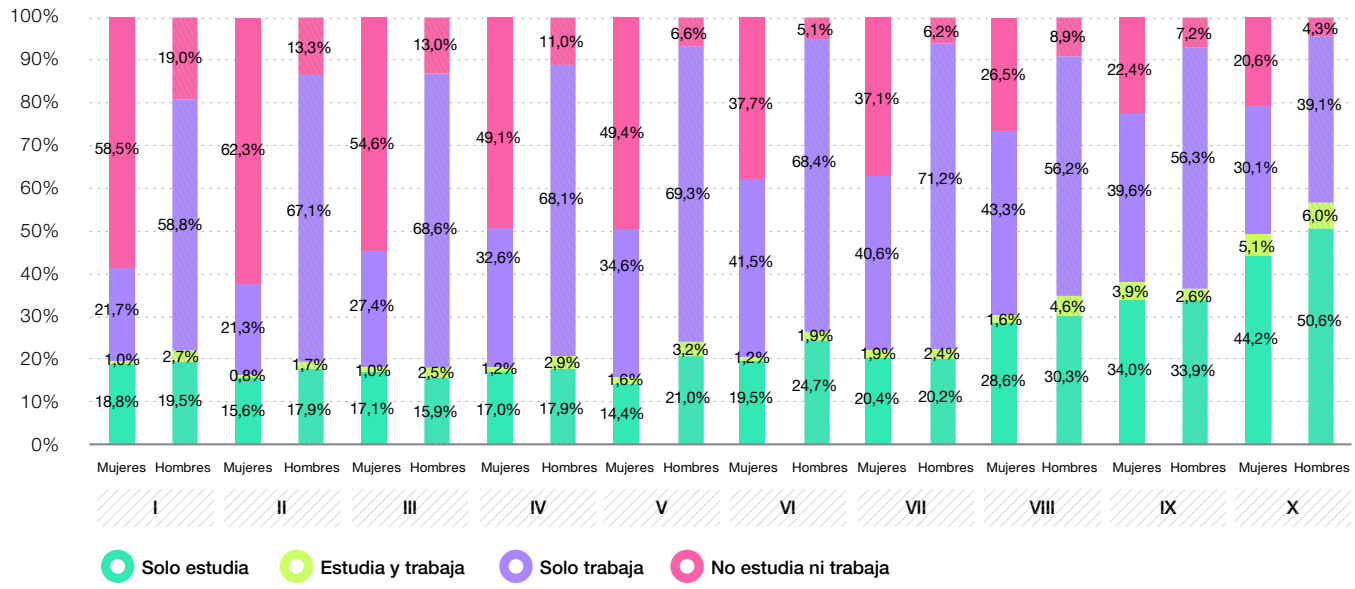
Aun cuando el progreso de las y los jóvenes en la zona rural es evidente, en la actualidad continúa siendo mayor la proporción de jóvenes urbanos que se dedican exclusivamente a estudiar. Las mujeres -urbanas y rurales- son quienes están más representadas en este grupo. En consecuencia, se produce una brecha de género a favor de estas, que es más acentuada en las zonas rurales.

Si se distingue por decil de ingreso autónomo de los hogares en los que viven las y los jóvenes, se aprecia en el **Gráfico 3.3**, que entre 1990 y 2013, aumentó la proporción de las y los jóvenes que solo estudian, en todos los deciles de ingreso, con excepción de los hombres del decil X. En especial, aumentó la proporción de mujeres jóvenes que solo estudian en los deciles I al V y de los hombres de los deciles II y III, que en todos los casos, al menos se duplicaron. Las brechas de género se han reducido, e incluso revertido, especialmente en los deciles V (en 1990 el 14,4% mujeres y 21% hombres solo estudiaban, en 2013, el 36,1% y el 30%, respectivamente) y X (desde el 44,2% de las mujeres y 50,6% de los hombres, hasta el 53,7% y 48,5%, respectivamente).

Pese a estos notables avances, se sigue observando una diferencia en las proporciones de los jóvenes que únicamente estudian según estrato socioeconómico, a favor de aquellos de hogares con mayores ingresos. Mientras que más de la mitad de los jóvenes –mujeres y hombres- del decil X se dedican exclusivamente a estudiar (50,9%), en el decil I solo el 37,7% lo hace.

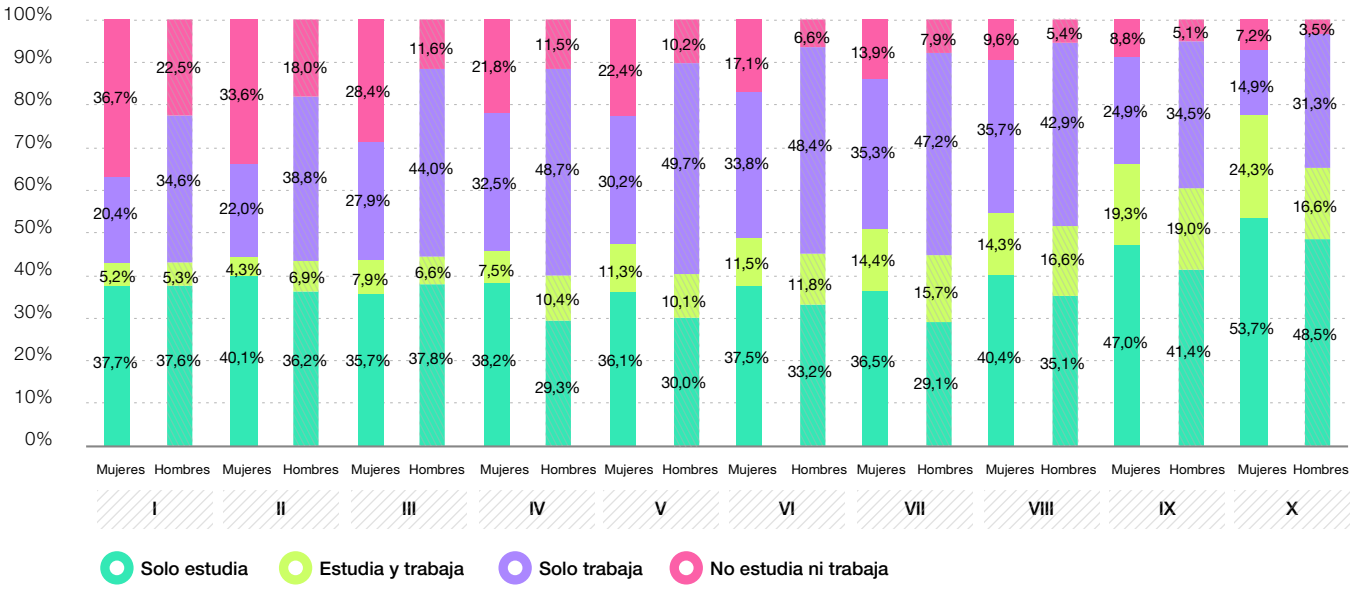
| GRÁFICO 3.3 | Jóvenes (18-24 años) según actividad principal y decil de ingreso autónomo, por sexo, 1990 y 2013.

3.3.1 Distribución porcentual de jóvenes (18-24 años) según actividad principal y decil de ingreso autónomo, por sexo, 1990.



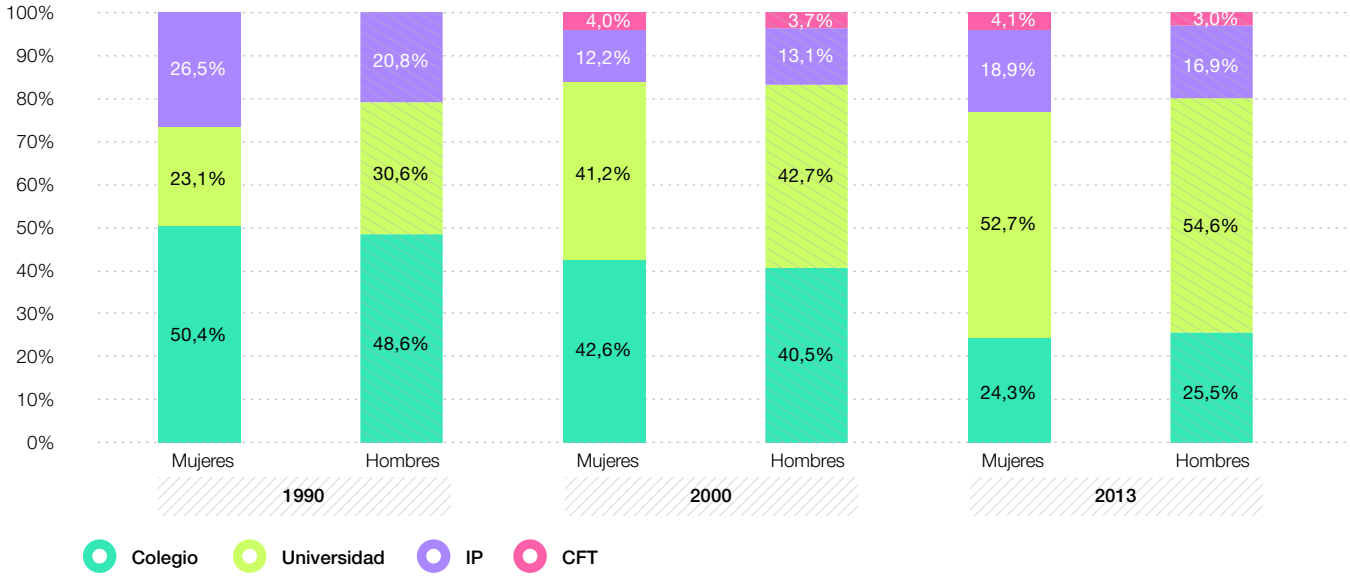
Fuente: Elaboración propia en base a Encuesta CASEN, 1990
Nota: Las diferencias en las proporciones entre hombres y mujeres son estadísticamente significativas en la categoría Solo estudia, en los deciles V (1%), VI (5%) y X (10%); en Estudia y trabaja, en los deciles I (5%), III (5%), IV (5%), V (5%) y VIII (1%); en Solo trabaja, en todos los deciles al 1%, salvo el decil X en que la significancia es al 5%; y en No estudia ni trabaja, en todos los deciles (1%).

3.3.2 Distribución porcentual de jóvenes (18-24 años) según actividad principal y decil de ingreso autónomo, por sexo, 2013.



Fuente: Elaboración propia en base a Encuesta CASEN, 2013.
Nota: Las diferencias en las proporciones entre hombres y mujeres son estadísticamente significativas en la categoría Solo estudia, en los deciles II (5%), IV (1%), V (1%), VI (5%), VII (1%), VIII (1%) y IX (5%); en Estudia y trabaja, en los deciles II (1%), IV (1%) y X (5%); en Solo trabaja, en todos los deciles al 1%; y en No estudia ni trabaja, en todos los deciles (1%).

| GRÁFICO 3.4 | Distribución porcentual de jóvenes (18-24 años) que solo estudian, según tipo de establecimiento educacional al que asisten, por sexo, 1990 , 2000 y 2013.



Fuente: Elaboración propia en base a Encuesta CASEN, 1990, 2000 y 2013.
Notas: El año 1990, las diferencias en las proporciones entre hombres y mujeres son estadísticamente significativas para quienes asisten a Universidad (1%) e Instituto Profesional y Centro de Formación Técnica (1%). El año 2000, las diferencias son estadísticamente significativas para quienes asisten a Colegios (1%). El año 2013, las diferencias son estadísticamente significativas para quienes asisten a Universidad (5%), Instituto Profesional (5%) y Centro de Formación Técnica (1%).
En 1990, la Encuesta CASEN no diferencia entre las instituciones IP y CFT, por lo que se consideraron los 2 tipos de establecimiento bajo la categoría "IP".

Junto con el aumento en la proporción de jóvenes que solo estudian, se han producido cambios importantes en el tipo de educación que los jóvenes se encuentran cursando. En primer lugar, según se observa en el **Gráfico 3.4**, entre 1990 y 2013 se redujo a la mitad la proporción de mujeres y hombres jóvenes que únicamente estudian y lo hacen en educación escolar, desde un 49,4% hasta un 24,9%. La disminución ha sido levemente mayor entre las mujeres, con lo que, y a diferencia de lo que ocurría a principios del período, hoy se observa que son más los hombres que asisten a este nivel educacional que las mujeres (25,5% y 24,3%, respectivamente).

Segundo, se produjo un incremento sustantivo de la proporción de personas jóvenes que solo estudian y se encuentran en Educación Superior, especialmente en universidades. En la actualidad, cinco de cada diez personas jóvenes asiste a este tipo de instituciones (52,7% de las mujeres y 54,6% de los hombres que solo estudian), mientras que en 1990 lo hacían escasamente dos de cada diez mujeres y tres de cada diez hombres. Por lo tanto, los datos indican que se ha reducido considerablemente la brecha de género que a comienzos de los noventa perjudicaba a las mujeres con una proporción 24,7% menor de asistencia a universidades en relación a los hombres que solo estudiaban, y que hoy es apenas 3,5% más baja.

Este cambio en la inserción educacional es muy importante si se consideran las posibles proyecciones laborales de las nuevas generaciones de mujeres, especialmente por la correlación positiva que existe entre niveles de educación formal y participación laboral. Lamentablemente, como veremos más adelante, si bien este mejor acceso al mercado laboral les permitirá

acceder a mayores remuneraciones, estas serán menores que aquellas a las que acceden sus pares hombres, porque en Chile, como en el mundo, hay una brecha salarial de género que en promedio alcanza al 30% (NESI, 2014).

En tercer lugar, en relación a los jóvenes que exclusivamente estudian, disminuyó levemente la proporción de hombres y mujeres que asisten a Institutos Profesionales (IP) y a Centros de Formación Técnica (CFT). En el caso de las mujeres, bajó de un 26,5% en 1990 a un 23% en 2013 y, en el caso de los hombres, de un 20,8% a un 19,9%, respectivamente.

Si bien más adelante consideraremos a todo el universo de jóvenes que estudia (las y los que solo estudian y las y los que combinan estudio y trabajo), con los resultados previos se puede decir que ha habido un aumento en la proporción de personas jóvenes que solo estudian y un incremento de aquellas que declaran que los estudios universitarios son su actividad principal.

» *3.1.1.2 Jóvenes que estudian y trabajan de manera remunerada*

Los jóvenes se enfrentan a diversas alternativas entre las etapas de finalización de los estudios secundarios o terciarios y el ingreso al mercado laboral. Dichas etapas y transiciones están condicionadas por las aspiraciones e intereses de las personas jóvenes, las necesidades económicas de sus hogares y las oportunidades educacionales o posibilidades percibidas respecto del mundo del trabajo, entre otros factores.

Como se observa en el **Gráfico 3.1**, en la actualidad y en comparación con principios de los noventa, una proporción mayor de jóvenes (18 a 24 años) trabajan y estudian a la vez, y esta continúa siendo significativamente mayor entre los hombres respecto de las mujeres (11,7% y 10,8%, respectivamente). Esta condición de jóvenes estudiantes/trabajadores ha experimentado un notable crecimiento, de hecho, mayor que el de las tres categorías restantes (solo estudia, solo trabaja y no estudia ni trabaja), pues en 1990 abarcaba al 2,9% entre los hombres y al 1,8% entre las mujeres. Pese a ello, sigue siendo una proporción pequeña pues comprende solo a uno de cada diez jóvenes.

En algunos casos, esta superposición de roles “estudiante y trabajador” puede tener un efecto positivo, facilitando la adquisición de calificaciones y experiencias útiles para la futura trayectoria laboral de las personas jóvenes. Más aún, puede interpretarse elogiosamente en el sentido de que para un conjunto de jóvenes el ingreso temprano al mercado laboral no es causa de interrupción de los estudios. Sin embargo, para otros jóvenes, estudiar y trabajar puede ser una realidad agobiante que perjudica los resultados en ambas áreas (CEPAL, OIJ, SEGIB y AECID, 2008).

La proporción de personas jóvenes que estudian y trabajan, aumentó más entre aquellas que viven en las zonas rurales (especialmente entre las mujeres), pese a que alcanzan una proporción que es la mitad de los que viven en zonas urbanas. Como se puede ver en el **Gráfico 3.2**, también es algo mayor la proporción de hombres que estudian y trabajan en comparación con las mujeres que se encuentran en dicha situación, pero solo en las zonas urbanas, pues en las rurales, las diferencias no alcanzan a ser estadísticamente significativas.

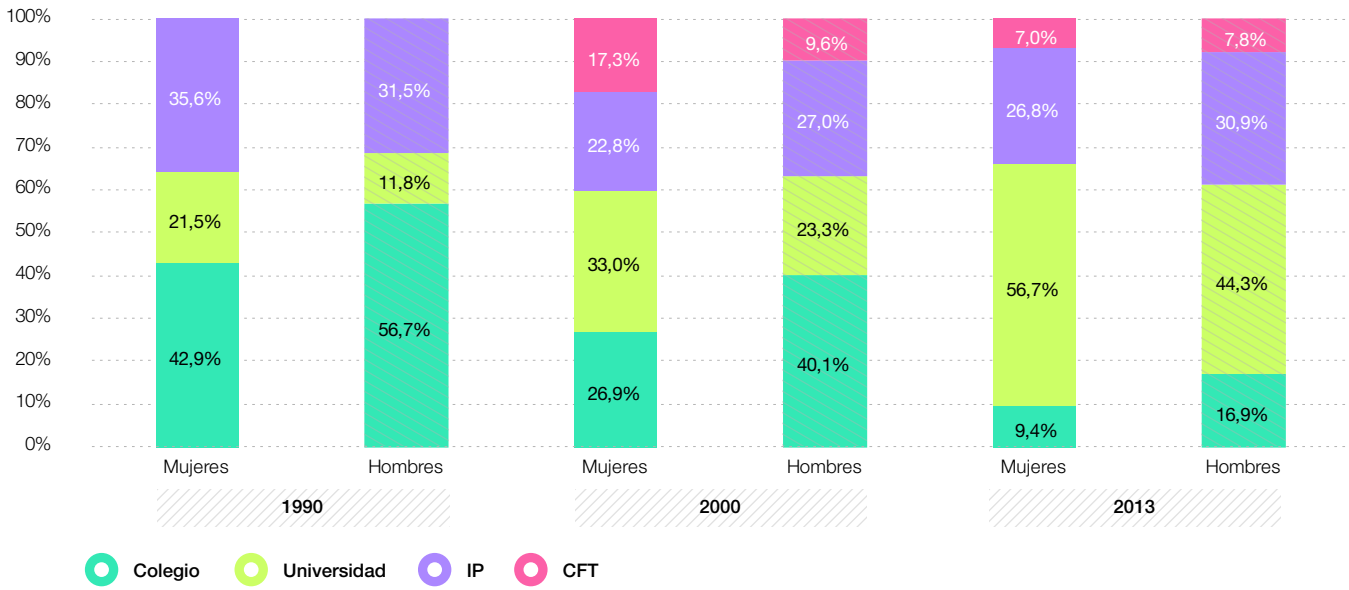
Por su parte, el **Gráfico 3.3** muestra que a lo largo del tiempo, la proporción

de personas jóvenes que estudian y trabajan aumentó en todos los deciles de ingreso autónomo, especialmente entre las y los jóvenes más ricos, manteniéndose la brecha entre estos y aquellos jóvenes que pertenecen a los deciles más vulnerables, y que a lo largo del período tienden a participar menos de esta categoría de actividad. En 1990, en el primer decil, un 1% de las mujeres y un 2,7% de los hombres se encontraba estudiando y trabajando a la vez (diferencias estadísticamente significativas por sexo), mientras que en el décimo decil un 5,1% de las mujeres y un 6% de los hombres estudiaba y trabajaba. En 2013, estas proporciones crecieron considerablemente. En el decil I, un 5,2% de las mujeres y un 5,3% de los hombres estudia y trabaja a la vez, mientras que en el decil X, un 24,3% de las mujeres y un 16,6% de los hombres, lo hace.

La brecha de género a favor de los hombres, que en 1990 existía en todos los deciles (salvo en el IX), si bien se mantiene en la mayoría de los deciles (salvo en el III, V, IX y X), se ha debilitado considerablemente, experimentando sus mayores reducciones en los deciles I y III. Hoy, las brechas de género más altas se observan en los deciles II (4,3% de las mujeres y 6,9% de los hombres) y IV (7,5% y 10,4%, respectivamente).

En 1990 la mayoría de los jóvenes que estudiaban y trabajaban asistía a colegios (42,9% en el caso de las mujeres y 56,7% en el caso de los hombres), mientras que en 2013 la mayoría de ellos asiste a universidades (56,7% y 44,3%, respectivamente). Esto es lo que nos muestra el **Gráfico 3.5**. Sin embargo, la proporción de hombres que estudian y trabajan y están en la educación secundaria duplica a la proporción de mujeres, lo que da cuenta de una inserción laboral más temprana por parte de ellos que de ellas (16,9% y 9,4%, respectivamente). La proporción de personas jóvenes que asiste a

| GRÁFICO 3.5 | Distribución porcentual de jóvenes (18-24 años) que estudian y trabajan, según tipo de establecimiento educacional al que asisten, por sexo, 1990 , 2000 y 2013.

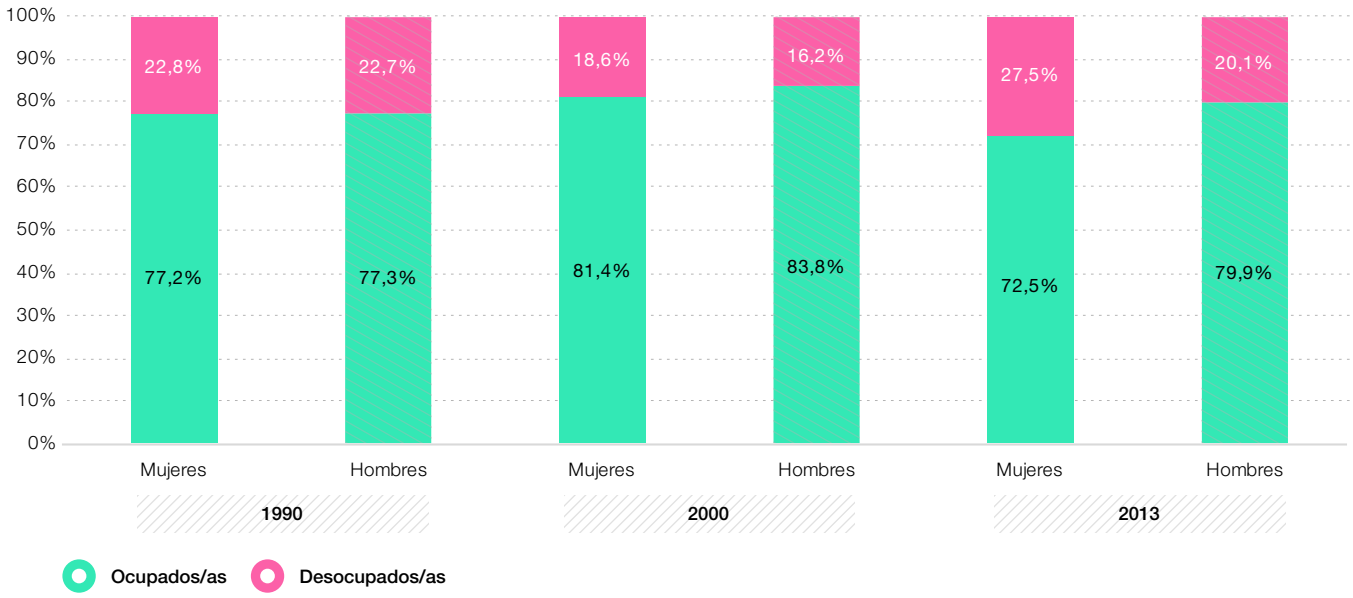


Fuente: Elaboración propia en base a Encuesta CASEN, 1990, 2000 y 2013.
Notas: El año 1990, las diferencias en las proporciones entre hombres y mujeres son estadísticamente significativas para quienes asisten a Colegio (1%) y Universidad (1%). El año 2000, las diferencias son estadísticamente significativas para quienes asisten a Colegio (1%), Universidad (1%) y a CFT (1%). El año 2013, las diferencias son estadísticamente significativas para quienes asisten a Instituto Profesional (1%) y Centro de Formación Técnica (1%).
En 1990, la Encuesta CASEN no diferencia entre las instituciones IP y CFT, por lo que se consideraron los 2 tipos de establecimiento bajo la categoría “IP”.

Institutos Profesionales y Centros de Formación Técnica se ha mantenido en alrededor de un tercio a lo largo del período analizado. En 1990 el 35,6% de las mujeres y el 31,5% de los hombres jóvenes se encontraban matriculados en alguna de estas instituciones, mientras que en el 2013 estas proporciones corresponden al 33,9% y 38,8%, respectivamente. Cabe destacar que entre los años 2000 y 2013 ha disminuido considerablemente la proporción de mujeres matriculadas en CFT (desde el 17,3% al 7% del total de ellas) y, en contraposición, han aumentado aquellas que asisten a IP (desde el 22,8% al 26,8%); cuestión que no se observa en el caso de los hombres durante el mismo período.

Adicionalmente, la proporción de personas jóvenes ocupadas, entre las que estudian y trabajan, ha tenido un comportamiento heterogéneo en el tiempo y según sexo, en las últimas tres décadas. En 1990, no había diferencias estadísticamente significativas por sexo, encontrándose ocupados, un 77,2% de las mujeres y un 77,3% de los hombres, lo que equivale a decir que el desempleo entre las y los jóvenes que estudiaban y trabajaban alcanzaba casi al 23%. En 2013, la tasa de ocupación para las mujeres cayó al 72,5% y la de los hombres subió al 79,9%. Esto es equivalente a decir que el desempleo subió entre las mujeres al 27,5% y que descendió entre los hombres hasta el 20,1%. Es decir, para el período analizado, en cuanto a la ocupación (o de desempleo) se observa una leve ampliación de la brecha de género en detrimento de las mujeres, presentando estas una desocupación relativamente mayor que los hombres jóvenes en la actualidad (Encuesta CASEN, 2013, ver **Gráfico 3.6**).

| GRÁFICO 3.6 | Distribución porcentual de jóvenes de jovenes (18-24 años) que estudian y trabajan, según situación en la fuerza de trabajo, por sexo, 1990, 2000 y 2013.



Fuente: Elaboración propia en base a Encuesta CASEN, 1990, 2000 y 2013.
Nota: Para los años 1990 y 2000 las diferencias en las proporciones entre hombres y mujeres no son estadísticamente significativas. El año 2013 hay diferencias estadísticamente significativas entre hombres y mujeres Ocupados/as (1%) y Desocupados/as (1%).

En síntesis, considerando a todas las personas jóvenes que estudian (las que lo hacen de manera exclusiva y las que lo combinan con el trabajo remunerado) se tiene que un 50,2% de las mujeres y un 46,6% de los hombres, se encuentra en el sistema educacional.

El aumento en el acceso de las y los jóvenes a la Educación Superior en las últimas décadas ha sido un proceso gradual y multifactorial, que tiene entre sus hitos más importantes la promulgación de los decretos con fuerza de ley de 1981, que regularon la creación y funcionamiento de instituciones educacionales privadas sin financiamiento estatal -Universidades, Institutos Profesionales y Centros de Formación Técnica- y que tuvo como resultado la ampliación de la oferta educacional, generando cambios significativos en términos de cantidad y tipo de instituciones, número de carreras y volumen de matrícula. De igual modo, el incremento de las becas y créditos estudiantiles, así como la disminución de la pobreza, han permitido que más jóvenes tengan entre sus posibilidades de desarrollo la continuidad de los estudios, y no se vean forzados/as a ingresar al mercado laboral teniendo solo su Educación Media cumplida.

→ *3.1.2 Jóvenes en la Educación Superior*

Según señala el Ministerio de Educación, las Instituciones de Educación Superior en Chile tienen entre sus funciones principales “la formación de profesionales y técnicos de nivel superior; y la contribución al desarrollo científico y tecnológico de Chile”.

Para tales fines, la Educación Superior o Terciaria de pregrado se desarrolla principalmente a través de tres tipos de institución: las Universidades, los Institutos Profesionales (IP) y los Centros de Formación Técnica (CFT). En estas instituciones además se ofrecen postítulos[5]. Únicamente las Universidades ofrecen formación de postgrado, esto es, maestrías y doctorados.

En relación a los planes de pregrado, la duración de las carreras impartidas difiere en cada institución; en promedio, los programas de estudio en las Universidades tienen una duración de 10 semestres, en los IP, 8 semestres, mientras que en los CFT alcanzan a los 5 semestres. Los postítulos tienen una duración de 1 a 2 semestres. Respecto a los planes de postgrado, su duración varía entre 2 a 4 semestres para Magísteres y 4 años para Doctorados, en promedio.

El requisito básico para entrar a la Educación Superior en Chile es el certificado que se otorga luego de terminar con éxito la Educación Media: la Licencia de Educación Media, para la Educación Científico Humanista y la Licencia de Técnico Medio, para la Educación Técnico Profesional. Si bien la Licencia es necesaria para todas las instituciones de Educación Superior, es suficiente solo para los CFT y algunos IP. En el caso de las Universidades pertenecientes al CRUCH y varias de las otras, se exige a los postulantes rendir la Prueba de Selección Universitaria (PSU) y se limita la admisión a las y los egresados del colegio que hayan logrado un puntaje mínimo (OCDE y Banco Mundial, 2011).

5 Programas conducentes a una especialización, capacitación o actualización profesional en materias específicas, no conducentes a un grado académico. A ellos se puede acceder una vez finalizado un título profesional o un grado de licenciatura.

Con el objeto de construir un panorama general de la Educación Superior en Chile con perspectiva de género, la presente sección aborda los principales ámbitos relativos a los planes de pre y postgrado. En lo particular, describe aspectos como resultados en las pruebas de selección universitaria, el nivel total de matrícula y titulación; las áreas de estudio en que se concentran mujeres y hombres; las jornadas y modalidades de estudios; y la oferta de ayudas estudiantiles.

» *3.1.2.1 Resultados PSU por sexo*

Desde el año 1967, con la aplicación de la Prueba de Aptitud Académica (PAA), el ingreso a las universidades chilenas se ha realizado mediante una única prueba de selección (previo a esto, existía una prueba llamada Bachillerato -exámenes escritos y orales- que cada universidad aplicaba a su discreción). Como consecuencia de la reforma educativa iniciada en la década de los noventa, comenzó a utilizarse la Prueba de Selección Universitaria (PSU), que está orientada a medir tanto habilidades como conocimientos significativos en similar proporción.

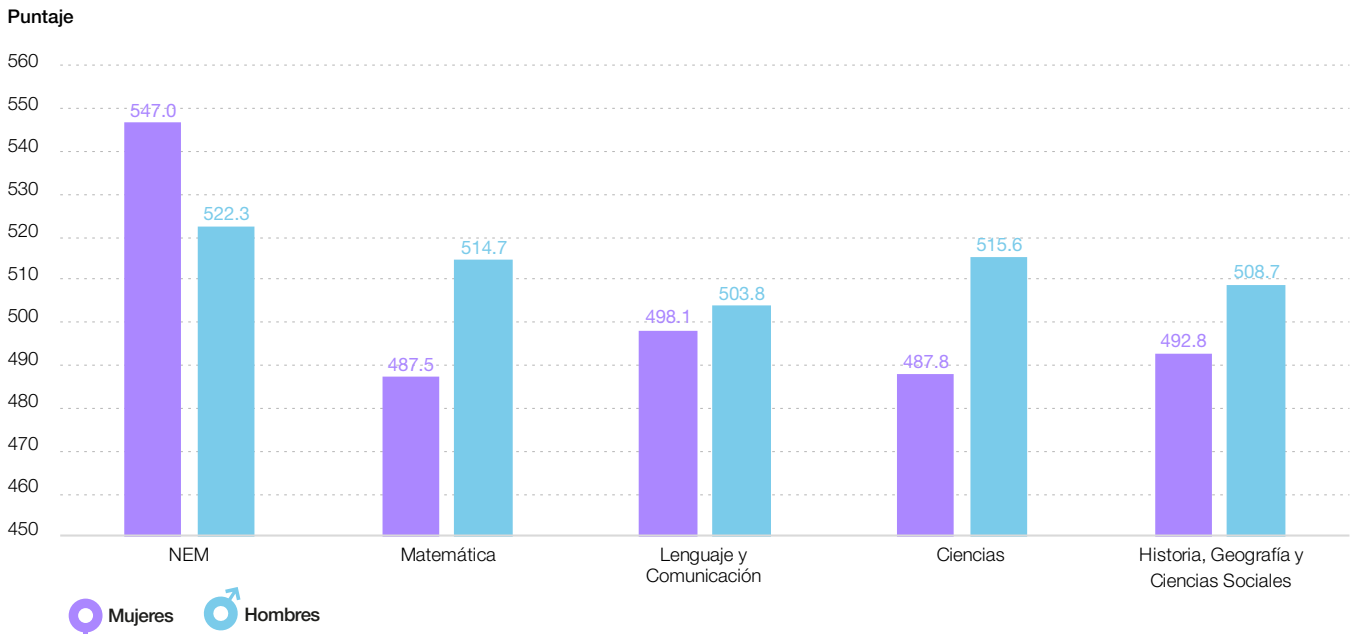
Los resultados de estas pruebas son un requisito indispensable para la postulación a las 25 universidades pertenecientes al CRUCH, y para 8 que están fuera de él, pero que se suman al proceso único de selección[6]. El resto de las instituciones de Educación Superior (Universidades, IP y CFT) solicitan esos resultados a discreción y desarrollan procesos de admisión individuales. Una vez que la prueba es rendida y obtenidos los resultados, las y los jóvenes postulan a las universidades y carreras específicas.

Un rasgo característico del sistema universitario chileno es la gran heterogeneidad que muestran las universidades en términos de su selectividad. Así, mientras algunas de ellas solo reciben postulantes con puntajes de ingreso muy altos, otras tienen en promedio puntajes de admisión cercanos a los valores mínimos establecidos por las universidades del CRUCH. Esta selectividad se encuentra estrechamente relacionada con el prestigio de las universidades y, eventualmente, con las oportunidades de desarrollo profesional que poseen los egresados de ellas (Manzi, 2006). Esto tiene como consecuencia, que para poder estudiar en las universidades de mayor reputación y, dentro de ellas, en las carreras más prestigiosas, es necesario obtener los mejores resultados en las pruebas de admisión, lo que generalmente sucede más entre los hombres provenientes de niveles socioeconómicos y culturales altos.

6 Las siguientes universidades chilenas están fuera del CRUCH, pero adscritas al sistema del Departamento de Evaluación, Medición y Registro Educacional (DEMRE): Universidad Diego Portales; Universidad Mayor; Universidad Finis Terrae; Universidad Andrés Bello; Universidad Adolfo Ibáñez; Universidad de los Andes; Universidad del Desarrollo; y Universidad Alberto Hurtado.

La PSU posee un claro sesgo de género, ya que, a pesar que las mujeres obtienen un mejor rendimiento que los hombres en la educación secundaria (NEM, Notas de Enseñanza Media, lo que equivale al promedio de notas de los cuatro años de la educación secundaria), sus resultados en esta prueba son inferiores (**Gráfico 3.7**).

| GRÁFICO 3.7 | Puntaje promedio en Pruebas de Selección Universitaria (PSU), por sexo, 2015.



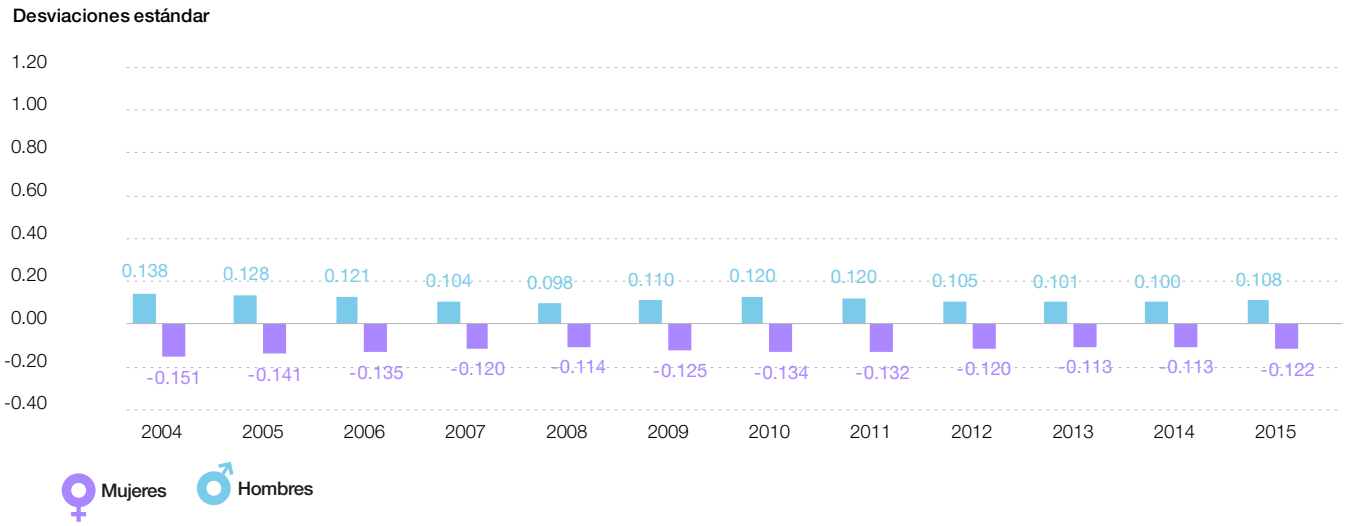
Fuente: Elaboración propia en base a información entregada por el Departamento de Evaluación, Medición y Registro Educacional (DEMRE).
Nota: El año corresponde al año del proceso de admisión universitaria, es decir, al año siguiente a aquel en que se rindió la PSU.

Como muestra el **Gráfico 3.8**, los puntajes estandarizados del NEM de las y los estudiantes indican que desde la instauración de la PSU, se ha mantenido la tendencia de un mejor desempeño de las mujeres en la Enseñanza Media, aunque esta diferencia se ha ido suavizando. En 2004 las mujeres se encontraban 0,138 desviaciones estándar (DV) sobre el promedio del puntaje de NEM y los hombres -0,151 DV bajo este. En 2015 la brecha de género es menor, pues las mujeres se encuentran 0,108 DV sobre el promedio y los hombres -0,122 bajo este.

A pesar del mejor rendimiento de las mujeres a lo largo de toda la Enseñanza Media, los resultados en la PSU favorecen a los hombres, quienes todos los años desde su aplicación, han obtenido mejores resultados en Matemática e, inclusive, en Lenguaje y Comunicación; cuestión que es aún menos predecible si se consideran las diferencias, a favor de las mujeres, en los puntajes SIMCE (y PISA) de esta materia.

Si se comparan las brechas de género de los resultados en la prueba SIMCE de 2º Medio del año 2012 (**Gráficos 2.16 y 2.30**) con las de la PSU en 2015 (**Gráfico 3.9**), es decir, los resultados de una misma generación de estudiantes, se observan dos situaciones preocupantes. Por un lado, la diferencia de los puntajes en la prueba SIMCE de Matemática entre las y los adolescentes de 2º medio casi se duplica cuando esta cohorte rinde la PSU, pasando de 0,14 DS a 0,25 DS de diferencia a favor de los hombres. Por otro lado, la brecha en la prueba de SIMCE de Lenguaje y Comunicación que en 2º medio favorecía a las mujeres con una distancia de 0,18 DS sobre los adolescentes, desaparece cuando las y los jóvenes rinden la PSU.

| GRÁFICO 3.8 | Puntaje estandarizado de PSU de Notas Enseñanza Media, por sexo, 2004-2015.

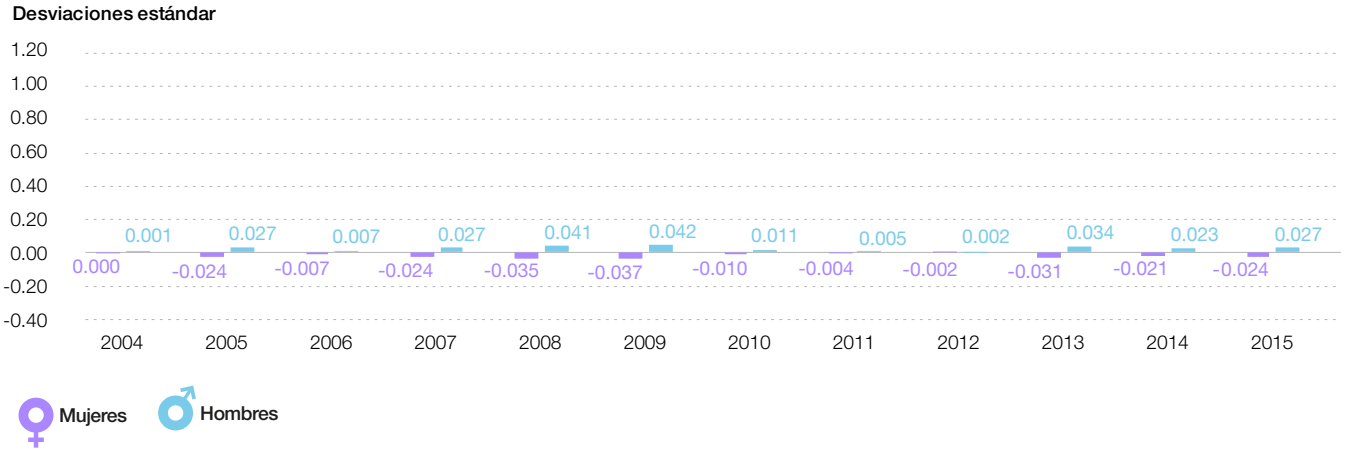


Fuente: Elaboración propia en base a información entregada por el Departamento de Evaluación, Medición y Registro Educacional (DEMRE).
Nota: El año corresponde al año del proceso de admisión universitaria, es decir, al año siguiente a aquel en que se rindió la PSU.

Como se puede observar en el **Gráfico 3.9**, a pesar de algunas variaciones, las brechas de género en los puntajes se han mantenido relativamente estables, siendo considerablemente más altas las diferencias de puntaje en Matemática. Así, el año 2015 las mujeres se encontraban -0,116 DV bajo la puntuación promedio en esta materia, mientras que los hombres destacaban con 0,131 DV sobre la media. En el caso de Lenguaje y Comunicación, los puntajes de mujeres y hombres tienden a ser más similares, pero se mantiene la brecha a favor de ellos: las mujeres están -0,024 DV bajo el promedio y los hombres 0,027 por sobre este.

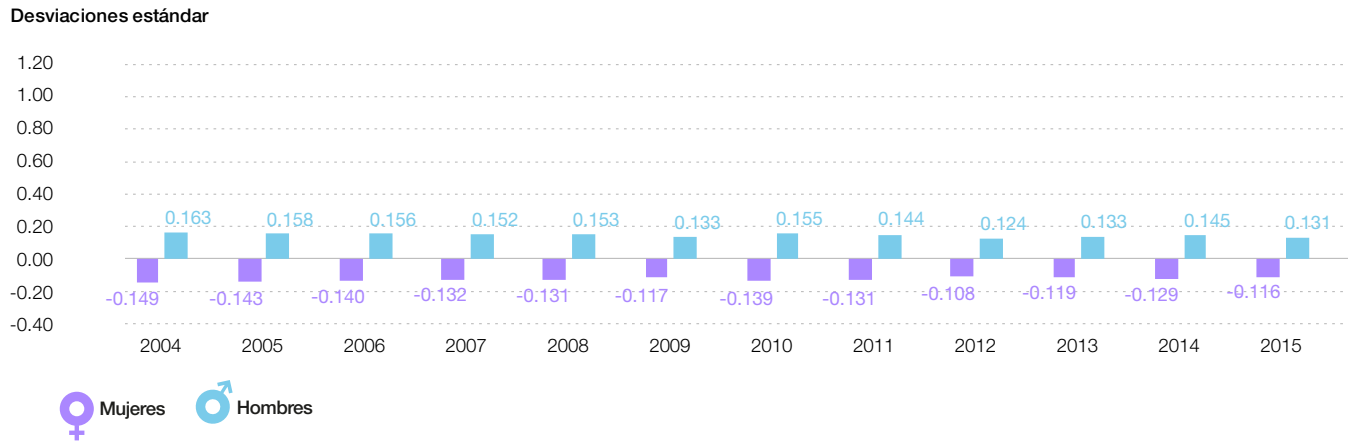
| GRÁFICO 3.9 | Puntaje estandarizado de PSU de Lenguaje y Comunicación y Matemática, por sexo, 2004-2015.

3.9.1 Puntaje estandarizado de PSU de Lenguaje y Comunicación, por sexo, 2004-2015.



Fuente: Elaboración propia en base a información entregada por el Departamento de Evaluación, Medición y Registro Educacional (DEMRE).
Nota: El año corresponde al año del proceso de admisión universitaria, es decir, al año siguiente a aquel en que se rindió la PSU.

3.9.2 Puntaje estandarizado de PSU de Matemática, por sexo, 2004-2015.



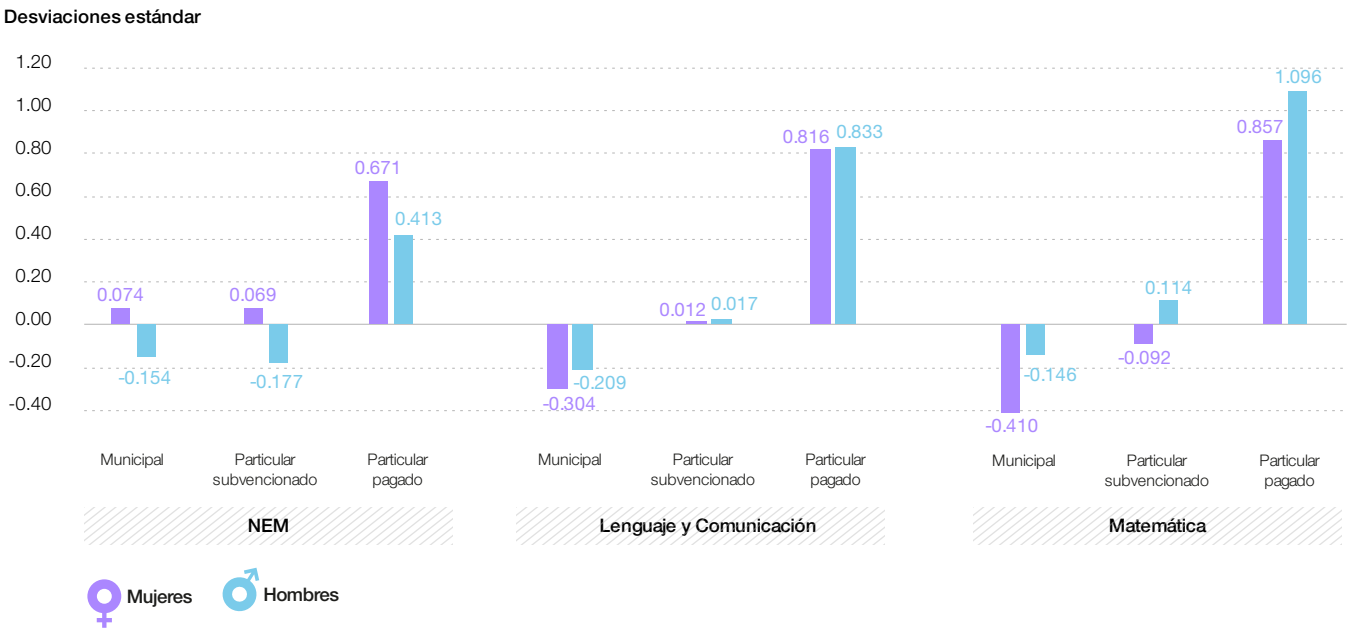
Fuente: Elaboración propia en base a información entregada por el Departamento de Evaluación, Medición y Registro Educacional (DEMRE).
Nota: El año corresponde al año del proceso de admisión universitaria, es decir, al año siguiente a aquel en que se rindió la PSU.

Al igual que los resultados en la prueba SIMCE, los puntajes de la PSU se encuentran claramente segregados según la dependencia del establecimiento educacional de los estudiantes, siendo las mujeres de los colegios municipales y particulares subvencionados quienes presentan un peor desempeño y, en contraposición, los hombres de establecimientos particulares pagados quienes destacan con los más altos puntajes. De este modo, el **Gráfico 3.10** muestra que en todos los tipos de los establecimientos educacionales existe una brecha de género, en detrimento de las mujeres, que es más alta en Matemática y menos pronunciada en Lenguaje y Comunicación.

Asimismo, los puntajes estandarizados indican que el nivel de segregación del sistema escolar chileno es tal que, manteniéndose las brechas de género en cada uno de los contextos institucionales, las mujeres que asisten a colegios particulares pagados de todas formas logran superar el promedio nacional en los tres puntajes (NEM, Matemática, Lenguaje y Comunicación), y los hombres de colegios municipales, aun superando a sus pares mujeres, se encuentran bajo la media nacional.

En estos resultados, influyen los aprendizajes tempranos en las familias y las instituciones educativas que forman los ideales y el "deber ser" femeninos y masculinos transmitidos y que son reproducidos por los medios de comunicación, aportando a la asociación entre ciertas áreas de conocimiento y/o actividades y el género. "Así, mientras los hombres han sido históricamente socializados y educados en un tipo de pensamiento abstracto, relacionado con la operatoria de números y el lenguaje matemático en general, las mujeres han sido socializadas en otras áreas

| GRÁFICO 3.10 | Puntaje estandarizado de PSU según dependencia del establecimiento educacional, por sexo, año 2015.



Fuente: Elaboración propia en base a información entregada por el Departamento de Evaluación, Medición y Registro Educacional (DEMRE)
Nota: El año corresponde al año del proceso de admisión universitaria, es decir, al año siguiente a aquel en que se rindió la PSU.

de competencia, que se corresponden con el imaginario sobre los roles de estas: el cuidado y servicio a las personas, y la expresión literaria y artística de sentimientos y emociones" (Araujo, 2006).

De esta manera, los procesos distintos de socialización por sexo y sus consecuencias podrían explicar en parte importante las diferencias de los resultados en las pruebas de selección y la posterior elección de las carreras universitarias.

» *3.1.2.2. Evolución de la matrícula en pregrado*

De acuerdo con lo ofrecido por el Sistema de Información de la Educación Superior (SIES)[7], la matrícula total de la Enseñanza Superior –que incluye programas de pregrado, postítulo y postgrado- fue en 2014 casi cinco veces mayor que la que existía en 1990. En esa época, de los casi 250 mil estudiantes, un 44,8% eran mujeres. Actualmente (2014), del millón 215 mil estudiantes, un 52% son mujeres. Es decir, la matrícula femenina aumentó casi seis veces en este periodo y pasó a transformarse en mayoritaria.

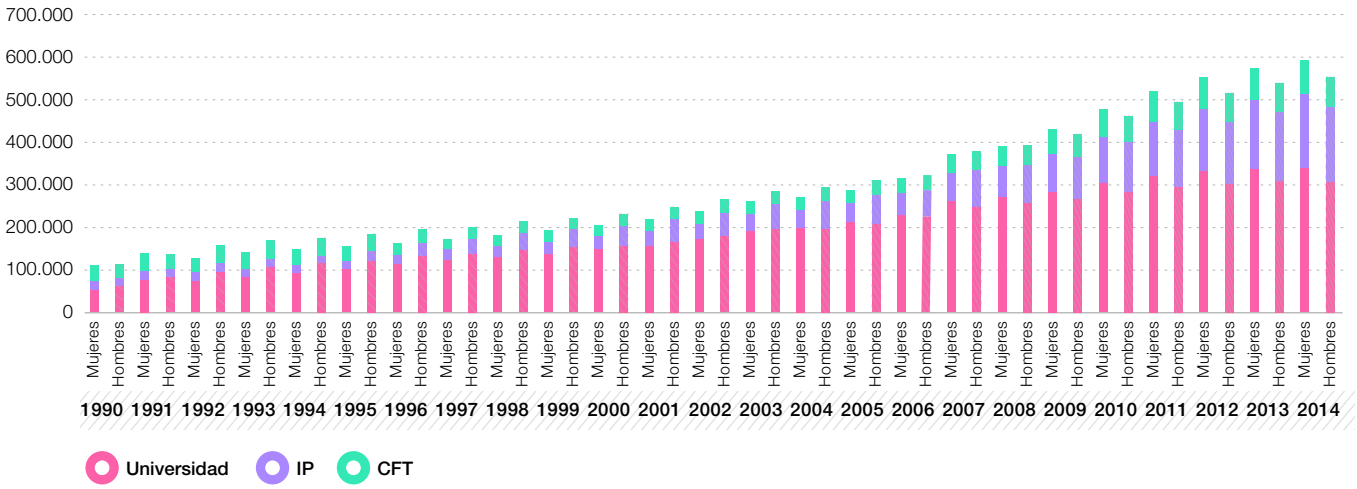
Este hecho cobra especial relevancia al considerar el contexto histórico de la participación de las mujeres en la Educación Superior en Chile. Su inserción es tardía, pues recién en 1877 el "Decreto Amunátegui" permitió el ingreso de las chilenas a la universidad. Una muestra de lo arraigados que están los estereotipos y la división sexual del trabajo, son las polémicas que surgieron en la opinión pública de la época, especialmente entre la prensa católica y la prensa liberal.

Una de las premisas de los sectores conservadores era que: "Ser buena madre, buena esposa y buena hija es incompatible con el ejercicio de profesiones liberales." (La República, edición del 25 de enero de 1877); o "La mujer que se dedique al cultivo y al ejercicio de las profesiones científicas, es preciso que renuncie a ser madre, si no quiere ser una madre inepta y perjudicial. […]. La mujer que quiera ser abogado, médico o ingeniero tendrá que retardar, al menos, hasta los veinticinco años, la hora de su matrimonio, a no ser que tenga la fortuna de encontrar un hombre bastante enamorado de la ciencia que se resigne a casarse con una estudiante de leyes, de medicina o de matemáticas superiores. Porque es una utopía irrealizable exigir a una mujer que asiste a universidades el fiel cumplimiento de los deberes domésticos." (Citado en: Sánchez, K., 2006).

Una vez que no se pudo impedir el ingreso de las mujeres a la universidad, se continuó con la ofensiva respecto de las carreras que entonces debían estudiar: aquellas que fuesen funcionales a su labor como madres y/o esposas. Así, por ejemplo, era recomendable que estudiaran enfermería, pero no para desarrollarse profesionalmente en dicho ámbito, sino para atender mejor las enfermedades de sus propios hijos e hijas. De esta manera, venciendo una serie de barreras culturales, cuatro años después de la firma del decreto, en 1881, se produjo el ingreso de la primera mujer a la Universidad de Chile.

7 Más información sobre el Sistema de Información de la Educación Superior (SIES) y el uso de la información que este provee para el desarrollo del presente informe en el Anexo Metodológico.

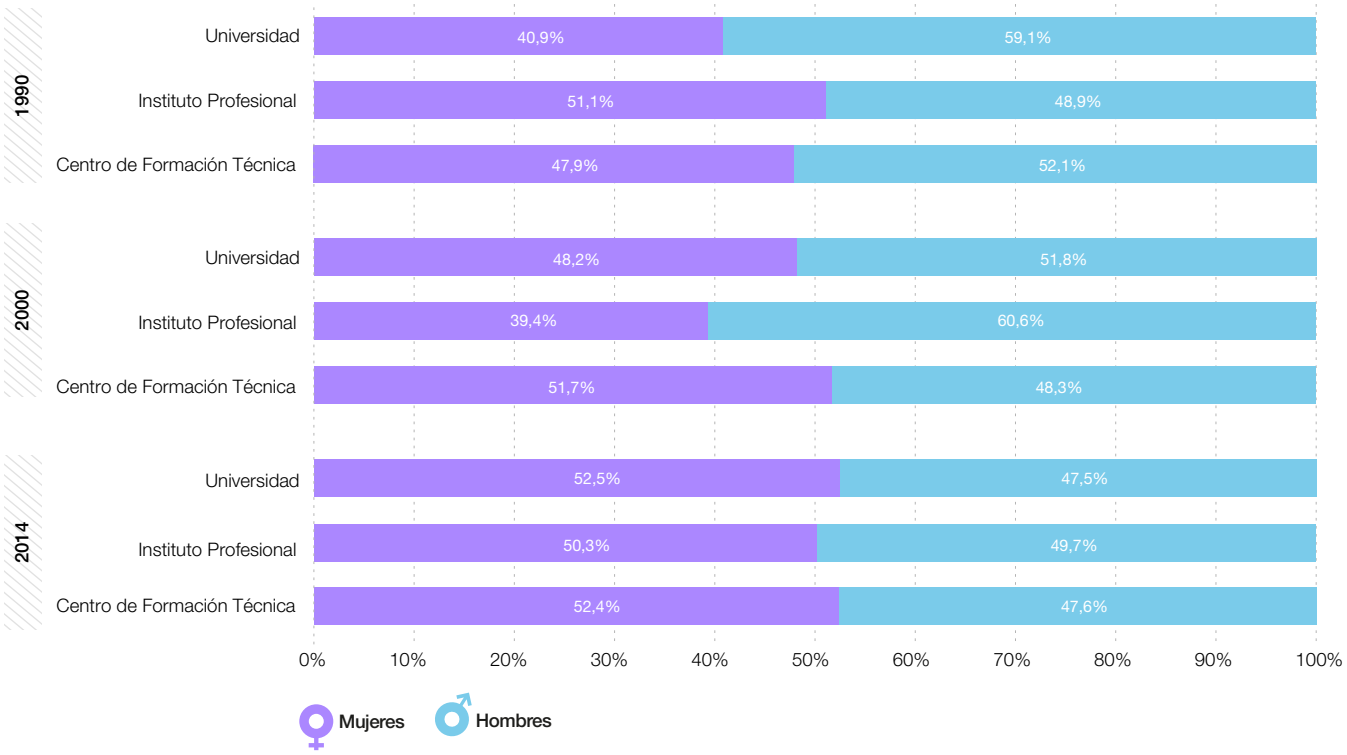
| GRÁFICO 3.11 | Matrícula total en pregrado, según tipo de institución de Educación Superior, por sexo, 1990-2014.



Fuente: Elaboración propia en base a "Estadísticas de la educación", MINEDUC (1990-2000) y Base de Datos SIES, 2001-2014.

Como se expresó anteriormente, actualmente las mujeres son mayoría en la Educación Superior de pregrado a todo nivel: Universidades, IP y CFT (**Gráfico 3.12**). En 2014, considerando el total de la matrícula en pregrado (**Gráfico 3.11**), la mayoría de las y los estudiantes en la Enseñanza Superior asiste a instituciones universitarias (57,1% de las mujeres y 55,6% de los hombres) y, en menor medida, a los Institutos Profesionales (29,8% y 31,7%, respectivamente) y Centros de Formación Técnica (13,1% y 12,8%, respectivamente). En 1990, también la mayoría de las y los estudiantes de Educación Superior asistía a las Universidades (47,5% de las mujeres y 55,7% de los hombres), sin embargo, en el segundo lugar estaban los CFT (33,9% de las mujeres y 29,9% de los hombres) y finalmente los IP (18,6% de las mujeres y 14,4% de los hombres). Es decir, la matrícula que más creció en los últimos 24 años fue la de los Institutos Profesionales, la cual se incrementó prácticamente 9 veces tanto entre las mujeres como entre los hombres, mientras que la matrícula universitaria creció más de 6 veces entre las mujeres y 4 entre los hombres; y la de los Centros de Formación Técnica se duplicó entre las y los estudiantes.

| GRÁFICO 3.12 | Proporción del total de matriculados en pregrado, según tipo de Institución de Educación Superior, por sexo, 1990, 2000 y 2014.



Fuente: Elaboración propia a partir de Base de Datos SIES, 1990, 2000 y 2014.

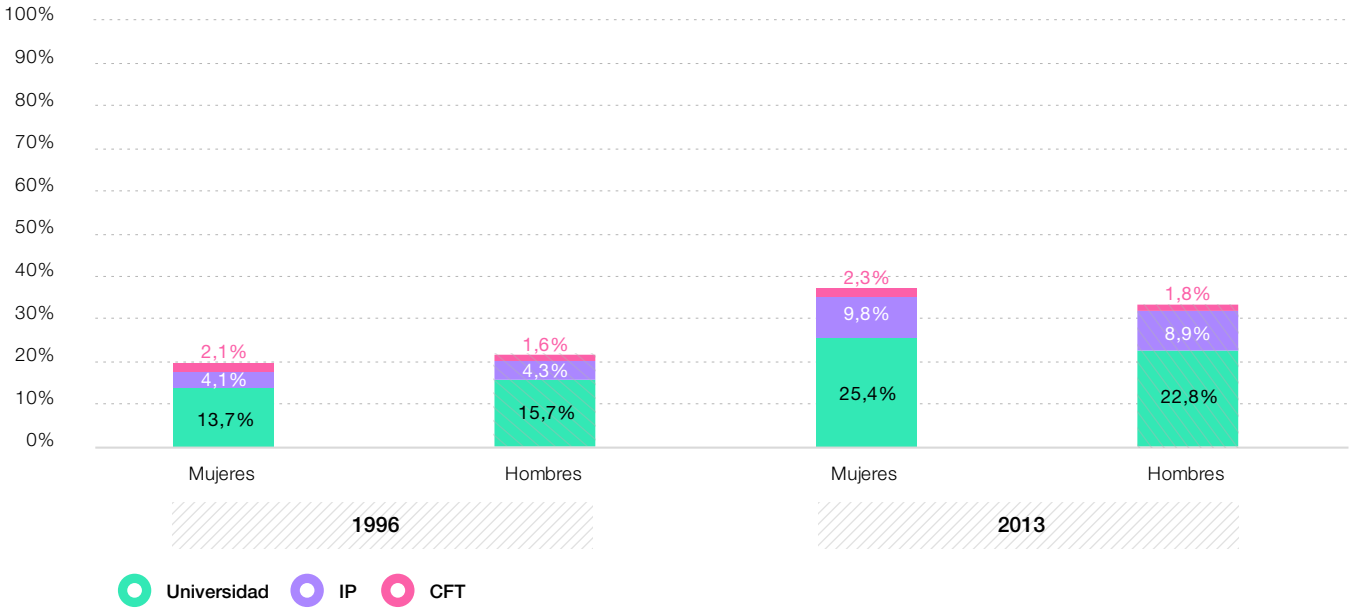
Como se observa en el **Gráfico 3.13**, en términos de tasas netas[8] de participación (considerando a las personas que estudian de manera exclusiva y a las que combinan estudio y trabajo remunerado), de acuerdo a la información de la Encuesta CASEN, desde 1996 (primer año en que el cuestionario permite diferenciar a las y los estudiantes de IP y de CFT) las mujeres de 18 a 24 años han casi duplicado su matrícula en estudios de pregrado, pasando de una tasa neta de 19,9%, a una de 37,5% en 2013. Los hombres, por su parte, han pasado de una tasa neta de 21,6% en 1996 a una de 33,5% en 2013.

Si se distingue por tipo de institución, consecuentemente con los datos de matrícula recién descritos, se ve que a nivel de IP es donde se ha producido el mayor aumento en la tasa neta de participación, con una duplicación, que va desde un 4,1% a un 9,8% en el caso de las mujeres y del 4,3 al 8,9% en el caso de los hombres. Luego está el crecimiento en la tasa neta de participación en Universidades, la que casi se duplicó para el caso de las mujeres (de 13,7% a 25,4%) y creció en 45,1% para los hombres (de 15,7% a 22,8%). Respecto de las tasas netas de participación en CFT, no hay grandes variaciones en el período, manteniéndose en alrededor del 2% para ambos sexos.

Evidentemente, en un país con tanta desigualdad socioeconómica, hay

8 Sabemos que las edades de estudio en pregrado pueden superar este rango, pero es un ejercicio estimativo, para tener una noción aproximada de cómo ha evolucionado la tasa neta (%) de jóvenes en la Educación Superior, esto es, el número de personas de entre 18 y 24 años que estudia en la Educación Superior, sobre el total de personas en dicho tramo etario.

| GRÁFICO 3.13 | Tasa neta de matrícula en pregrado (18-24 años), según tipo de institución de Educación Superior, por sexo, 1996 y 2013.

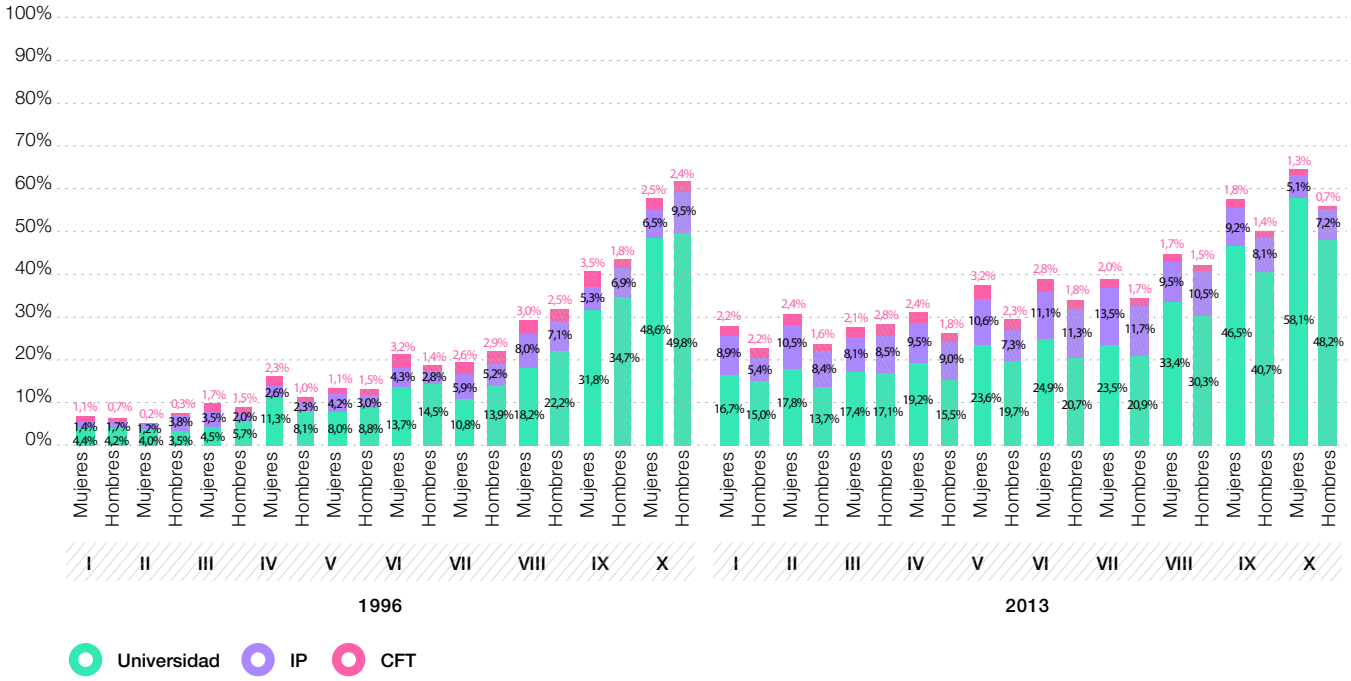


Fuente: Elaboración propia en base a Encuesta CASEN, 1996 y 2013.
Nota: Las diferencias en las proporciones entre hombres y mujeres son estadísticamente significativas en 1996, en Universidad (1%) y Centro de Formación Técnica (5%); y en el 2013, en Universidad (1%), Instituto Profesional (1%) y Centro de Formación Técnica (5%).

diferencias entre las y los jóvenes dependiendo del nivel de ingreso de sus hogares. Según se desprende del **Gráfico 3.14**, al examinar la matrícula en Educación Superior en relación al estrato socioeconómico y tipo de establecimiento en el período 1996-2013, es posible distinguir, a grandes rasgos, que actualmente entre los deciles de más ingresos, una mayor proporción de las y los jóvenes estudian en Universidades, aunque es entre los deciles más vulnerables donde más ha crecido la asistencia a este tipo de instituciones. A su vez, hoy las mujeres jóvenes presentan tasas netas de matrícula en Universidad significativamente superiores a las de los hombres en los deciles II, IV, V, IX y X, situación que en 1996 no ocurría (salvo en el decil IV), y salvo en el decil IV, en todos los deciles la brecha a favor de las mujeres ha aumentado en los últimos años.

Del mismo modo, en todos los deciles ha crecido la proporción de jóvenes que asisten a Institutos Profesionales, especialmente entre las y los jóvenes de los deciles más vulnerables. Sin embargo, a pesar de ese mayor crecimiento, es en los deciles VI, VII y VIII en los que se observan las mayores tasas netas de matrícula en Institutos Profesionales (sobre el 10%). En la mayoría de los deciles (salvo en los deciles III, IV, VI y VIII), la tasa neta de asistencia a este tipo de instituciones ha crecido más entre las mujeres; sin embargo, en los deciles III, VI, VII y X, las mujeres presentan tasas netas de asistencia más bajas que los hombres.

| GRÁFICO 3.14 | Tasa de matrícula en pregrado (18-24 años), según tipo de institución de Educación Superior y decil de ingreso autónomo, por sexo, 1996 y 2013.

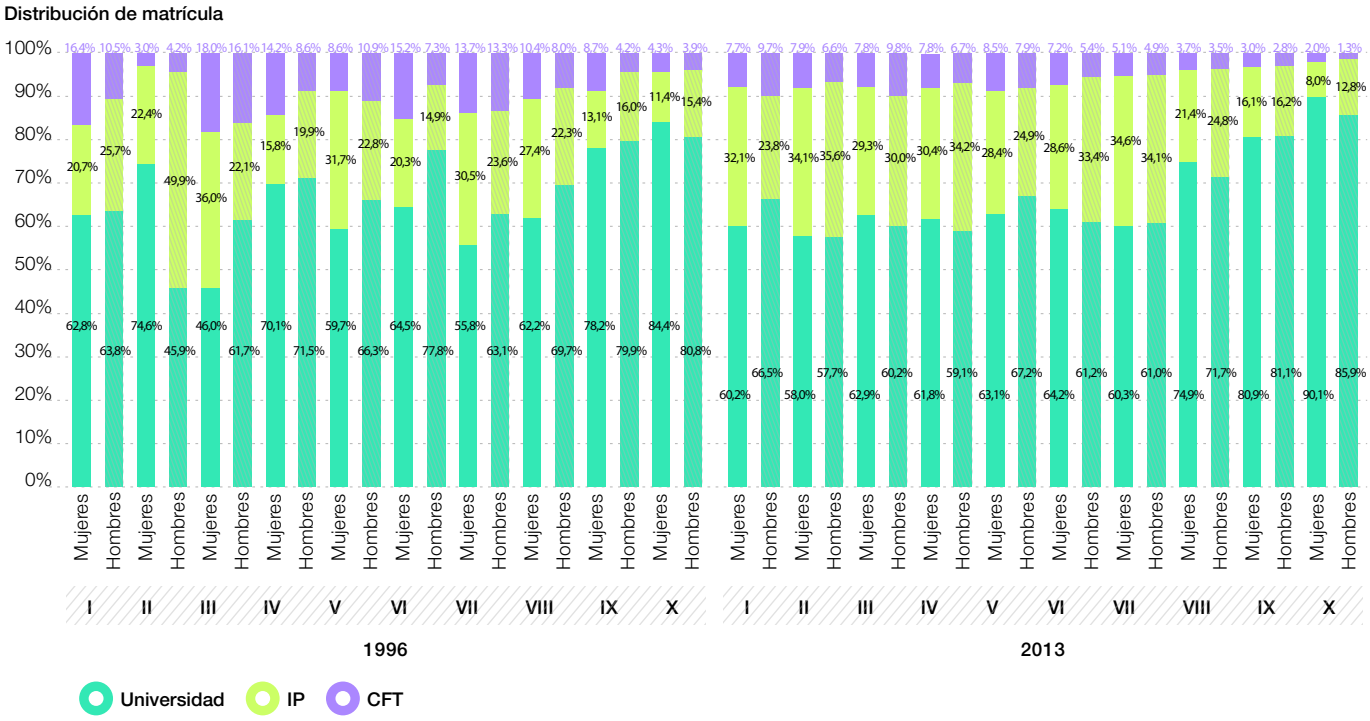


Fuente: Elaboración propia en base a Encuesta CASEN, 1996 y 2013.
Notas: Las diferencias en las proporciones entre hombres y mujeres son estadísticamente significativas en 1996 en Universidades en los deciles IV (5%), VII (10%) y VIII (10%); en Institutos Profesionales, en los deciles II (1%), III (5%) y VI (10%); y en los Centros de Formación Técnica en los deciles IV (5%), VI (5%) y IX (10%). En el año 2013, las diferencias en las proporciones entre hombres y mujeres son estadísticamente significativas en Universidades en los deciles II (1%), IV (1%), V (1%), IX (5%) y X (1%); en Institutos Profesionales en los deciles I (1%), II (5%) y V (1%); y en los Centros de Formación Técnica en los deciles II (10%) y VI (10%).
La Encuesta CASEN del año 1996 es la primera que distingue, simultáneamente, entre las instituciones IP y CFT, y entre estudios de universitarios de pregrado y postgrado.

Finalmente, las tasas netas de matrícula en Centros de Formación Técnica son relativamente pequeñas y no muestran un patrón claro a nivel de los deciles, sin alcanzar en ninguno de los casos el 3% de las y los jóvenes de 18 a 24 años (salvo entre las mujeres del decil V: 3,2%). En relación al año 1996, se observa que entre las mujeres (hombres) de los cinco (seis) primeros deciles la tasa neta de matriculados en CFT ha aumentado, destacando el caso del decil II; mientras que en los deciles restantes la tendencia ha sido a la baja. Al comparar las tasas netas según sexo, se observa que, salvo en los deciles I y III, son las mujeres quienes presentan tasas netas de matrícula superiores a las de los hombres.

Mirando las proporciones y no las tasas netas por decil de ingreso autónomo (**Gráfico 3.15**), se observa que durante todo el período, entre las y los estudiantes de todos los deciles prevalece la elección de estudios universitarios, alcanzando proporciones superiores al 60% en el 2013, que crecen a medida que mejora la situación soecioeconómica de los hogares en que viven las y los jóvenes; asimismo, en todos los deciles esta preferencia es similar entre hombres y mujeres, siendo levemente superior entre las mujeres de los deciles II, III, IV, VI y VII.

| GRÁFICO 3.15 | Distribución proporcional de matrícula en pregrado (18-24 años), según tipo de institución de Educación Superior y decil de ingreso autónomo, por sexo, 1996 y 2013.



Fuente: Elaboración propia en base a Encuesta CASEN, 1996 y 2013.
Nota: La Encuesta CASEN del año 1996 es la primera que distingue, simultáneamente, entre las instituciones IP y CFT, y entre estudios de universitarios de pregrado y postgrado.

Los Institutos Profesionales son la segunda elección preferida por las y los jóvenes estudiantes, alcanzando en todos los deciles, salvo los tres más ricos, proporciones en torno al 30% de las y los matriculados en alguna Institución de Educación Superior. Además se observa que en la mayoría de los deciles, menos el I, V y VII, la proporción de matrícula en este tipo de establecimientos es mayor entre los hombres.

Finalmente y en línea con el análisis de matrículas y tasas netas, los Centros de Formación Técnica son los menos escogidos entre las y los jóvenes para cursar sus estudios de Educación Superior, sin sobrepasar el 10% de las y los estudiantes en cada decil. En la actualidad, salvo los deciles I y III, es mayor la proporción entre las mujeres en este tipo de instituciones que entre los hombres.

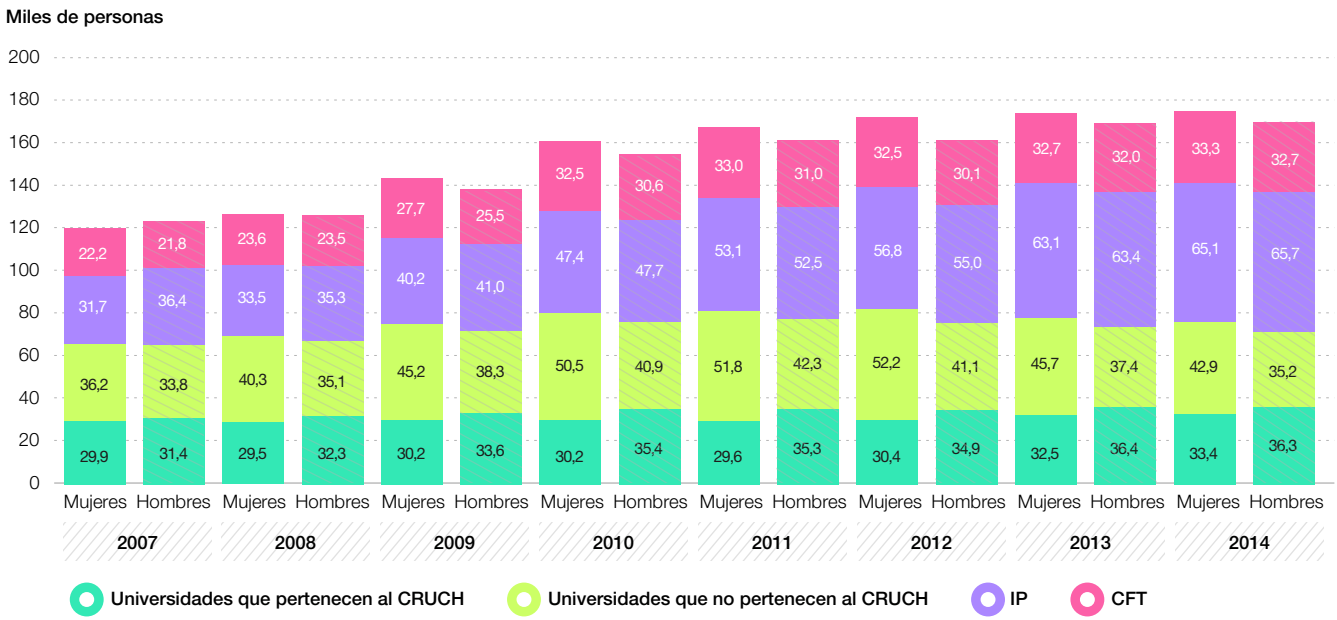
Pese a los importantes avances de las mujeres en la Educación Superior y a que se ha acortado la brecha de género en el acceso, no se puede concluir que en la actualidad hay igualdad de género en la experiencia dentro de la Universidad, IP o CFT. Se vuelve entonces necesario profundizar el análisis y visibilizar los nudos críticos que impiden a las mujeres lograr acceder a las mismas universidades, inscribirse en las carreras asociadas a mayores expectativas de ingresos y obtener los mismos resultados que los hombres (Araujo, 2006).

» *3.1.2.2.1. Matrícula de primer año y titulación*

A nivel de pregrado, en 2014 hubo un total de 344.466 matriculados/as en primer año de Educación Superior, con un 50,7% de matrícula femenina[9] (casi 175 mil mujeres y 170 mil hombres). Como se aprecia en el **Gráfico 3.16**, desde el año 2007 (primer año que se dispone de este dato), la distribución de los nuevos matriculados/as en los tres tipos de instituciones es relativamente similar en ambos sexos. En 2014 son más los matriculados en Universidades (43,7% de las matriculadas y 42,1% de los matriculados), que en Institutos Profesionales (37,3% de las mujeres y 38,7% de los matriculados) y en Centros de Formación Técnica (19,1% de las matriculadas y 19,2% de los matriculados). Sin embargo, cabe señalar que a lo largo del período analizado (2007-2014) ha aumentado la proporción de nuevas y nuevos estudiantes que optan por Institutos Profesionales y, en contraparte, ha disminuido el peso relativo de aquellos que se matriculan en Universidades, manteniéndose constante el nuevo alumnado de los CFT.

En relación a las y los titulados, desde 1999 a 2014 se ha casi quintuplicado su número. En el **Gráfico 3.17** se puede ver que acorde al aumento de la presencia femenina en la Educación Superior, el crecimiento en la titulación ha sido mayor entre las mujeres que entre los hombres, acrecentándose una brecha que ya a principio del período favorecía a las estudiantes.

| GRÁFICO 3.16 | Matrícula de primer año de pregrado, según tipo de Institución de Educación Superior, por sexo, 2007-2014.



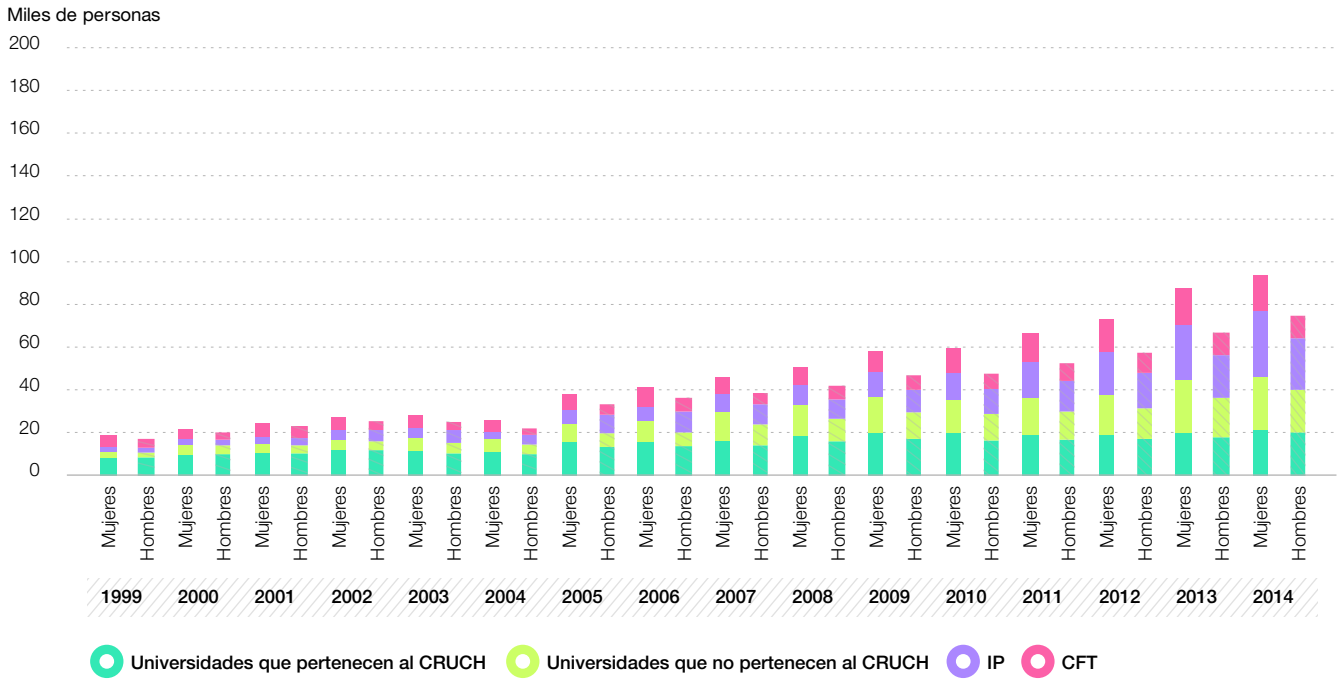
Fuente: Elaboración propia a partir de Base de Datos de Matriculados, SIES, 2007-2014.

9 La matrícula de primer año de pregrado femenina supera a la masculina a partir de 2008. En términos de matrícula total de pregrado, la femenina supera a la masculina a partir del año 2009.

En 2014 hubo 168.552 titulados/as de Instituciones de Educación Superior, siendo, nuevamente, mayoritaria la presencia femenina (55,6%), pues se titularon 93.753 mujeres y 74.799 hombres. Al igual que en el caso de la matrícula, la distribución según tipo de Institución de Educación Superior es similar entre hombres y mujeres. La mayoría se tituló de Universidades (49,4% de las tituladas y 53,4% de los titulados), seguidos de los Institutos Profesionales (32,9% de las tituladas y 32,2% de los titulados) y, finalmente, de los CFT (17,7% de las tituladas y 14,4% de los titulados).

A continuación, se analizan las cifras sobre las y los matriculados de primer año y las y los titulados para cada tipo de Institución de Educación Superior.

| GRÁFICO 3.17 | Titulados de pregrado, según tipo de Institución de Educación Superior, por sexo, 1999-2014.



Fuente: Elaboración propia en base a compendio Histórico de Educación Superior SIES, 1999 - 2006; y Bases de datos de titulados SIES, 2007-2014.

UNIVERSIDADES

Como se muestra en el **Gráfico 3.16**, la matrícula de primer año de pregrado en Universidades muestra una tendencia creciente desde el año 2007 al 2014. Si bien al principio de la serie histórica la cantidad de mujeres y hombres matriculados era similar (50,3% de matriculadas y 49,7% de matriculados), con el tiempo se ha ampliado levemente la brecha a favor de las primeras (51,6% de matriculadas y 48,4% de matriculados en 2014). De cualquier manera, la tasa de crecimiento de la matrícula de primer año en Universidades de las mujeres (y de los hombres) es menor que la registrada en los CFT y en los IP.

Asimismo, la cantidad de titulados en carreras universitarias de pregrado aumentó sostenidamente durante todo el período analizado, en especial, entre las mujeres, siendo solo superada por el total de tituladas y titulados de estudiantes de Institutos Profesionales. Como resultado, la brecha de género que favorece a las mujeres se ha ampliado en el tiempo. Tal como se observa en el **Gráfico 3.17**, en el año 1999 hubo un total de 11.183 mujeres tituladas en Universidades frente a 10.778 hombres; en 2007 la cifra de mujeres tituladas ascendió a 30.145, mientras que la de hombres fue de 23.908; y en 2014, llegaron a ser 46.350 mujeres frente a 39.948 hombres.

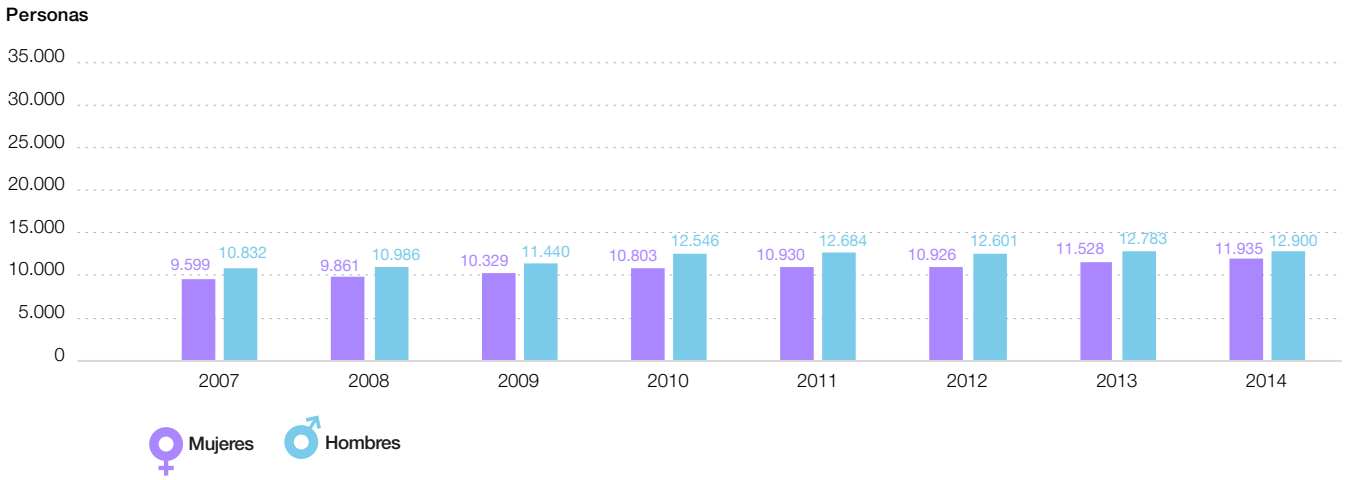
UNIVERSIDADES A LAS QUE ACCEDEN MUJERES Y HOMBRES

Si se considera toda la matrícula de primer año en las universidades de 2014, las mujeres son mayoría, representando el 51,6%. Sin embargo, al considerar el ingreso solo a las 5 mejores universidades chilenas, las mujeres representan el 48,1% de la matrícula de primer año, aunque ha mejorado levemente su representación respecto de 2007 (47%). Esto se condice con los datos que se presentaron en el apartado relativo a la Prueba de Selección Universitaria. A las mujeres, en promedio, les va peor que a los hombres en todas las materias evaluadas y solo tienen un mejor puntaje promedio en el que se les asigna por sus notas en el colegio. Así, se les hace difícil alcanzar los puntajes exigidos por las carreras y universidades más demandadas y prestigiosas.

Aun así, a pesar que la matrícula femenina es más baja, si se evalúa la distribución de los titulados/as por sexo se observa que, durante todos los años del período 2007-2014, las mujeres representan más del 60% del total de titulados en las 5 mejores universidades.

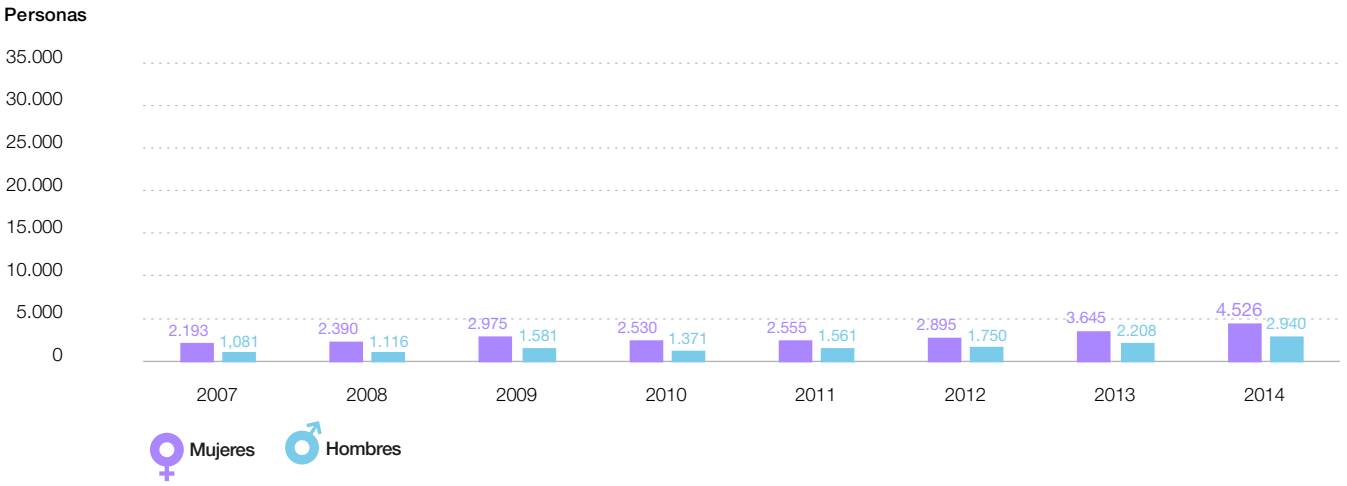
| GRÁFICO 3.18 | Matriculados y Titulados de pregrado en las 5 mejores universidades, por sexo, 2008-2014.

3.18.1 Matriculados en primer año de pregrado en las 5 mejores universidades, por sexo, 2007-2014.



Fuente: Elaboración propia a partir de Base de Datos de Matriculados, SIES, 2007-2014.
Nota: Las 5 mejores universidades se obtuvieron a partir del ranking realizado por Quacquarelli Symonds (QS World University Rankings). Para ambos años se utilizó el ranking 2014. Pontificia Universidad Católica, Universidad de Chile, Universidad de Concepción, Universidad de Santiago y Pontificia Universidad Católica de Valparaíso.

3.18.2 Titulados de pregrado en las 5 mejores universidades, por sexo, 2007-2014.



Fuente: Elaboración propia a partir de Base de Datos de Titulados, SIES, 2007-2014.
Nota: Las 5 mejores universidades se obtuvieron a partir del ranking realizado por Quacquarelli Symonds (QS World University Rankings). Para ambos años se utilizó el ranking 2014. Pontificia Universidad Católica, Universidad de Chile, Universidad de Concepción, Universidad de Santiago y Pontificia Universidad Católica de Valparaíso.

Por otro lado, al revisar el **Gráfico 3.16**, si se considera el CRUCH[10], que incluye a las llamadas "universidades tradicionales" (las estatales más las particulares creadas o reconocidas con anterioridad a 1981 o que se derivan de aquellas), donde precisamente están las cinco mejor rankeadas y otras que no necesariamente lideran los indicadores de calidad, se puede observar que:

- El año 2014, un 19,1% de las estudiantes de Educación Superior está matriculada en una universidad que pertenece al CRUCH y un 24,6% en universidades fuera de este. Entre los hombres del total de matriculados de primer año, un 21,4% está en universidades dentro del Consejo y un 20,7% en instituciones que están fuera de este, revirtiendo la tendencia de los años previos pues entre 2007 y 2013, para ambos sexos, la matrícula de pregrado en primer año fue más alta en las universidades fuera del CRUCH que dentro de este. En el caso de la matrícula femenina esta tendencia es más marcada. En el año 2007, la matrícula de las mujeres en universidades fuera del CRUCH era un 21% mayor que la matrícula dentro de este (vs la diferencia de 7,6% que se observa entre los hombres). El año 2011 se alcanza la distancia más alta, cuando la matrícula de las mujeres fuera del CRUCH es un 74,8% mayor que las en su interior (distancia que asciende al 19,9% entre los hombres).

- Entre 2007 y 2014, al interior del CRUCH la matrícula de primer año en pregrado de los hombres supera todos los años a la de las mujeres y fuera de dicho Consejo, la matrícula de las mujeres es superior a la de los hombres.

Nuevamente, a la base de este déficit de mujeres en las universidades del CRUCH puede estar su menor puntaje en las pruebas de selección universitaria, pero se observa que una vez que ingresan a la universidad, las mujeres tienen una mejor tasa de titulación, tanto dentro como fuera del CRUCH.

Construyendo una relación simple entre las personas tituladas de un año y las matriculadas en primer año cinco años antes, se puede observar que entre 2010 y 2014, dentro de las universidades del CRUCH, la tasa promedio de titulación de los hombres es 57,3% y la de las mujeres es 70,2%. Por otro lado, fuera de las universidades del CRUCH, estas tasas son 48% y 49,9%, respectivamente. Por lo mismo, entre las personas tituladas de pregrado en 2014, dentro de las universidades integrantes del CRUCH, las mujeres representan un 51,1% y fuera de este, un 56,2%. Cabe señalar que, tanto entre hombres como mujeres, la tasa de titulación es mayor entre los estudiantes de universidades que pertenecen al Consejo.

INSTITUTOS PROFESIONALES

En relación a los Institutos Profesionales, como se constata en el **Gráfico 3.16**, entre 2007 y 2014, la matrícula de primer año se ha duplicado para mujeres y hombres, erigiéndose como la Institución de Educación Superior que más ha crecido en matrícula en el período analizado, especialmente entre las primeras[11]. Aun así, salvo los años 2011 y 2012, durante todo el período el total de matriculados de primer año es mayoritariamente masculino, aunque en la actualidad son muy similares (49,8% de matrícula femenina en 2014).

10 Para más detalles de este Consejo, ver el Recuadro 3.1.
11 En términos de matrícula total de IP, la femenina supera a la masculina solo el año 2014.

En términos de titulaciones del alumnado de los IP (**Gráfico 3.17**), se observa un aumento considerable en el tiempo, especialmente entre las mujeres, ampliándose una brecha que ya se observaba al principio del período bajo análisis. En 1999 las titulaciones fueron de 2.086 mujeres y 2.003 hombres en cambio en 2014, el total de mujeres tituladas de IP ascendió a 30.809 y a 24.088 en el caso de los hombres.

CENTROS DE FORMACIÓN TÉCNICA

Finalmente, la matrícula en CFT para ambos sexos venía creciendo considerablemente hasta que el 2010, se estabiliza (**Gráfico 3.16**). Durante todo el período en análisis (2007-2014), sistemáticamente las mujeres son mayoría en la matrícula de primer año de pregrado en CFT[12] y en 2014, alcanzan al 50,5%. Al mismo tiempo, este crecimiento de la matrícula tiene como contraparte un aumento sostenido en el egreso. En efecto, desde el año 1999 y hasta el año 2014 se ha casi triplicado la cantidad de estudiantes que se titulan en pregrado en CFT, acrecentándose la brecha de género a favor de las mujeres, quienes corresponden al 60,7% de los titulados/as (**Gráfico 3.17**).

Pese al avance de las mujeres en la matrícula y en la titulación en el nivel de pregrado, aún se observan diferencias sustantivas por sexo respecto a qué estudian mujeres y hombres y bajo qué modalidad, tal como se analizará a continuación.

» *3.1.2.2.2. ¿Qué estudian mujeres y hombres?*

Existe una serie de factores que influyen en la elección de la carrera de las y los estudiantes que terminan sus estudios secundarios, entre los que se puede mencionar las características de sus grupos familiares, la preparación previa de las y los jóvenes, el acceso a ayuda financiera para realizar sus estudios, los salarios esperados, entre otros.

Desde que nacen, niñas y niños están expuestos a diversos estereotipos de género, provenientes de su hogar, la escuela, los medios de comunicación y de prácticamente todos los espacios de socialización. De esta manera, son distintos los estímulos que reciben, pues dichos estereotipos asignan roles desiguales para mujeres y hombres, estableciendo un “orden de género”, donde se asigna al hombre el papel de proveedor y a la mujer, el de cuidadora. Por lo tanto, parece natural fomentar habilidades “duras” en los niños, como son las Matemáticas y las Ciencias, y “blandas” en las niñas, como el Lenguaje y la Comunicación.

Al hacerlo así, se modelan actitudes hacia una y otra disciplina, lo que también se traduce en el desempeño en una u otra área de estudio. Por ejemplo, Cvencek, Meltzoff y Greenwald (2011) demuestran que desde temprana edad, tanto niñas como niños tienen la impresión que “las Matemáticas son para los niños”, y asimismo, que el nivel de “identificación de los niños con las Matemáticas” es superior al de las niñas. Por otro lado, Herbert y Stipek (2005) evidencian que, aun cuando la diferencia por sexo es nula en el desempeño, las niñas se auto califican con menores competencias en Matemáticas respecto a los niños, y demuestran que la calificación de los

12 En términos de matrícula total de CFT, la femenina supera a la masculina a partir del año 1999 y hasta el 2003, y luego, desde el año 2007 a la fecha.

padres/madres respecto a las competencias de sus hijos/hijas es un buen predictor del modo en el cual los niños y niñas perciben sus capacidades en esta área.

Así, se da cuenta de la incidencia de los estereotipos de género en la percepción y actitud de las niñas y niños en torno a las Matemáticas. Luego, en términos de desempeño, a lo largo de este informe se ha revisado cómo al interior del sistema escolar, los resultados académicos entre niñas y niños difieren; y en especial, hemos relevado la desventaja que presentan las mujeres en las pruebas estandarizadas de Matemáticas: SIMCE, PISA, y PSU, entre otras. Ambos factores, actitud y desempeño, inciden de manera crucial en la orientación vocacional.

Al mismo tiempo, las aspiraciones respecto de las carreras profesionales de mujeres y hombres tienden a ser modeladas en forma temprana por las actitudes de los padres, las que en general son diferentes para las niñas que para los niños. Según Heller (2015), para el caso de las mujeres que llegan a ser profesionales, son sus familias los principales agentes de socialización, que no quisieron para ellas un ideal femenino tradicional (ser madres, esposas, amas de casa) “sino que pretendían para ellas un desempeño profesional exitoso”.

En Chile, a esos factores generales, se agregan los puntajes obtenidos por las y los estudiantes en la Prueba de Selección Universitaria, lo que a su vez está muy vinculado al nivel socioeconómico de sus familias, todo lo cual influye de diversas maneras en la elección de las carreras que hacen las mujeres y los hombres.

UNIVERSIDADES

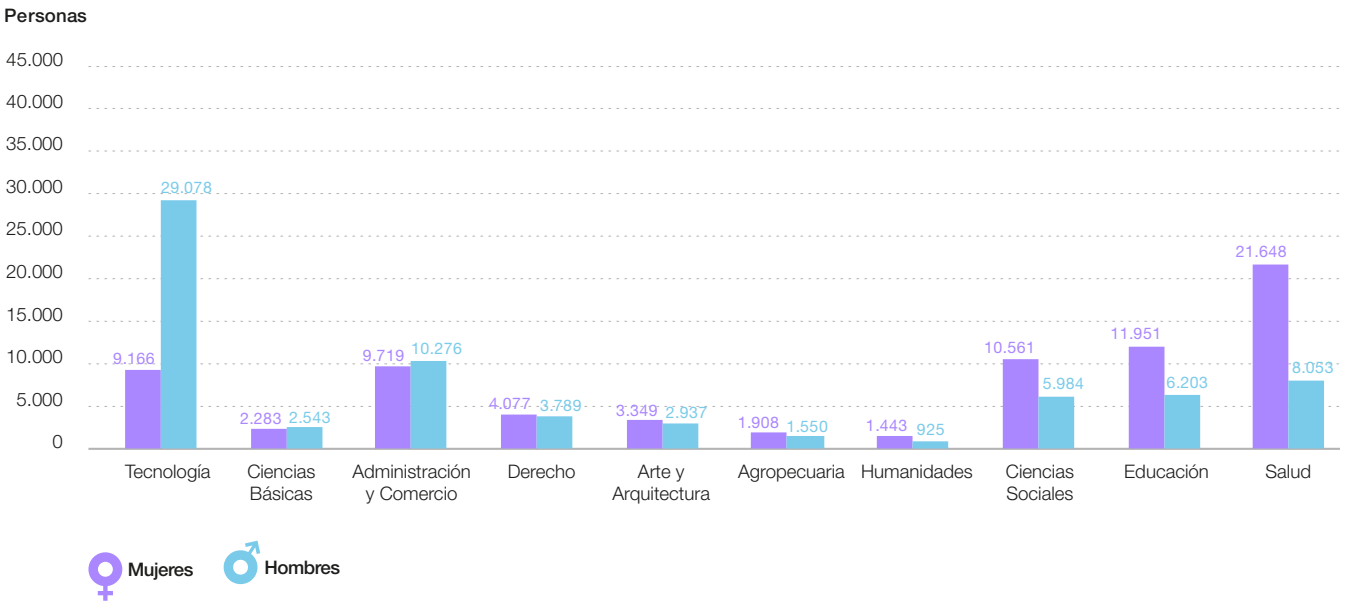
Como se puede observar en el **Gráfico 3.19.1**, de acuerdo a los datos de matrícula del SIES[13], a nivel universitario, en 2014 la matrícula de los hombres se distribuye principalmente entre Tecnología (40,7%), Administración y Comercio, (14,4%) y Salud (11,3%). Las mujeres, por su parte, se distribuyen entre Salud (28,4%), Educación (15,7%), Ciencias Sociales (13,8%) y Administración y Comercio (12,7%).

Con esta distribución de mujeres y hombres por área de estudio, las primeras siguen siendo mayoría en las carreras tradicionalmente consideradas femeninas (**Gráfico 3.19.2**): 72,9% en carreras vinculadas a la Salud, 65,8% en Educación y 63,8% en las Ciencias Sociales. Al mismo tiempo, los hombres están sobre representados en carreras vinculadas a la Tecnología: 76%.

13 Para tener detalle de la síntesis de las carreras consideradas por la clasificación en cada área de estudios, ver Anexo Metodológico.

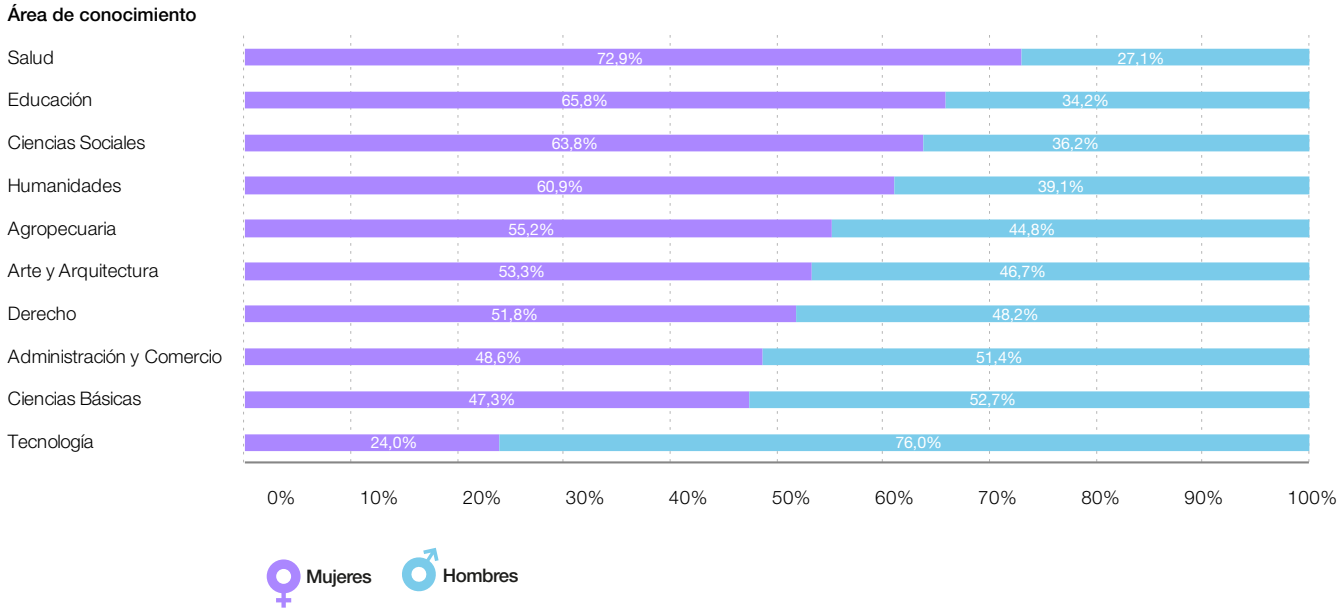
| GRÁFICO 3.19 | Matrícula de primer año de pregrado en universidades, según área de conocimiento, por sexo, 2014.

3.19.1 Matrícula de primer año de pregrado en universidades, según área de conocimiento, por sexo, 2014.



Fuente: Elaboración propia a partir de Base de Datos SIES de matrícula, 2014.

3.19.2 Distribución porcentual matrícula de primer año de pregrado en universidades, según área de conocimiento, por sexo, 2014.



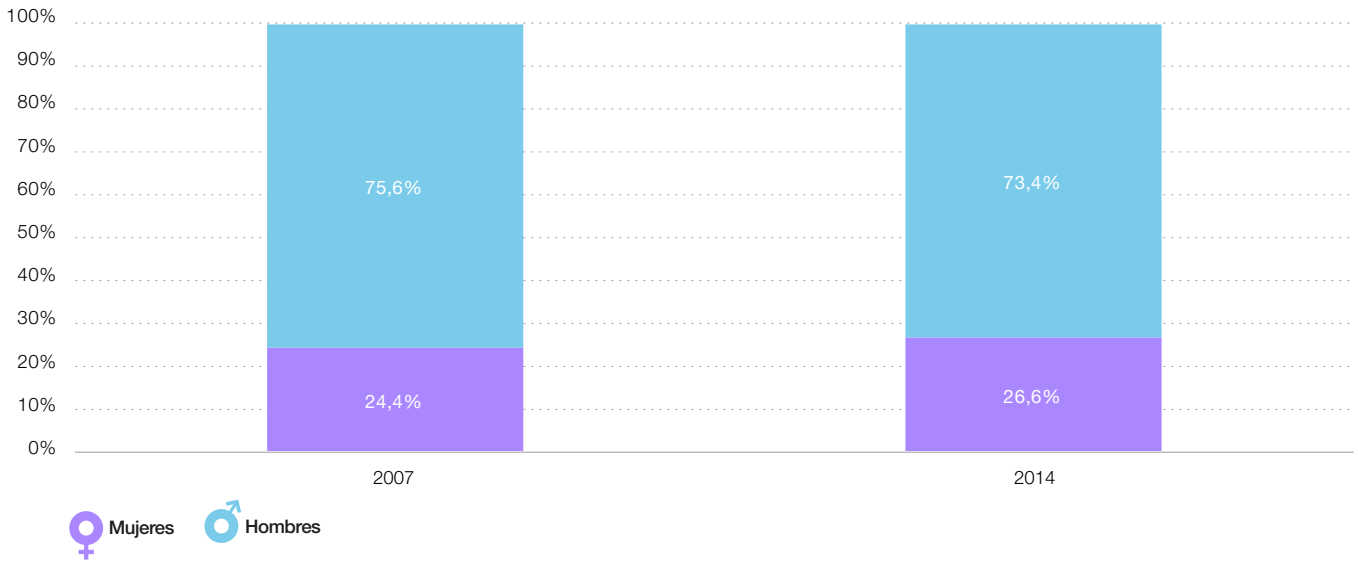
Fuente: Elaboración propia a partir de Base de Datos SIES de matrícula, 2014.

Así, pese a que las universitarias chilenas han comenzado a incursionar en carreras no tradicionales como la ingeniería -de hecho, la matrícula universitaria es la que muestra la mayor diversificación si se la compara con los IP y CFT- aún perdura su concentración en áreas vinculadas con el cuidado, la enseñanza y lo social o con prioridad de materias teóricas (literatura, historia o arte) en detrimento de aquellas consideradas más técnicas. Basta observar que las mujeres representan menos de un tercio de la matrícula universitaria en primer año de pregrado de carreras en Ciencias, Tecnologías, Ingenierías y Matemáticas (CTIM), proporción que ha variado poco en los últimos siete años (**Gráfico 3.20**).

Esto significa que mujeres y hombres no estudian lo mismo ni en igual proporción, lo que resulta indicativo de las diferencias de ingresos promedio que existirán, de mantenerse el escenario actual, entre las y los graduados en las próximas décadas (ComunidadMujer, 2014a). Las carreras elegidas preferentemente por las mujeres son menos valoradas socialmente, gozan de menor prestigio y son peor remuneradas en el mercado laboral, en contraste con las carreras "masculinizadas". Estas últimas generalmente posibilitan la inserción de sus graduados en sectores de la economía con mayores niveles de remuneraciones, como por ejemplo, la minería y la intermediación financiera.

Por esta razón, y por los aportes que a cualquier ámbito hace la diversidad de género, en los últimos años se han implementado campañas o iniciativas desde las escuelas de ingeniería de las distintas universidades para promover el ingreso de estudiantes mujeres. Así, por ejemplo, en la Universidad de Chile –donde solo el 20% de los estudiantes son mujeres y las académicas titulares no exceden el 15%- se han implementado cuotas

| GRÁFICO 3.20 | Distribución de matrícula universitaria de primer año en carreras CTIM, 2007 y 2014.



Fuente: Elaboración propia a partir de Base de Datos SIES, 2007 y 2014 (primer y último año disponible).
Nota: Se entiende por carreras CTIM las que pertenecen a las áreas de las Ciencias (Biología, Química, Física, Astronomía, Estadísticas, Geología), la Tecnología (Informática, Electrónica, Electricidad, Telecomunicaciones, Transportes, Medioambiente, Cartografía y Construcción), las Ingenierías (excepto las vinculadas a lo agropecuario, la administración y el comercio) y las Matemáticas.

de ingreso para mujeres (40 cupos); en la Pontificia Universidad Católica se vienen desarrollando charlas y campamentos de verano para motivar a postulantes mujeres; y al mismo tiempo, en la Universidad Federico Santa María están desarrollando giras motivacionales e interactuando con empresas para "romper el mito de que ingeniería es una carrera masculina" (ComunidadMujer, 2014a).

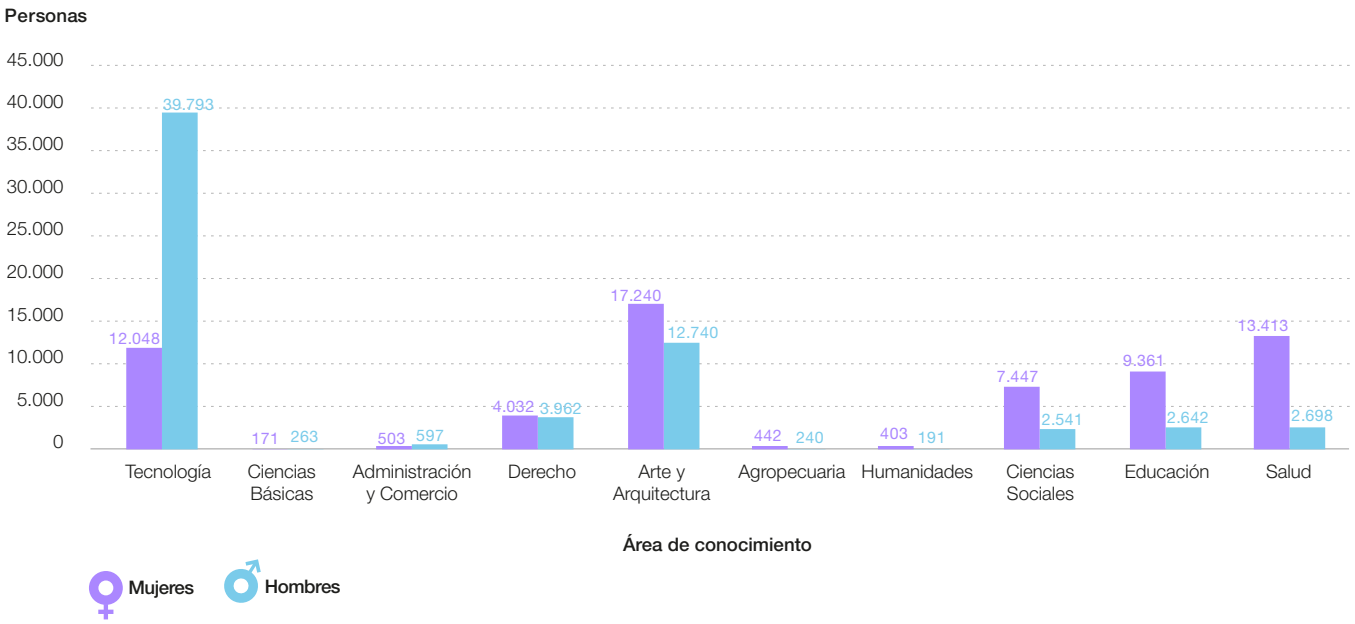
INSTITUTOS PROFESIONALES

En los IP, como se puede observar en el **Gráfico 3.21.1**, durante el año 2014 la matrícula de primer año de los hombres se concentra en dos áreas de conocimiento: el 60,6% de ellos se matricula en el área de Tecnología y el 19,4% en Administración y Comercio. La matrícula femenina de primer año en pregrado está aún menos diversificada que en las universidades: en Administración y Comercio (26,5%), Salud (20,6%), Tecnología (18,5%), Ciencias Sociales (14,4%) y Educación (11,4%).

Así, en 2014 las mujeres que estudian en los IP también son mayoría en las carreras tradicionalmente consideradas femeninas (**Gráfico 3.21.2**): Salud (83,3%), Ciencias Sociales (78%) y Educación (74,6%). En comparación con las universidades, aumentan considerablemente su proporción en Derecho (67,8%) y Administración y Comercio (57,5%). Sin embargo, es de notar que continúan siendo minoría en carreras vinculadas tradicionalmente a los hombres, tales como las relacionadas con las Ciencias Básicas (39,4%) y la Tecnología (23,2%).

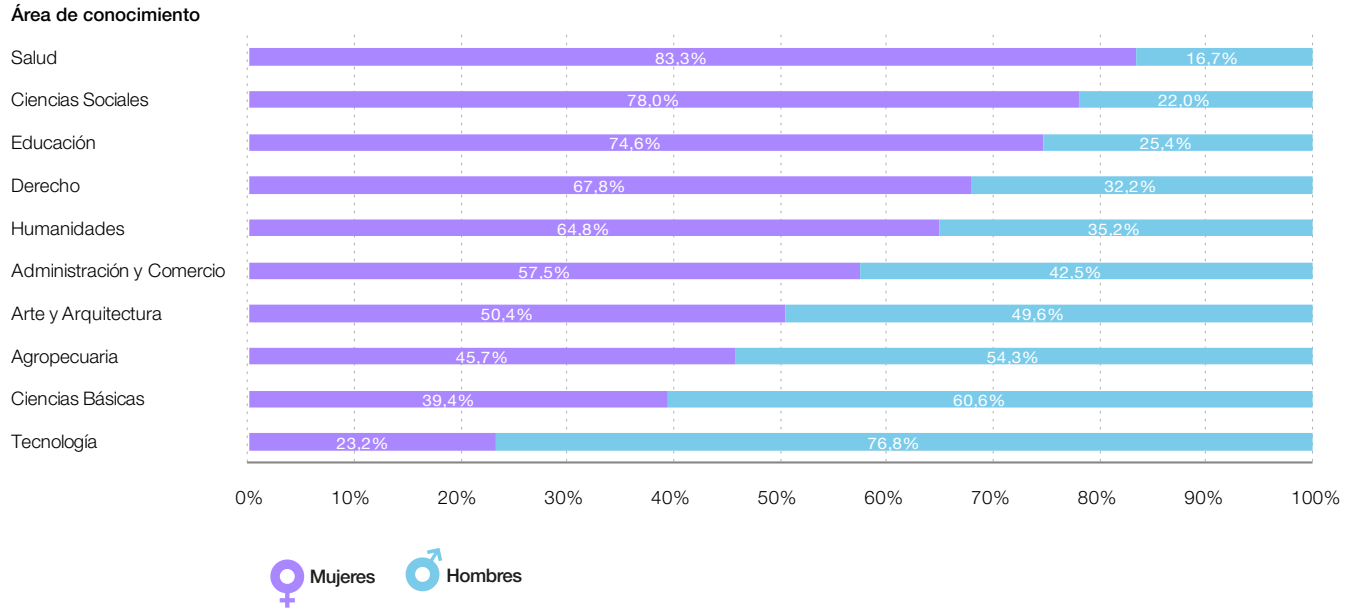
| GRÁFICO 3.21 | Matrícula de primer año de pregrado en IP, según área de conocimiento, por sexo, 2014.

3.21.1 Matrícula de primer año de pregrado en IP, según área de conocimiento, por sexo, 2014.



Fuente: Elaboración propia a partir de Base de Datos SIES, 2014.

3.21.2 Distribución de matrícula de primer año de pregrado en IP, según área de conocimiento, por sexo, 2014.



Fuente: Elaboración propia a partir de Base de Datos SIES, 2014.

CENTROS DE FORMACIÓN TÉCNICA

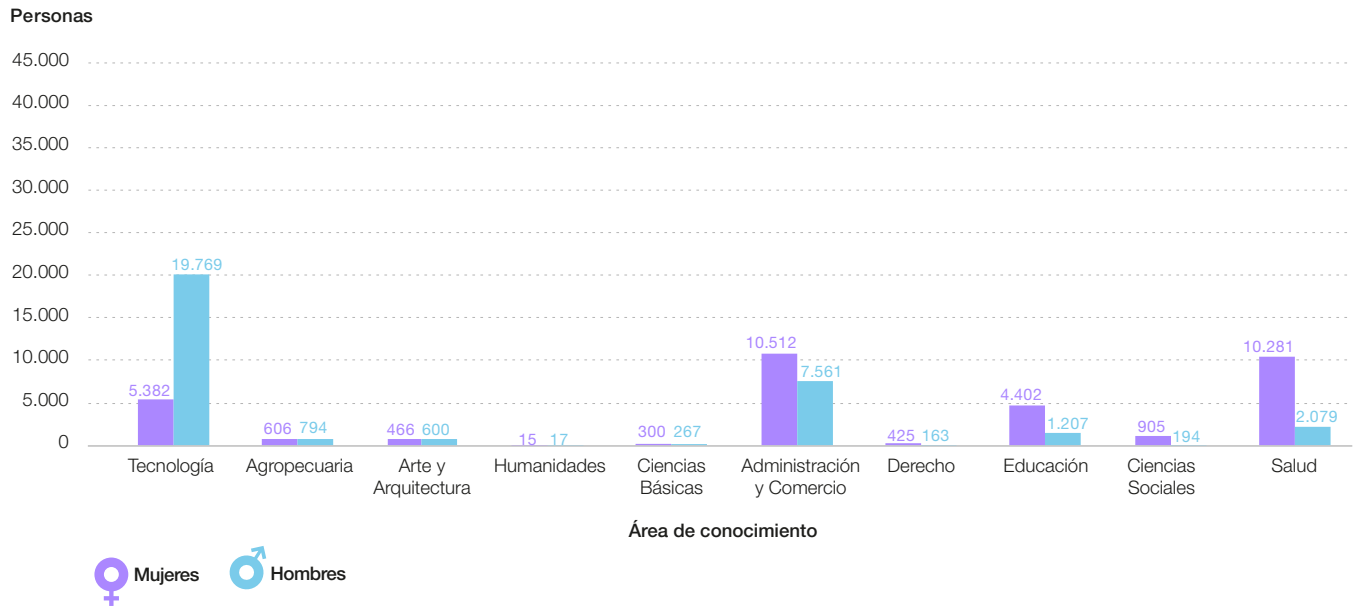
A nivel de CFT, en el **Gráfico 3.22.1** se puede observar que mientras el 60,5% de los hombres matriculados en primer año de pregrado estudia una carrera vinculada con tecnología y que en el caso de las mujeres, lo hace el 16,2%. Del total de mujeres matriculadas en primer año en CFT, la mayoría se distribuye en dos áreas del conocimiento: 31,6% en Administración y Comercio y 30,9% en Salud. Otra área donde los hombres se concentran con algún nivel de importancia es en Administración y Comercio, con un 23,2% de ellos matriculados en alguna carrera de esa disciplina.

De este modo, en comparación con los otros niveles de Educación Superior, la matrícula en CFT se encuentra mucho más concentrada en estas tres áreas, por lo tanto, la sobre representación de los sexos en algunos campos de estudio es aún más acentuada que en los IP o Universidades. Por ejemplo en Salud, hay un 83,2% de mujeres y en Tecnología, los hombres alcanzan al 78,6% de la matrícula (**Gráfico 3.22.2**).

La elección de la carrera universitaria es un factor clave en la posterior inserción y desarrollo laboral de las y los jóvenes en los variados sectores de la economía, así como en el nivel de la retribución monetaria que obtendrán. Bajo las circunstancias actuales, las oportunidades de las mujeres en el largo plazo están bastante restringidas, lo que aporta al mantenimiento de las inequidades de género en el mercado de trabajo, tal como se analizará en el capítulo siguiente de este informe.

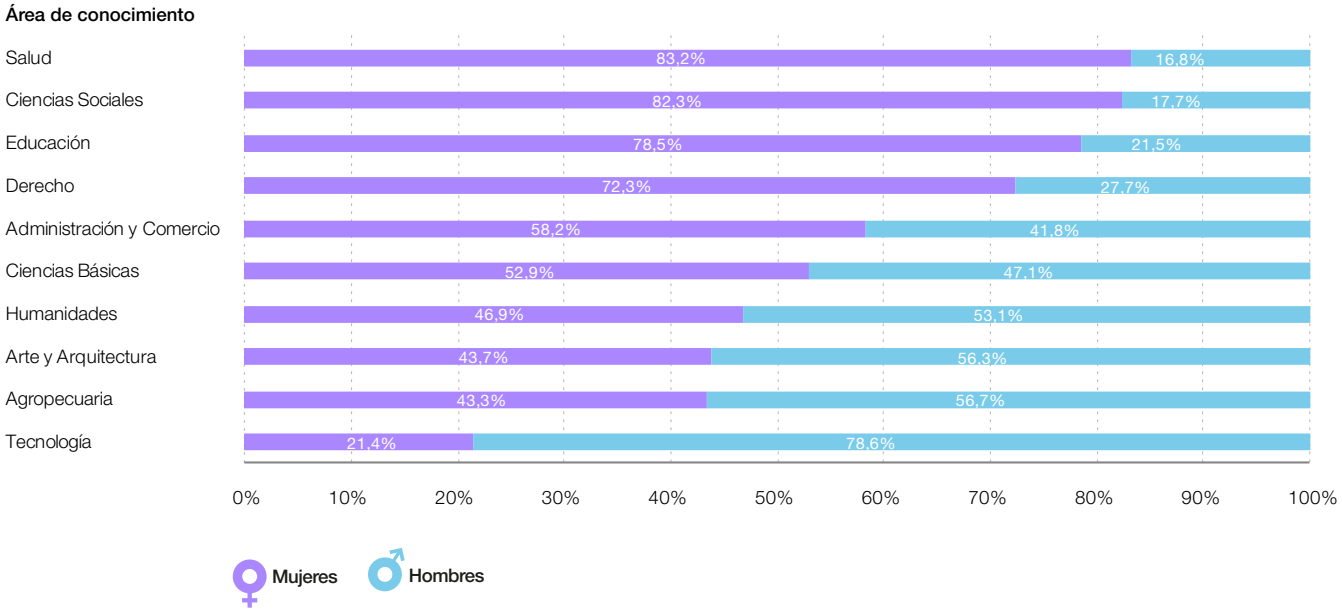
| GRÁFICO 3.22 | Matrícula de primer año en CFT, según área de conocimiento, por sexo, 2014.

3.22.1 Matrícula de primer año de pregrado en CFT, según área de conocimiento, por sexo, 2014.



Fuente: Elaboración propia a partir de Base de Datos SIES, 2014.

3.22.2 Distribución de matrícula de primer año de pregrado en CFT, según área de conocimiento, por sexo, 2014.



Fuente: Elaboración propia a partir de Base de Datos SIES, 2014.

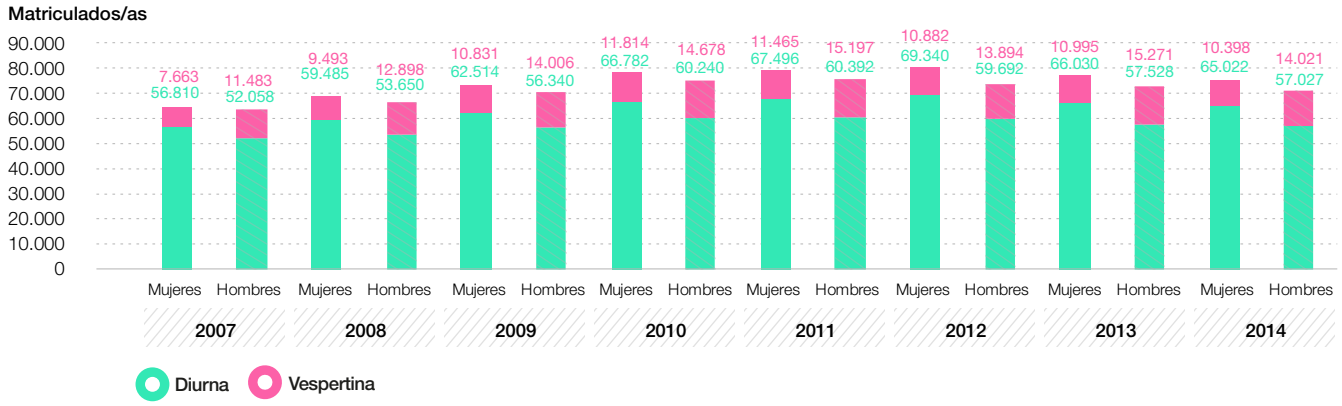
» *3.1.2.2.3. Jornadas y modalidad de estudio*

Al analizar la distribución de la matrícula de primer año de pregrado en Educación Superior por tipo de jornada, se observa que para las mujeres, en todos los tipos de establecimientos (Universidades, IP y CFT) la jornada predominante es la diurna. Además, para ambos sexos y en todos los tipos de establecimiento, la tasa de crecimiento de la matrícula ha sido mayor en la jornada vespertina que diurna.

Como se observa en el **Gráfico 3.23**, dentro de las Universidades, desde el año 2007 la matrícula de primer año diurna es mayoritaria en ambos sexos, sin embargo, la matrícula en jornada vespertina ha crecido más del doble que la diurna (27,5% y 12,1%, respectivamente). Aun así, en términos de proporción, la matrícula diurna se ha mantenido relativamente constante en los últimos siete años, sin bajar del 80%, pero al desagregar por sexo se observa que es siempre mayor entre las mujeres que entre los hombres: 86,2% versus 80,3%, en promedio durante el período.

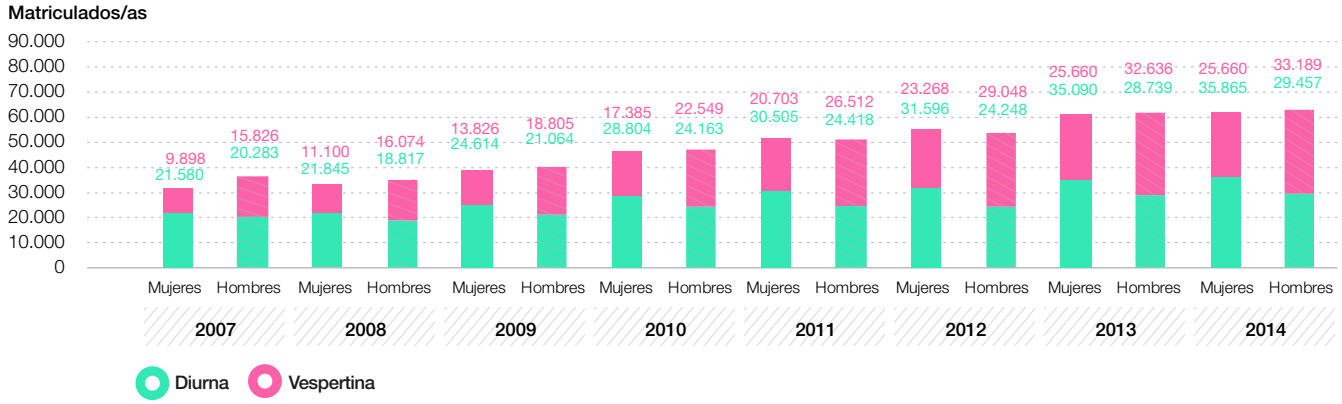
| GRÁFICO 3.23 | Matrícula de primer año de pregrado en instituciones de Educación Superior, según jornada, por sexo, 2007 y 2014.

3.23.1 Matrícula de primer año de pregrado en Universidades, según jornada, por sexo, 2007-2014.



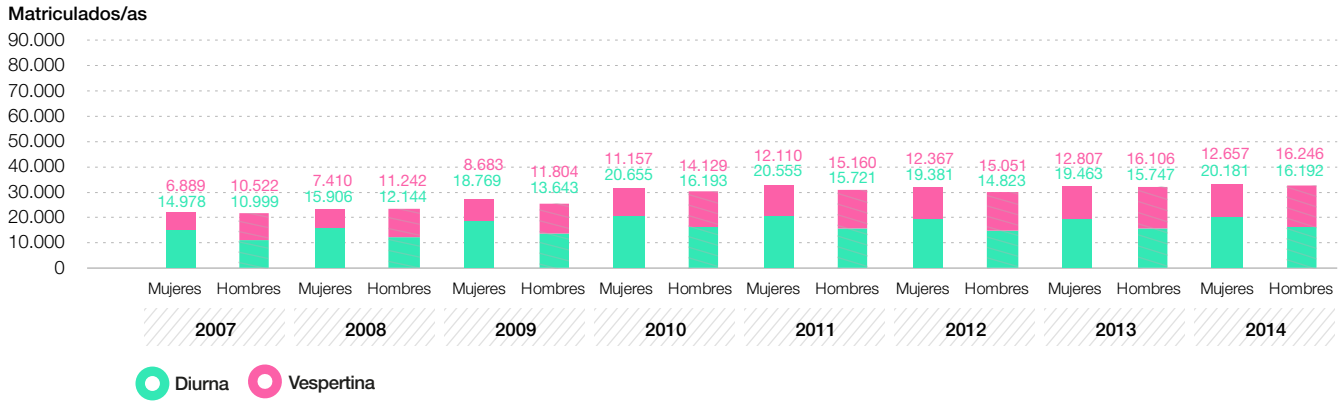
Fuente: Elaboración propia a partir de Base de Datos SIES de matrícula, 2007-2014.

3.23.2 Matrícula de primer año de pregrado en IP, según jornada, por sexo, 2007-2014.



Fuente: Elaboración propia a partir de Base de Datos SIES de matrícula, 2007-2014.

3.23.3 Matrícula de primer año de pregrado en CFT, según jornada, por sexo, 2007-2014.



Fuente: Elaboración propia a partir de Base de Datos SIES de matrícula, 2007-2014.

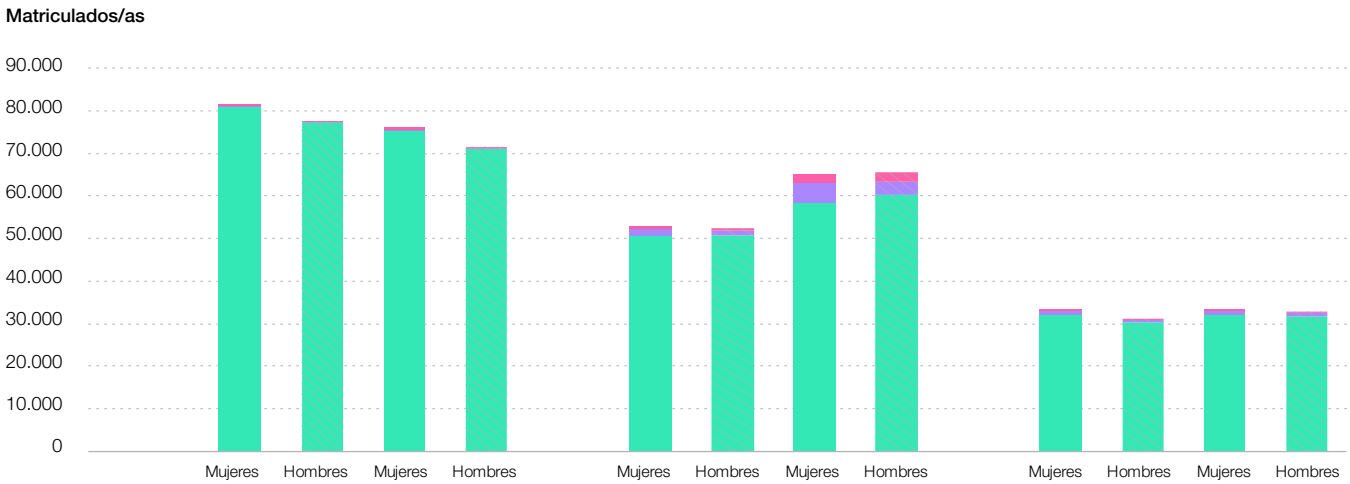
En los IP y CFT, la matrícula diurna también ha sido superior entre las mujeres durante todo el período analizado, mientras que entre los hombres de ambos tipos de instituciones prevalecen los matriculados en jornadas vespertinas. De todas formas, en ambos sexos, la matrícula vespertina ha aumentado más que la diurna, especialmente en los IP, en que se ha más que duplicado entre mujeres y hombres. De este modo, en ambos tipos de instituciones y para ambos sexos, la matrícula diurna ha ido disminuyendo en proporción. Por ejemplo, dentro de los IP, en 2007 la matrícula diurna entre las mujeres alcanzaba al 68,6% y entre los hombres, al 56,2%. Luego, en 2014, estas proporciones son 58,3% y 47%, respectivamente. Por su parte, dentro de los CFT, en 2007 la matrícula diurna entre las mujeres llegaba a 68,5% y entre los hombres, al 51,1%, proporciones que fueron disminuyendo hasta llegar en 2014 a 61,5% y 49,9%, respectivamente. Es decir, en la actualidad, más hombres estudian de noche que de día, tanto en IP como en CFT, mientras que en este tipo de instituciones, las mujeres todavía se distribuyen mayoritariamente en el día, aunque cada vez en una menor proporción.

En la base de la elección prioritaria de las mujeres por jornadas diurnas pueden estar las costumbres y concepciones arraigadas que consideran que las mujeres “no pueden” o “no deben” salir por las noches junto a razones de seguridad personal. El incremento de las jornadas vespertinas entre las mujeres puede deberse al mayor número de mujeres jóvenes que combinan estudios y trabajo (remunerado y no remunerado). En la elección prioritaria de los hombres, sobre todo en instituciones técnico profesionales, por la jornada nocturna, puede estar la necesidad de combinar estudios y trabajo. Sin embargo, con los registros administrativos del SIES no es posible comprobar ninguna de estas hipótesis.

Otro fenómeno observado con mayor fuerza año a año en la Educación Superior es el rápido crecimiento que han experimentado los programas semipresenciales y a distancia. Aun así, en términos relativos, estas modalidades absorben a una fracción muy pequeña de la matrícula.

Como se verifica en el **Gráfico 3.24**, en los tres tipos de instituciones de Educación Superior, la mayoría de las y los matriculados en primer año el 2014 lo hizo en carreras de modalidad presencial: 96,7% de matrícula en CFT, 91% de la matrícula en IP y, 99,2%, en Universidades. Aunque el predominio de la modalidad presencial es claro, especialmente a nivel de Universidades y CFT, las modalidades semipresencial y no presencial presentan unas tasas de crecimiento positivas en ambos sexos y los tres tipos de instituciones de Educación Superior.

| GRÁFICO 3.24 | Matrícula de primer año de pregrado, según tipo de institución de Educación Superior y modalidad, por sexo, 2011 y 2014.



	Universidad				Instituto Profesional				Centro de Formación Técnica			
	2011		2014		2011		2014		2011		2014	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
No presencial	175	212	601	270	645	682	1.928	2.179	30	33	166	113
Semipresencial	123	71	193	148	1.716	1.155	4.486	3.167	885	538	1.069	800
Presencial	81.124	77.328	75.486	71.096	50.747	50.617	58.646	60.321	32.110	30.439	32.059	31.738

Fuente: Elaboración propia a partir de Base de Datos SIES de matrícula, 2011 y 2014.

A nivel de Universidades, si se compara la matrícula de primer año del año 2011 con la del 2014, se observa que la matrícula en modalidad presencial ha disminuido para ambos sexos, pero más entre los hombres (-6,9% entre las mujeres y -8,1% entre los hombres). La matrícula semipresencial y no presencial ha crecido para ambos sexos, siendo más relevante el aumento de la semipresencial entre los hombres, llegando a una tasas de crecimiento del 108,5% vs 56,9% para las mujeres; y de la no presencial entre las mujeres, alcanzando una tasa de crecimiento del 243,4% vs 27,4% para los hombres.

A nivel de IP, la tasa de crecimiento desde el año 2011 de la matrícula de los hombres es superior a la tasa de las mujeres en todas las modalidades de estudio. La matrícula en carreras presenciales aumentó en un 17,4% (15,6% entre las mujeres 19,2% entre los hombres), mientras que en la modalidad semipresencial aumentó en 166,6%% (161,4% entre las mujeres y 174,2% entre los hombres), y la no presencial en un 209,5% (198,9% y 219,5%, respectivamente).

Finalmente, a nivel de CFT, es donde el crecimiento de las modalidades a distancia se observa en mayor medida, pero también donde en términos de frecuencia es más marginal. Aún se puede decir que desde 2011 a 2014, entre las mujeres la matrícula semipresencial creció en un 20,8% (y en un 48,7% entre los hombres) y la no presencial en un 453% (y 242,4% entre los hombres).

De todos modos, cabe señalar que, a pesar de la magnitud de estas tasas de crecimiento, la absorción de la matrícula en modalidades distintas a la presencial sigue siendo marginal, por lo que habrá que esperar algunos años más para identificar realmente su espacio en el sistema educacional actual.

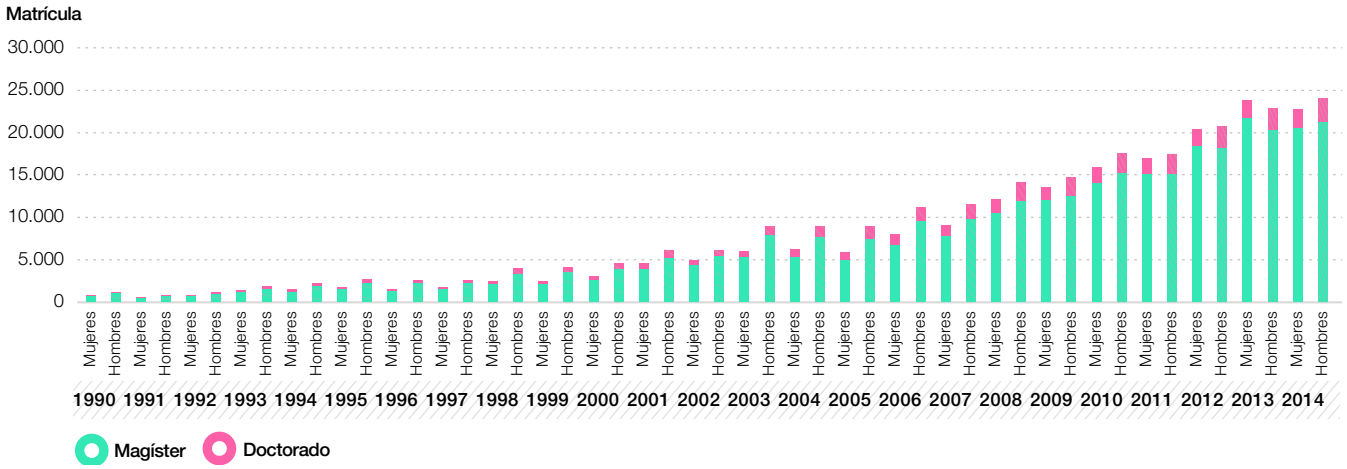
» *3.1.2.3. Evolución de la matrícula total en postgrado*[14]

» *3.1.2.3.1 Matrícula y titulación*

La matrícula total en programas de postgrado se ha multiplicado por 20 en los últimos veinticuatro años, pese a lo cual es mucho menor que la de pregrado, tanto para las mujeres como para los hombres. Por cada 26 mujeres y 23 hombres que se matriculan en pregrado, solo una o uno lo hace en postgrado, ya sea en magíster o doctorado.

Como se muestra en el **Gráfico 3.25**, a diferencia de la matrícula de pregrado, donde son más las mujeres que los hombres, en la de postgrado ocurre lo inverso, aunque esta brecha se ha cerrado paulatinamente, especialmente en magíster. Mientras en 1990, el 42,2% de los matriculados en magíster corresponden a mujeres, en 2014, su representación alcanza el 49,1%. En doctorado, por otra parte, las mujeres constituyen el 39% de los matriculados en 1990, y en 2014, en tanto, el 43,7%. En términos absolutos, el 89.5% de la matrícula total de postgrado en 2014 corresponde al nivel de magíster y solo el 10,5% a doctorado.

| GRÁFICO 3.25 | Matrícula total de postgrado (magíster y doctorado) por sexo, 1990-2014.



Fuente: Elaboración propia en base a “Estadísticas de la educación”, MINEDUC, 1990-2000, y Base de Datos SIES, 2001-2014.

14 Sabemos que las edades de estudio en postgrado pueden superar el rango que se definió en este informe como de juventud (18-24 años), pero se optó por tratarlo en este capítulo y no en el de adultez, para enfocarnos en este último, en lo relativo al mercado laboral.

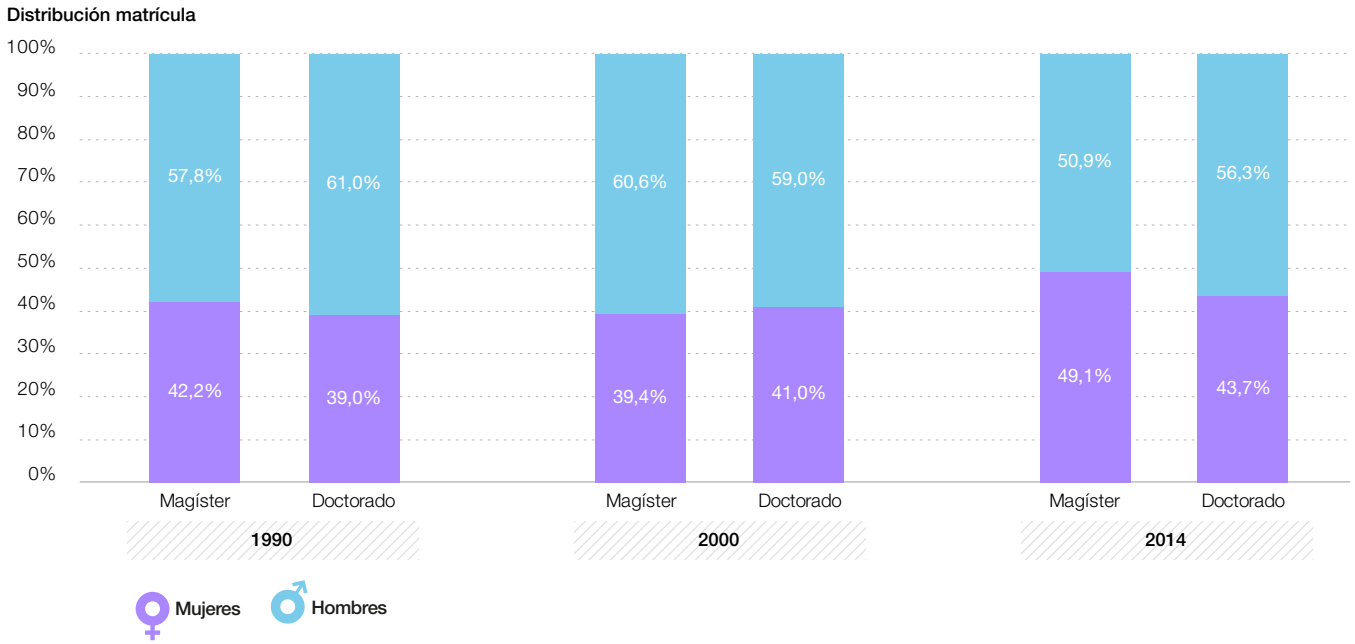
Adicionalmente, si se observa la matrícula de postgrado en primer año, se verifica que la femenina es levemente superior a la masculina en el nivel de magíster (6.488 y 6.136, respectivamente), y que esto se revierte en el nivel de doctorados (401 y 543 respectivamente); siendo este último el único nivel académico terciario en la actualidad en que los hombres superan a las mujeres en magnitud (ver **Gráfico 3.26**).

A nivel de magíster, las cifras actuales dan cuenta de un mayor crecimiento de la matrícula femenina de primer año (que se duplicó entre 2007 y 2014) respecto a la masculina (que creció en un 50% en dicho período), mientras que a nivel de primer año de doctorado, se puede ver que la matrícula masculina crece en un tercio y que la femenina se mantiene prácticamente estable.

En la base de estas tendencias se pueden encontrar al menos dos hipótesis explicativas. Primero, en general, las y los jóvenes, una vez concluidos los estudios de pregrado, inician la formación de sus familias, sin embargo, los niveles de exigencia y dedicación requeridos por los estudios doctorales tienden a ser incompatibles con las responsabilidades familiares (de cuidado y trabajo doméstico). Como en Chile estas labores generalmente son asumidas por las mujeres, son los hombres los que en mayor medida quedan en condiciones de asumir este tipo de desafío educacional.

Por otro lado, al evaluar las proyecciones de ingresos, y dado que las brechas salariales de género crecen a medida que aumenta el nivel educacional de los trabajadores y trabajadoras, es razonable que como proyecto familiar se invierta en estudios de este nivel en los hombres, de modo de asegurar mejores ingresos para toda la familia en el largo plazo.

| GRÁFICO 3.26 | Distribución matrícula total de postgrado (magíster y doctorado) por sexo, 1990, 2000 y 2014.



Fuente: Elaboración propia a partir de Base de Datos SIES, 1990, 2000 y 2014.

Por su parte, y paralelo al auge de la matrícula de magíster, la titulación en este nivel ha crecido sostenidamente para ambos sexos, tendencia que ha sido más pronunciada entre las mujeres, logrando como resultado una reducción en las brechas que, desde el principio del período, se observan a favor de ellos. De este modo, la tendencia que a nivel de pregrado indicaba una mejor tasa de titulación de las estudiantes mujeres, es revertida en este nivel de estudios.

En el caso de los doctorados, la cantidad de titulados se duplicó para hombres y mujeres, acrecentándose, la brecha a favor de ellos en la actualidad.

LAS UNIVERSIDADES A LAS QUE ACCEDEN MUJERES Y HOMBRES PARA SUS ESTUDIOS DE POSTGRADO

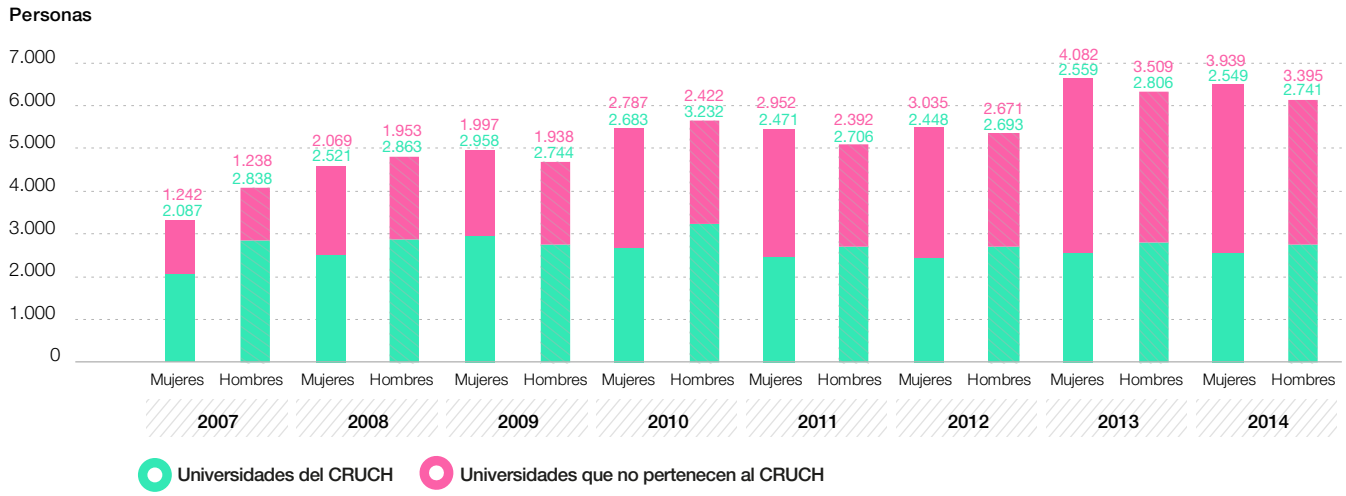
Al profundizar en la inserción educacional de los estudiantes de postgrado según sexo, se agrega a lo anteriormente descrito que existe una importante diferencia de género según el tipo de universidad en la que se cursan los estudios de postgrado.

A nivel de magíster, como se puede observar en el **Gráfico 3.27** los hombres ingresan y se titulan más que las mujeres en las universidades pertenecientes al CRUCH, mientras que ellas lo hacen en las universidades que están fuera del CRUCH.

Dentro de las universidades pertenecientes a CRUCH, la matrícula de primer año de magíster se ha mantenido relativamente constante, en unos cinco mil trescientos estudiantes. Salvo el año 2009, la matrícula masculina siempre ha sido superior a la femenina, pero si en 2007 era un 36% superior, en 2014, apenas es un 7,5% mayor, lo que da cuenta de la disminución de la brecha de género en la matrícula de primer año en los programas de magíster de este tipo de instituciones.

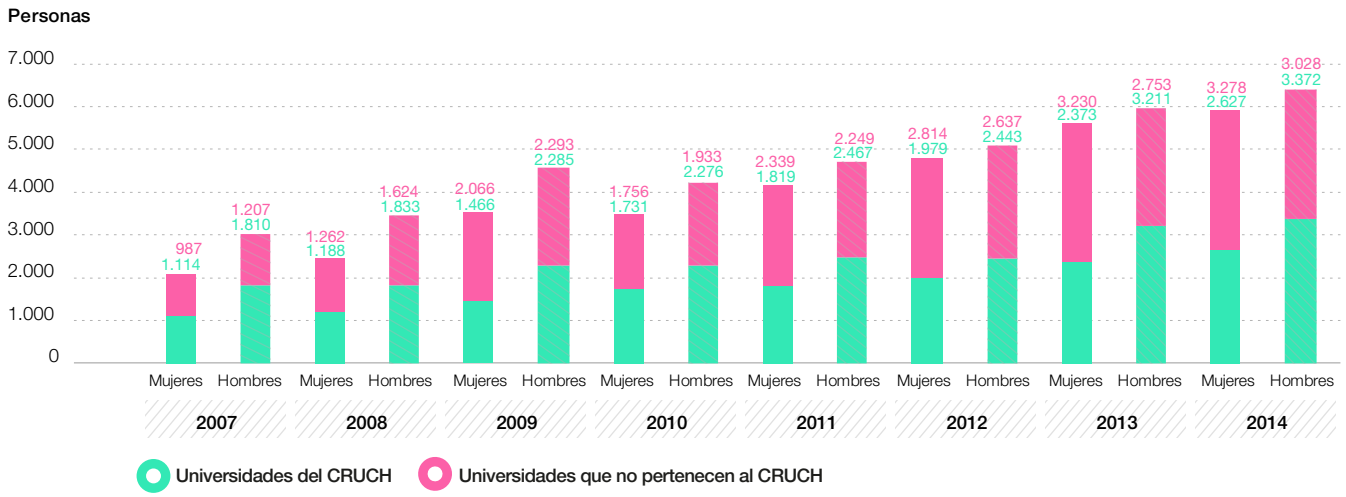
| GRÁFICO 3.27 | Matriculados de primer año y Titulados de magíster en universidades, según pertenencia al CRUCH, por sexo, 2007-2014.

3.27.1 Matriculados de primer año de magíster en universidades, según pertenencia al CRUCH, por sexo, 2007-2014.



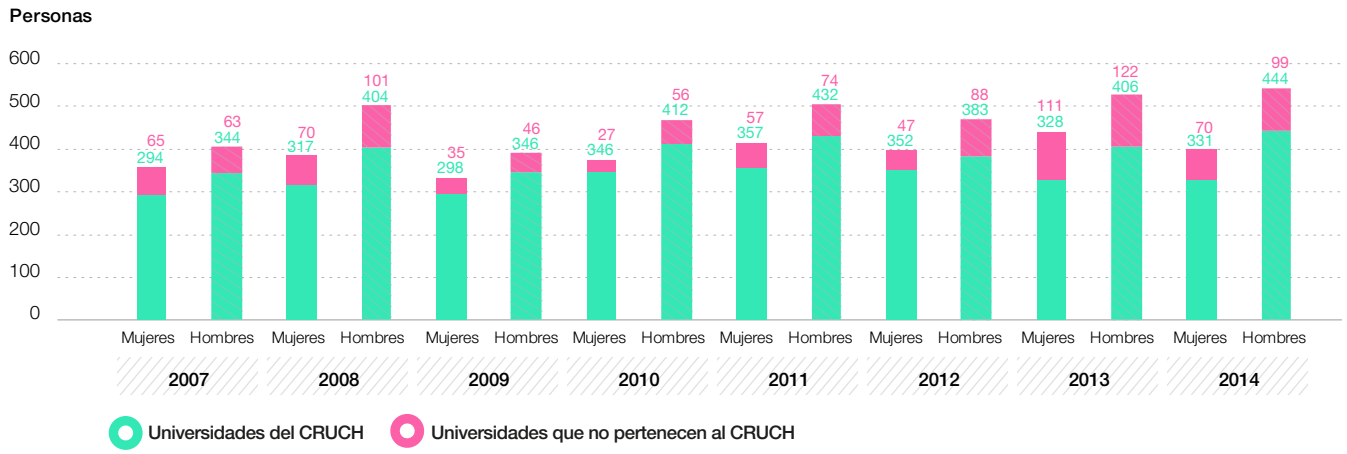
Fuente: Elaboración propia a partir de Base de Datos SIES de matrícula, 2007-2014.

3.27.2 Titulados de magíster en universidades, según pertenencia al CRUCH, por sexo, 2007-2014.



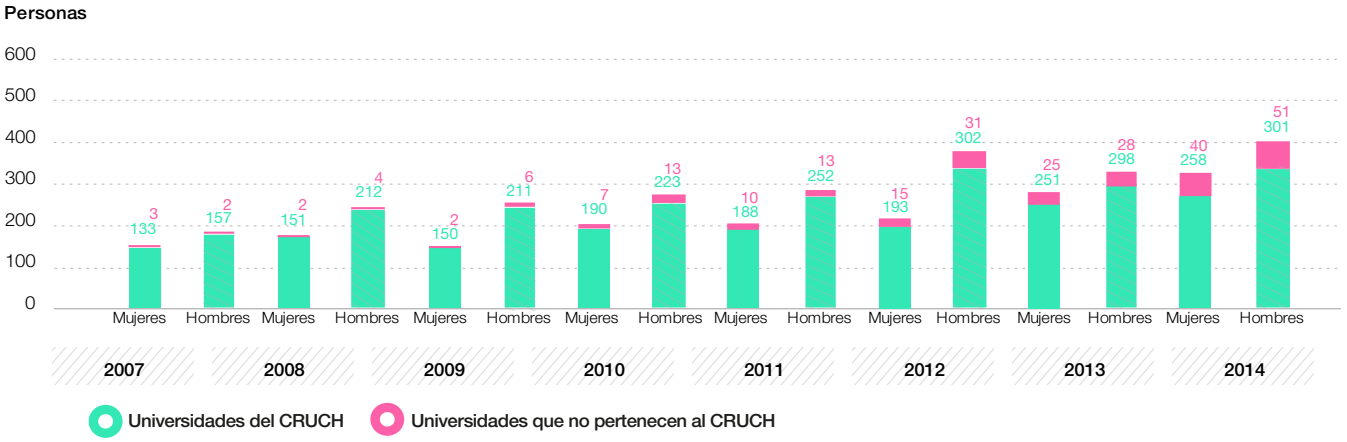
Fuente: Elaboración propia a partir de Base de Datos SIES de titulados, 2007-2014.

3.27.3 Matriculados de primer año de doctorado en universidades, según pertenencia al CRUCH, por sexo, 2007-2014.



Fuente: Elaboración propia a partir de Base de Datos SIES de matrícula, 2007-2014.

3.27.4 Titulados de doctorado en universidades según, pertenencia al CRUCH, por sexo, 2007-2014.



Fuente: Elaboración propia a partir de Base de Datos SIES de titulados, 2007-2014.

Consecuente con esta relación, a nivel de titulación también son mayoría los hombres, pero si en 2007 eran un 62,5% más, en 2014 son un 28,4%, lo que refleja los avances de las mujeres en esta materia.

Por otro lado, fuera del CRUCH, la matrícula del primer año de Magíster ha mostrado un crecimiento sostenido, pasando de casi dos mil quinientos estudiantes en 2007, a más siete mil en 2014. En este tipo de programas, las mujeres siempre han sido más que los hombres, pero pasaron de ser un 0,3% más, a ser un 16% mayor, en el mismo período, lo que refleja un aumento de la brecha de género.

En materia de titulación, esta relación no se vio reflejada durante todo el período de análisis. Al principio y hasta el año 2010, se titulaban más hombres que mujeres, y a partir de ese año, las mujeres son mayoría, alineándose con lo que ocurre a nivel de matrículas.

En el caso de los Doctorados, más estudiantes –mujeres y hombres- se matriculan en primer año y se gradúan a lo largo de todo el período desde 2007 al 2014, cuestión que se replica tanto a nivel de las Universidades que pertenecen como aquellas que no son parte del CRUCH. A pesar de la expansión sostenida de la matrícula de ambas instituciones, durante los últimos siete años la mayoría de los estudiantes se ha matriculado en Universidades del CRUCH, tendencia que se replica para ambos sexos. Asimismo, los hombres matriculados en primer año y titulados son siempre más que las mujeres y en los dos tipos de Universidades, brecha que ha tendido a ampliarse en el tiempo.

Dentro de las Universidades pertenecientes a CRUCH, la matrícula de primer año de Doctorado ha aumentado alrededor de un 20% en los últimos siete años, tendencia que es más marcada entre los hombres. Con ello, estos han aumentado aún más su sobre representación en este nivel. En 2007, las mujeres representaban un 46,1% de la matrícula de primer año de las Universidades del CRUCH, proporción que ha disminuido sostenidamente hasta alcanzar el al 42,7% de los matriculados el año 2014.

En las Universidades que están fuera del CRUCH, se observa que, a excepción del año 2007, la matrícula femenina en primer año de Doctorado también es inferior a la masculina. De hecho, esta brecha se ha fortalecido, pues durante este período la matrícula de hombres ha aumentado casi un 60%, mientras que la femenina lo ha hecho en menos de un 10%. De este modo, el año 2014 las mujeres representan un 41,4% de la matrícula de primer año en Doctorados impartidos por Universidades que se encuentran fuera del Consejo.

En línea con el aumento de la matrícula, los hombres y mujeres tituladas han aumentado en ambos tipos de instituciones, especialmente en las Universidades que no pertenecen al CRUCH. A pesar de este aumento, la mayoría de los titulados/as durante el período pertenecen a Universidades del CRUCH. Asimismo, en ambos tipos de Universidades se ha mantenido la brecha de titulados a favor de los hombres; pero, mientras entre las y los estudiantes de Doctorado del CRUCH esta brecha se ha mantenido relativamente estable, en el caso de titulados/as de Universidades que no pertenecen al Consejo la diferencia ha aumentado a favor de los hombres.

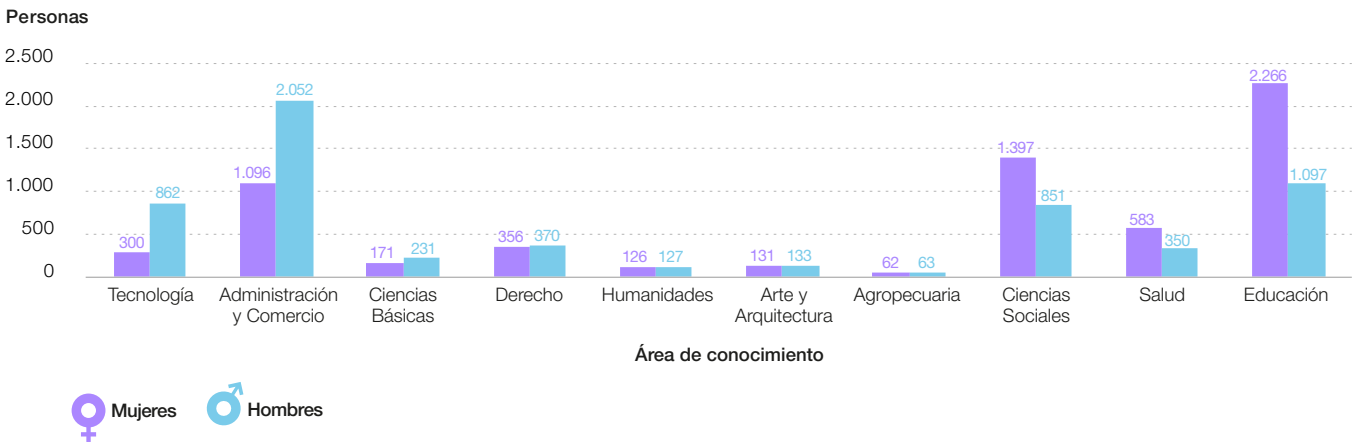
» *3.1.2.3.2. ¿En qué se especializan mujeres y hombres?*

Al analizar las áreas en que mujeres y hombres se especializan a través de sus estudios de postgrado, se constata cómo se replica el fenómeno observado a nivel de pregrado en cuanto a la sobrerrepresentación de cierto sexo en determinadas ramas y cómo esto ocurre en directa relación con los roles históricos de cada de ellos, especialmente en el nivel de magíster. A nivel de doctorado, en el que estudia un grupo reducido de estudiantes, la tendencia es menos clara, pues las mujeres asumen una mayor proporción en ramas que en los niveles de pregrado y magíster se encuentran fuertemente masculinizadas.

Como se observa en el **Gráfico 3.28**, a nivel de magíster, hombres están concentrados principalmente en Administración y Comercio (33,4% de ellos) y las mujeres en Educación (34,9% de ellas). Cabe destacar que, los hombres presentan una amplia proporción de estudiantes en la rama de Tecnología, con un 14% de ellos versus el 4,6% de ellas. Con ello, nuevamente algunas áreas de estudio se encuentran feminizadas, como es el caso de Educación (67,4% son mujeres), Salud (62,5% son mujeres), y Ciencias Sociales (62,1% son mujeres). En cambio en las áreas de Tecnología y Administración y Comercio se encuentran sobre representados

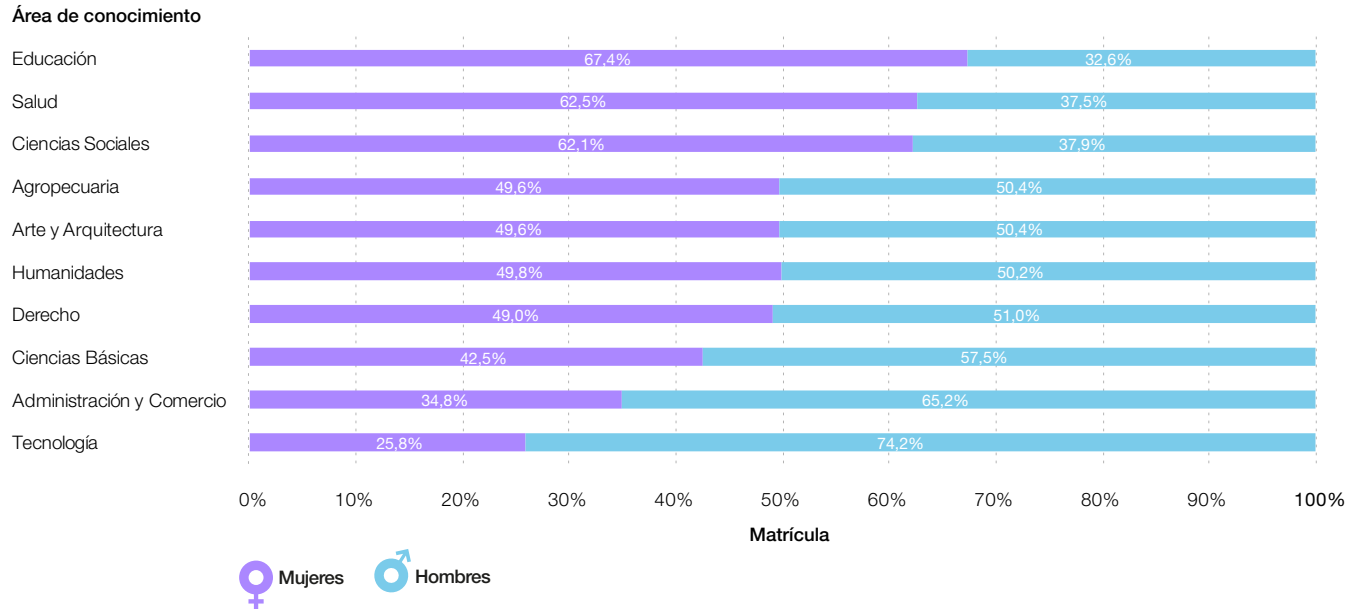
| GRÁFICO 3.28 | Matrícula primer año de magíster en universidades, según área de conocimiento, por sexo, 2014

3.28.1 Matrícula primer año de magíster en universidades, según área de conocimiento, por sexo, 2014.



Fuente: Elaboración propia en base a datos de matriculados SIES, 2014.

3.28.2 Distribución matrícula primer año de magíster en universidades, según área de conocimiento, por sexo, 2014.



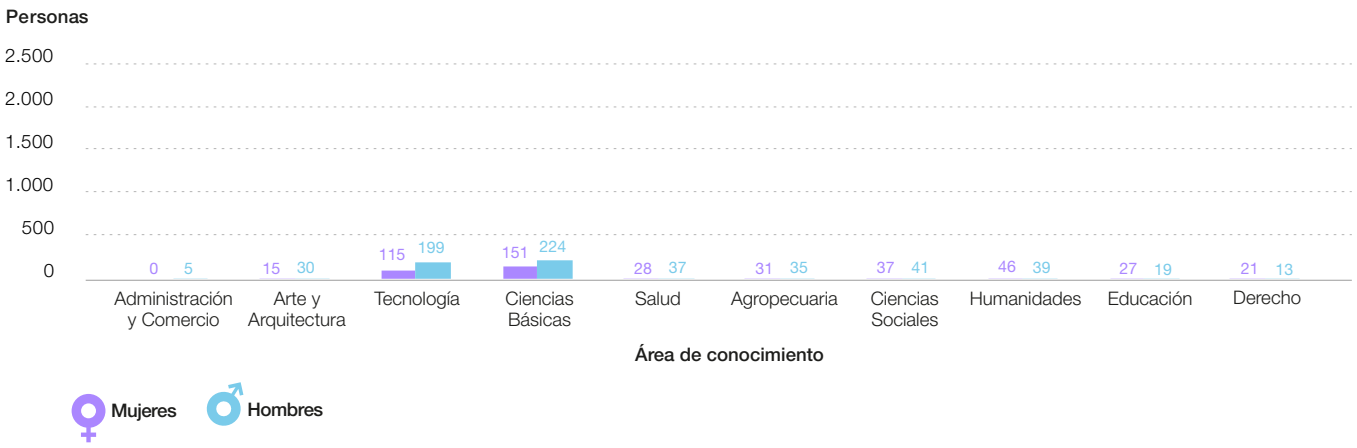
Fuente: Elaboración propia en base a datos de matriculados SIES, 2014.

los hombres, con un 74,2% y un 65,2%, respectivamente.

A nivel de los estudios de doctorado (**Gráfico 3.29**), aunque también se producen concentraciones de ciertos sexos en determinadas ramas de especialización, la tendencia observada en los niveles de estudios previos tiende a debilitarse. El año 2014, tanto hombres como mujeres se concentraron en dos áreas: Tecnología (24,4% de las mujeres y 31% de los hombres) y Ciencias Básicas (32,1% de las mujeres y 34,9% de los hombres). Sin embargo, considerando que estas tasas son mayores entre los hombres y que, a su vez, estos presentan mayores niveles de matrícula en estudios de doctorado, ambas áreas se encuentran masculinizadas. En Tecnología un 63,4% de los matriculados son hombres y en Ciencias Básicas, un 59,7% de ellos. Derecho y Educación son las únicas áreas de estudios que están feminizadas, con un 61,8% y 58,7%, respectivamente, de mujeres. Cabe señalar que para este nivel de estudios el área de Salud, feminizada

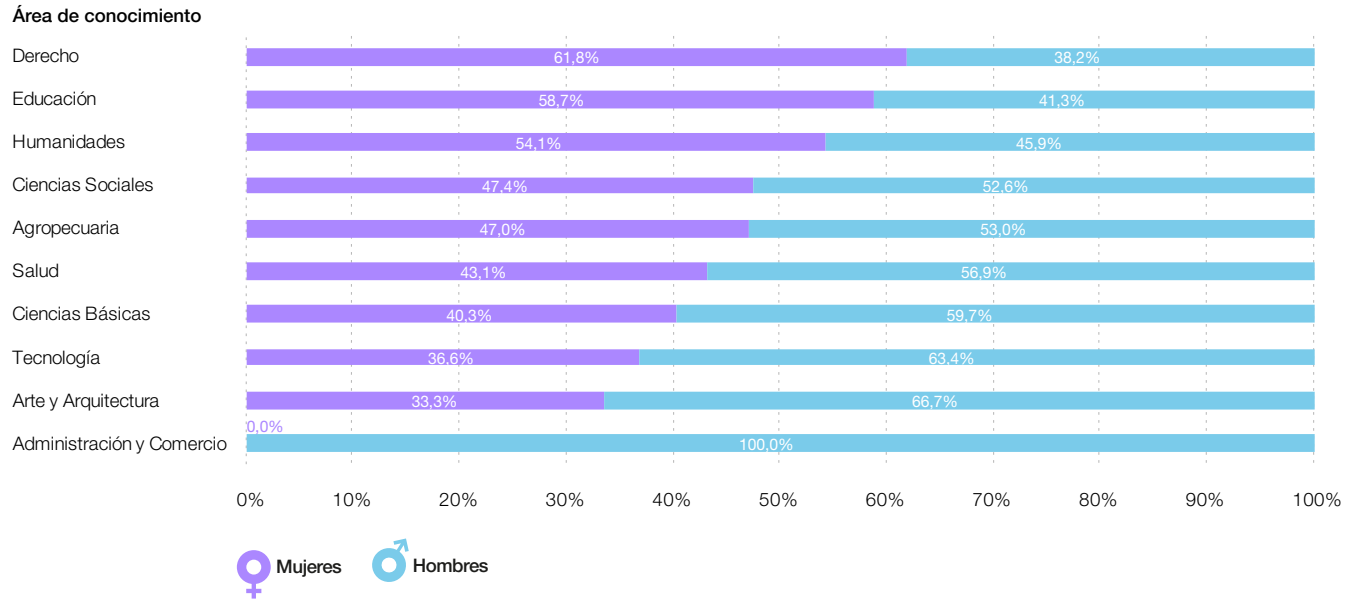
| GRÁFICO 3.29 | Matrícula primer año de doctorado en universidades, según área de conocimiento, por sexo, 2014.

3.29.1 Matrícula primer año de doctorado en universidades, según área de conocimiento, por sexo, 2014.



Fuente: Elaboración propia en base a datos de matriculados SIES, 2014.

3.29.2 Distribución matrícula primer año de doctorado en universidades, según área de conocimiento, por sexo, 2014.



Fuente: Elaboración propia en base a datos de matriculados SIES, 2014.

hasta el nivel de magíster, se encuentra masculinizada, con un 56,9% de los matriculados, hombres.

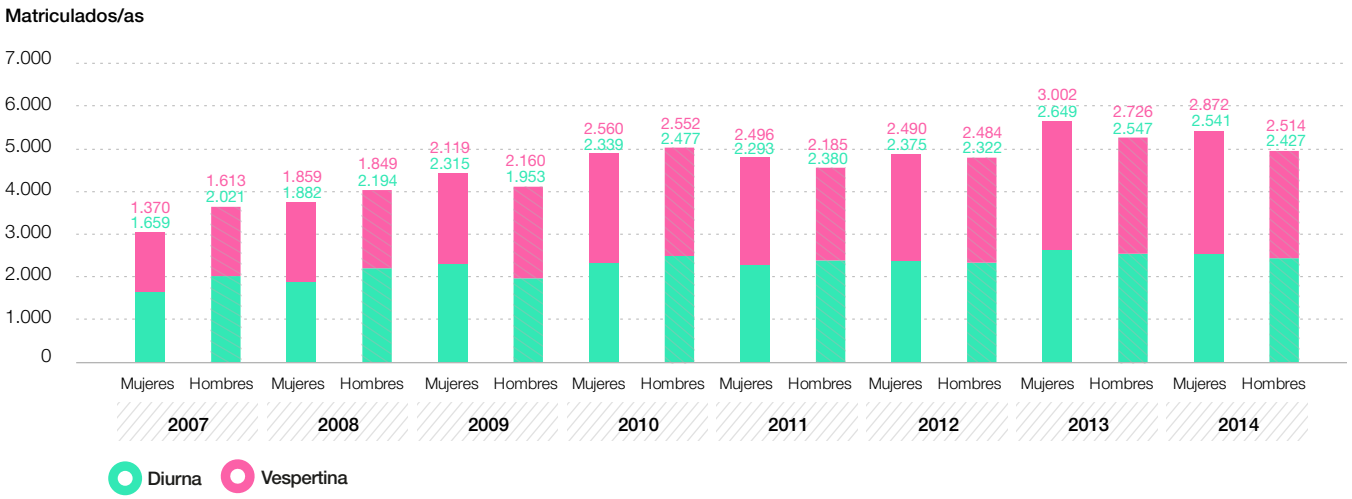
» *3.1.2.3.3. Jornada y modalidad de estudio*

Si se analiza la distribución de la matrícula de postgrado según tipo de jornada, se puede observar, de acuerdo al **Gráfico 3.30**, que entre las personas que ingresan a programas de magíster, la jornada diurna comenzó siendo mayoritaria al inicio de período de análisis, en 2007: 54,8% entre las mujeres y 55,6% entre los hombres. Sin embargo, dicha proporción ha ido disminuyendo para ambos sexos y hoy, tanto entre mujeres como hombres, la jornada mayoritaria es la vespertina con proporciones que alcanzan al 53,1% y el 50,9%, respectivamente. A nivel de doctorado, la jornada vespertina es muy poco relevante en términos de proporción y aunque dentro del período ha sido mayor entre los hombres que entre las mujeres (con trayectorias oscilantes en ambos sexos), actualmente, entre ellas la proporción es más alta: 6,4% versus 5,6%.

En relación a la modalidad de enseñanza de los estudios de postgrado, se observa que, al igual que en el caso de las carreras de pregrado, aunque siguen siendo mayoritarias las matrículas en programas presenciales, ha aumentado la proporción de matriculados/as que estudian de modo

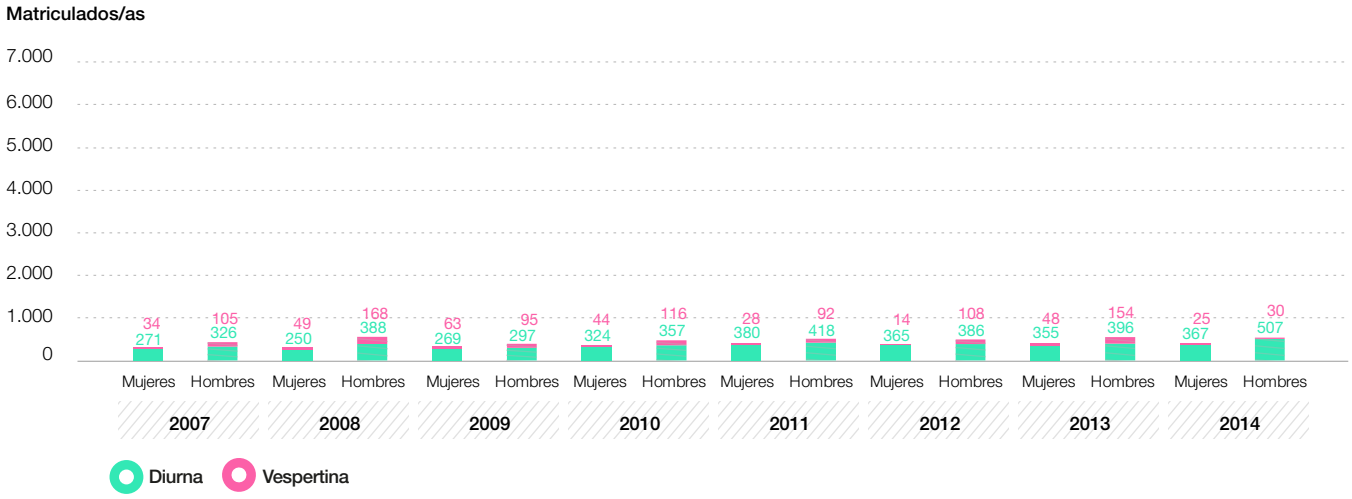
| GRÁFICO 3.30 | Matrícula en primer año de magíster en universidades, según jornada, por sexo, 2007-2014.

3.30.1 Matrícula en primer año de magíster en universidades, según jornada, por sexo, 2007-2014.



Fuente: Elaboración propia a partir de Base de Datos SIES de matrícula, 2007-2014.

3.30.2 Matrícula en primer año de doctorado en universidades, según jornada, por sexo, 2007-2014.

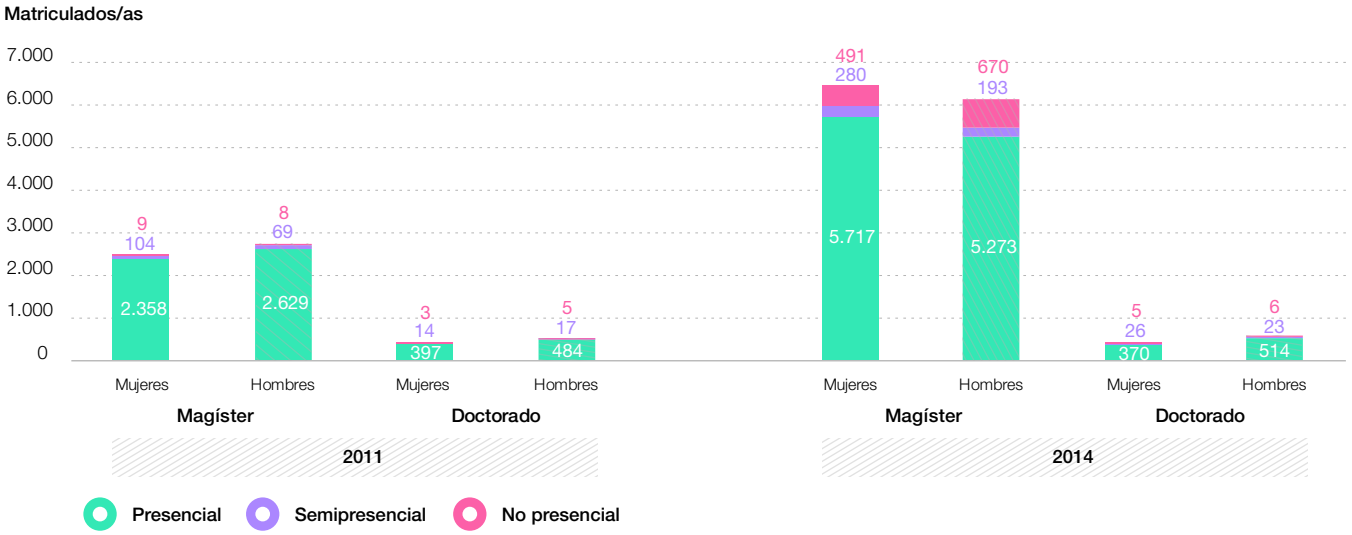


Fuente: Elaboración propia a partir de Base de Datos SIES de matrícula, 2007-2014.

semipresencial y presencial (**Gráfico 3.31**). En 2014 un 88,1% de las mujeres y un 85,9% de los hombres matriculados en primer año de magíster, lo están bajo modalidad presencial; a nivel de doctorado, estas cifras ascienden al 92,3% y 94,7%, respectivamente.

En el caso de los programas de magíster, hombres y mujeres se matriculan mayoritariamente en modalidades presenciales, pero desde el año 2011 esta proporción ha disminuido, pues aunque esta matrícula se ha más que duplicado (tasa de crecimiento de 142,5% entre las mujeres y 100,6% entre los hombres), las y los matriculados en programas semipresenciales y, por

| GRÁFICO 3.31 | Matrícula de primer año de postgrado (magíster y doctorado), según modalidad, por sexo, 2011 y 2014.



Fuente: Elaboración propia a partir de Base de Datos SIES de Matrícula, 2011-2014.

sobre todo, no presenciales, han crecido con más fuerza. Este fenómeno es aún más marcado para los hombres, entre quienes casi se ha triplicado la matrícula en programas semipresenciales (versus una tasa de crecimiento de 169,2% entre las mujeres) y ha crecido en casi 84 veces la matrícula en programas no presenciales (versus 54 veces entre las mujeres).
Dentro de los estudiantes de primer año de doctorado, si bien se observa una tendencia similar, esta es más débil, pues la matrícula en programas semipresenciales y a distancia aumenta con menor fuerza. Aun así, es interesante observar cómo, y a diferencia de lo que ocurre en los magíster, en este nivel de estudios son las mujeres las que, desde el 2011, han diversificado más las modalidades a través de las cuales estudiar. Así, entre ellas la matrícula en doctorados presenciales ha disminuido (-6,8% versus el aumento de un 6,2% que presentan los hombres); y han aumentado las matriculadas en programas semipresenciales (85,7% versus el 35,3% de crecimiento entre los hombres) y no presenciales (66,7% versus el 20% de aumento observado entre los hombres).

» *3.1.2.3.4. Becas de estudio por sexo*

Con el objetivo de detectar las inequidades, brechas y barreras de género que encuentran las mujeres y hombres en el acceso a los instrumentos de apoyo a la formación de maestrías y doctorados en Chile, se analizan los datos de las becas adjudicadas por el Programa de Becas de Postgrado de CONICYT. Este programa, creado en 1988 con el propósito de impulsar el acceso a estudios de postgrado dentro del país, a partir del año 2001 amplía su ámbito de acción al extranjero con el fin de promover la formación de excelencia con competencias y capacidades en áreas como la investigación y la tecnología. Así, este programa coordina la mayor cantidad de las Becas de Postgrado entregadas por el Estado chileno, tendientes a crear capital humano avanzado (FLACSO, 2008).

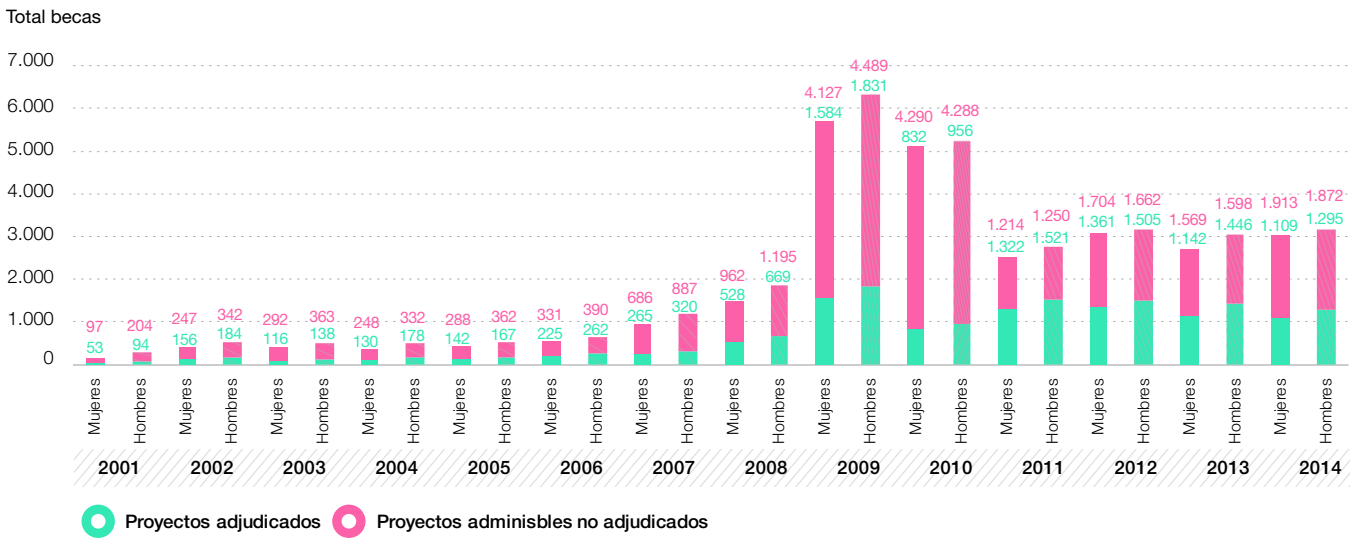
Tal como se observa en el **Gráfico 3.32**, considerando solo los proyectos admisibles, las postulaciones a las becas de postgrado han crecido sostenidamente en el tiempo, siendo siempre mayoritarias las de hombres; mientras en 2001 las postulaciones de hombres duplicaban a las de mujeres (298 hombres vs 150 mujeres), en 2014 eran apenas un 4,8% superior (3.167 y 3.022, respectivamente). Es decir, si en 2001 las mujeres representaron el 33,5% de las postulaciones, en 2014 alcanzaron al 48,8% de ellas.

En términos numéricos, la cantidad de becas adjudicadas en el Programa de Formación de Capital Humano Avanzado de CONICYT se ha multiplicado por diez desde el 2001 hasta la actualidad, observándose el mayor número en 2009, año a partir del cual la tendencia es decreciente.

En términos absolutos, la cantidad de becas adjudicadas por mujeres ha sido siempre inferior a la de las adjudicadas por hombres en todo el período analizado, sin embargo, esta brecha se ha ido acortando; si en 2001 la cantidad de becarios casi duplicaba a la de becarias (94 vs 53), en el año 2014 es apenas un 17% más alta (1.295 vs 1.109). Ahora bien, si se considera la tasa de adjudicación en relación a los proyectos admisibles según sexo se observa que, al principio del período, las mujeres presentaban mejores tasas de éxito que los hombres: en 2007 el 35,3% de ellas y el 31,5% de los hombres postulantes, obtuvieron la beca; en cambio, desde el año 2008 esta tendencia se revierte, obteniendo los hombres mejores resultados en sus postulaciones: el 52,1% de las postulantes y el 54,9% de los postulantes obtuvieron este beneficio.

La decisión de postular al sistema de becas de CONICYT, tanto para mujeres como para hombres, está mediada por un conjunto de decisiones a nivel profesional y personal. Un estudio cualitativo realizado por FLACSO concluye que, si bien no se detectan brechas de género en el proceso de

| GRÁFICO 3.32 | Becas adjudicadas y admisibles no adjudicadas, en el Programa de Formación de Capital Humano Avanzado de CONICYT, por sexo, 2001-2014.

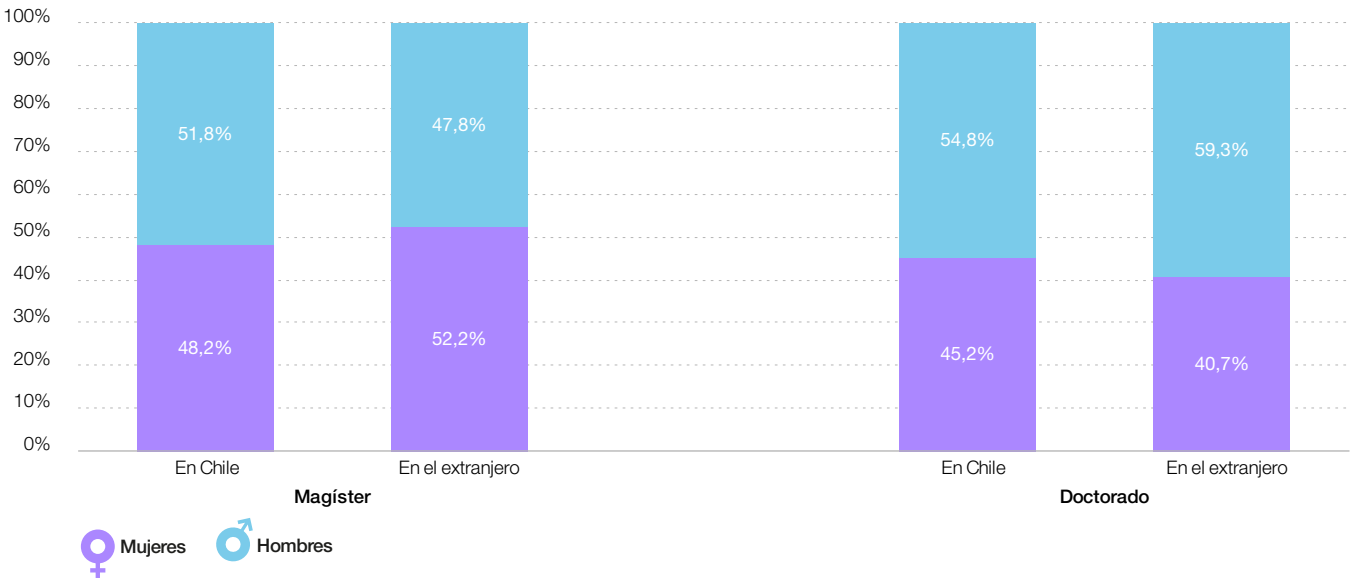


Fuente: Elaboración propia en base a CONICYT (2015). Participación Femenina en Programas de CONICYT, 2001-2014
Nota: El Programa de Formación de Capital Humano Avanzado de CONICYT está constituido por: Becas Complementarias, Becas de Doctorado en Chile, Becas de Doctorado en el Extranjero, Becas de Magíster en Chile, Becas de Magíster en el Extranjero, Becas de Postdoctorado, Becas para Estudiantes de Ingeniería, y Subespecialidades Médicas.

postulación o acceso a la información para postular a estas becas, existen ciertas diferencias en la consecución de los estudios. En particular, a las mujeres las afecta en mayor medida el ciclo de vida que a los hombres, sobre todo, el tema del embarazo o su postergación y la conciliación de la vida familiar con los estudios (FLACSO, 2008).
Un estudio de la OCDE y el Banco Mundial (2011) sobre el Programa Becas Chile (PBC)[15] sostiene que uno de los grandes aportes de este programa fue haber acentuado intencionalmente la ampliación de los beneficios a las mujeres, uno de los grupos tradicionalmente menos favorecidos por los programas de becas en otros países.

El apoyo a estudiantes de magíster es similar por sexo, mientras que el apoyo a estudiantes de doctorado continúa siendo mayor para los hombres (**Gráfico 3.33**). Mientras una de cada dos becas para cursar el nivel de magíster en Chile o en el extranjero es adjudicada a las mujeres, en el nivel de doctorado se observa una brecha a favor de los hombres, que se acentúa levemente para los que estudian fuera del país.

| GRÁFICO 3.33 | Proporción de becas nacionales y extranjeras adjudicadas para estudios de magíster y doctorado, por sexo, 2014.



Fuente: Elaboración propia en base a CONICYT (2015). Participación Femenina en Programas de CONICYT, 2001-2014
Nota: En la categoría "Magíster en el extranjero" se incluyeron las becas de Magíster en el Extranjero Becas Chile y Magíster en el Extranjero para Profesionales de la Educación Becas Chile. La categoría "Doctorado en Chile" incluye las becas de Doctorado Nacional y Doctorado en Chile para Extranjeros. En "Doctorado en el extranjero" se incluyeron las becas de Doctorado en el Extranjero Becas Chile; Doctorado con Acuerdo Bilateral en el Extranjero, CONICYT-DAAD; y Doctorado con Acuerdo Bilateral en el Extranjero.

3.2. Jóvenes que solo trabajan de manera remunerada

El **Gráfico 3.1** indica que durante el período 1990-2013 se observa una disminución en la proporción de jóvenes de ambos sexos que se dedican exclusivamente a trabajar de manera remunerada, tendencia que es más

15 El Programa Becas Chile es financiado con los intereses que se ganan sobre un fondo que Chile mantiene en el exterior y cuyo origen son los ingresos generados por las exportaciones del cobre.

marcada entre los hombres, provocando como resultado una reducción importante en la brecha de género a este respecto. Es así como en el año 2013, entre las personas de 18 a 24 años, el 43,1% de los hombres y el 28,3% de las mujeres se dedican exclusivamente a trabajar en forma remunerada.
La disminución de la proporción de personas jóvenes trabajando se explica por la mayor inserción en la Educación Superior y la extensión de los años de escolaridad de las personas jóvenes respecto de sus pares hace tres décadas atrás, y también por los cambios en las expectativas y roles de género que se observan en las nuevas generaciones de chilenas y chilenos (PNUD, 2010). Esta tendencia se vincula principalmente a las políticas educacionales asociadas a un mayor acceso, y las mejores condiciones económicas y sociales de las familias producto de un conjunto de políticas públicas para disminuir la pobreza. Los recursos materiales y los escenarios culturales presentes en los hogares donde viven las personas jóvenes definen en gran medida sus proyecciones y aspiraciones, e influyen en las actividades que pueden llevar a cabo. Cuando las carencias disminuyen, es posible para las y los jóvenes planificar un futuro que incluya estudios de nivel superior. Cuando los recursos son escasos, las y los jóvenes deben ingresar al mercado laboral para asegurar y/o contribuir al aseguramiento de su subsistencia.

Las medidas implementadas por el sistema educacional chileno, que no solo implican inversión pública sino que además incorporan al sector privado, han permitido un aumento considerable de la oferta de servicios educacionales en el nivel superior, posibilitando el acceso de sectores que por sus recursos económicos como por su formación inicial, estaban excluidos del sistema, a una amplia gama de establecimientos, permitiéndoles incrementar las oportunidades de mejorar los niveles educativos más allá del sector universitario. Es así como hoy las y los jóvenes pueden aumentar sus capacidades productivas estudiando en los IP o los CFT, con la posibilidad de acceder a un mejor trabajo y de esta manera, aumentar su calidad de vida. Estas nuevas oportunidades han permitido que incluso más mujeres que hombres aumenten sus niveles de instrucción, pues la diversidad de la oferta educacional ha ampliado también las opciones de combinar estudio y trabajo, especialmente para aquellas que por causas diversas, asumen responsabilidades familiares antes de haber terminado su proceso de educación formal.

Las mujeres y los hombres jóvenes que se dedican exclusivamente a trabajar, sin haber aumentado su capital humano en la Educación Superior[16] y que, además, pertenecen a sectores vulnerables de la población, pueden llegar a constituir un grupo particularmente frágil de la sociedad, ya que se les puede dificultar la inserción laboral en empleos de calidad y el acceso a remuneraciones que les permitan satisfacer las necesidades básicas de sus familias. Esta población, aunque se declare como trabajando, en la mayoría de los casos se inserta en el mercado laboral mediante relaciones laborales de carácter informal, en trabajos precarios o temporales.

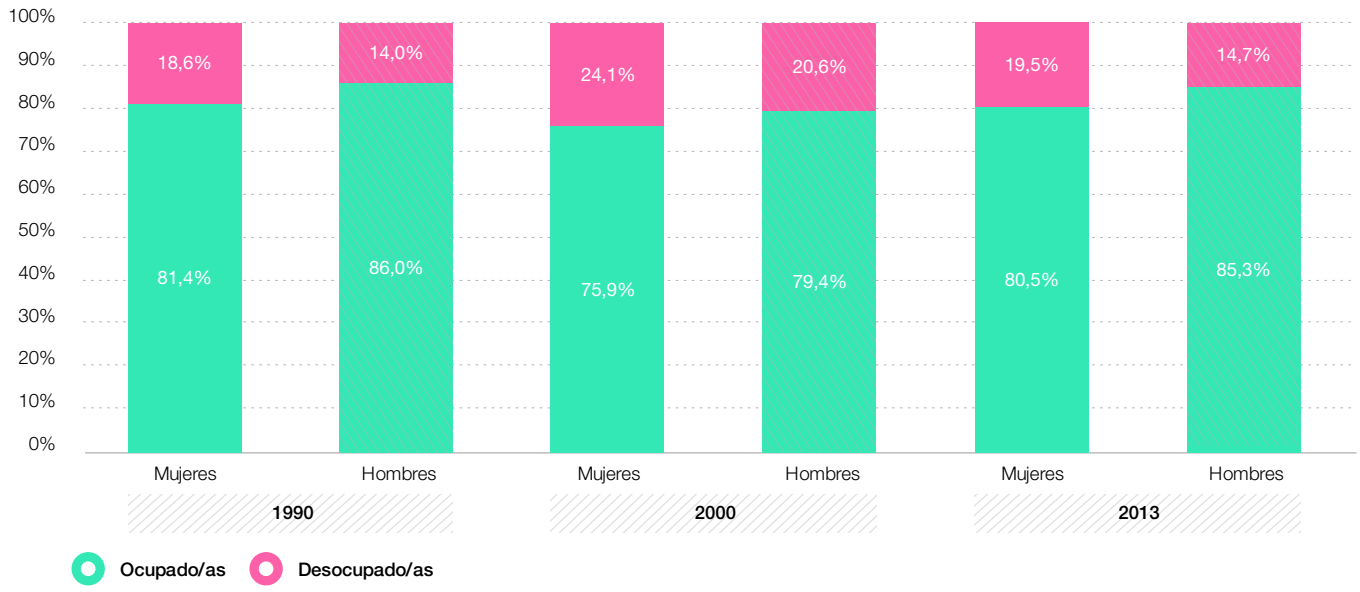
Estas personas jóvenes muy probablemente se encontrarán con problemas estructurales en el futuro, con escasas posibilidades de progresar en sus carreras laborales, debido a las debilidades en el desarrollo de sus

16 De acuerdo a lo registrado por la Encuesta CASEN, el año 2013 un 16,3% de las jóvenes y un 30,7% de los jóvenes de 18 a 24 años que se dedican exclusivamente a trabajar no alcanzaron a terminar su Enseñanza Media.

competencias básicas y por la ausencia de alguna especialización de calidad. Además, la dificultad para conseguir un "trabajo decente"[17] puede ir generando en ellos un estado de desánimo y una cultura de trabajo caracterizada por la inestabilidad, lo que a su vez puede actuar como un factor desmotivador para su participación en la fuerza laboral (Lupica, 2014).

Como se observa en el **Gráfico 3.3**, entre 1990 y 2013, la proporción de mujeres y hombres jóvenes que exclusivamente trabajaba en forma remunerada ha disminuido en todos los deciles de ingreso, con la excepción de las mujeres de deciles II y III, para quienes la proporción ha aumentado levemente (en un 3,2% y un 1,9%, respectivamente). Se observa que entre las mujeres jóvenes que pertenecen a hogares con ingresos más altos, este decrecimiento es más marcado que entre aquellas de hogares vulnerables, por ejemplo, entre las mujeres del decil más rico la disminución de aquellas que se dedican exclusivamente a trabajar de manera remunerada es desde un 30,1% en 1990 a un 14,9% en el 2013; mientras que, entre las mujeres del decil más pobre, la disminución fue solo desde un 21,7% hasta un 20,4%. De este modo, las mayores tasas de disminución de esta proporción se producen en los dos deciles más ricos, dando cuenta de las posibilidades que se abrieron para estos grupos y que les permitieron restarse del mercado laboral.

| GRÁFICO 3.34 | Distribución de jóvenes (18-24 años) que solo trabajan, según situación en la fuerza de trabajo, por sexo, 1990, 2000 y 2013.



Fuente: Elaboración propia en base a Encuesta CASEN, 1990, 2000 y 2013.
Notas: Las diferencias en las proporciones entre hombres y mujeres son estadísticamente significativas al 1% en ambas categorías todos los años.

17 El "trabajo decente", es un concepto propuesto por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) que establece las condiciones que debe reunir una relación laboral para cumplir los estándares laborales internacionales, de manera que el trabajo se realice en forma libre, igualitaria, segura y humanamente digna. "Significa contar con oportunidades de un trabajo que sea productivo y que produzca un ingreso digno, seguridad en el lugar de trabajo y protección social para las familias, mejores perspectivas de desarrollo personal e integración a la sociedad, libertad para que la gente exprese sus opiniones, organización y participación en las decisiones que afectan sus vidas, e igualdad de oportunidad y trato para todas las mujeres y hombres."

Entre los hombres, las mayores tasas de descenso de esta proporción se observan en los tres primeros deciles y en el decil IX, y la menor disminución ocurre en el decil X (en todos los deciles las diferencias entre hombres y mujeres son estadísticamente significativas).

En consecuencia, la brecha de género que indicaba que más hombres que mujeres se dedicaban exclusivamente a trabajar de manera remunerada en la etapa de la juventud ha disminuido entre 1990 y 2013, en especial, entre las personas jóvenes de los primeros cuatro deciles de ingresos. La única excepción, es decir, donde la brecha de género se amplía, se produce en el decil X, como consecuencia de la pronunciada disminución en la proporción de las mujeres que se dedican exclusivamente a trabajar de manera remunerada y a una reducción menor de la proporción de hombres que lo hacen.

La mayoría de las personas jóvenes que participan en el mercado laboral de manera exclusiva se encuentran ocupadas (83,3%), pero dos de cada diez están desocupadas, y la tasa de desempleo es mayor entre las mujeres que entre los hombres. De acuerdo con la Encuesta CASEN 2013, entre las y los jóvenes de 18 a 24 años que solo trabajan, un 19,5% de las mujeres y un 14,7% de los hombres está desocupado/a, cuestión que es inquietante pues estas tasas triplican a las del promedio nacional (6,5% para las mujeres y 5,1% para los hombres, en el trimestre móvil oct-nov-dic, de 2013, NENE, INE).

Las y los jóvenes enfrentan barreras en el ingreso al mercado laboral que se traducen en tasas de desempleo juvenil más altas que la media. Entre dichas barreras, se encuentra la menor preparación para el mercado laboral en comparación con los adultos, debido a que las habilidades cognitivas y no-cognitivas que entrega el sistema educacional no siempre son suficientes o no están adecuadas a las demandas del mercado de trabajo. De la misma forma, las dificultades de inserción laboral de las y los jóvenes pueden deberse a que los empleadores no están dispuestos a contratar trabajadores/as sin experiencia porque su productividad es incierta. Además, puede existir discriminación a estudiantes que provienen de un sistema escolar que se espera provea educación de baja calidad. Finalmente, la situación desfavorable de las y los jóvenes puede deberse a que las oportunidades de trabajo no están distribuidas equitativamente en la sociedad. Como señala Repetto (2013), “quienes están insertos en grupos sociales en los que también participan personas que ya están ocupadas, tienen una mayor probabilidad de encontrar empleo ellos mismos. Sin embargo, el empleo está concentrado en los hogares de mayores ingresos, de modo que los trabajadores pertenecientes a los grupos sociales más vulnerables tienen menos oportunidades de ocuparse a través de sus redes sociales. Ello incidiría con mayor fuerza entre los jóvenes de hogares vulnerables”.

3.3 Jóvenes que no estudian ni trabajan

En Chile, de acuerdo a los datos registrados por la Encuesta CASEN 2013, hay aproximadamente 340 mil jóvenes de 18 a 24 años de edad que no están inscritos en un establecimiento educacional y que tampoco están empleados o buscando trabajo. Aunque las estadísticas muestran una disminución importante en la proporción de estos jóvenes, en la actualidad un 16% no estudia ni trabaja en este tramo etario. Son las personas jóvenes conocidas como “NINI” (“ni estudia ni trabaja”), que se encuentran en situación de desafiliación institucional, ya que no están integrados a los mecanismos tradicionales de inclusión social en la juventud, como son la educación y el trabajo.

En la actualidad, las mujeres duplican la proporción de hombres que no estudian ni trabajan: 21,5% de las mujeres y 10,3% de los hombres (**Gráfico 3.1**) están en dicha situación. Pese a esta realidad, la proporción de mujeres jóvenes NINI se redujo a la mitad desde 1990 (42,9%), mientras que la proporción de hombres se ha mantenido prácticamente estable, en torno al 10%.

En relación al estrato socioeconómico, como se observa en el **Gráfico 3.3**, la proporción de mujeres NINI disminuyó entre 1990 y 2013 en todos los deciles de ingresos, siendo mayor la tasa de descenso en los cuatro deciles más ricos (sobre un 60%). A su vez, la evolución de la proporción de hombres NINI en cada uno de los deciles de ingresos muestra una trayectoria mucho más heterogénea entre 1990 y 2013, creciendo entre los primeros siete deciles (excepto en el decil III) y disminuyendo en los tres deciles más ricos. La combinación de ambas tendencias da por resultado una disminución en la brecha de género (en desmedro de las mujeres) entre las y los jóvenes NINI en cada uno de los deciles de ingresos.

Por otra parte, la proporción de jóvenes que no estudia ni trabaja disminuyó a menos de la mitad entre las mujeres rurales, pasando del 69,4% en 1990 al 31,9% en 2013, y a casi la mitad entre las urbanas, pasando de 38,1% a 20,3%, respectivamente. Sin embargo, esta proporción aumentó levemente entre los hombres rurales (de 8,3% al 11,6%, entre 1990 y 2013) y urbanos (9,4% y 10,1%, respectivamente). Pese a ello, la proporción de mujeres NINI es mayor a la de los hombres en las dos zonas, siendo la diferencia particularmente alta en el ámbito rural.

En el caso de las mujeres que se encuentran en esta categoría, la mayoría trabaja en tareas del hogar y de cuidado de otros miembros de la familia, tales como adultos mayores, hermanos menores o sus propios hijos e hijas. Como se muestra en el **Gráfico 3.35**, la maternidad, el embarazo y los deberes del hogar son la razón principal de la inactividad de las jóvenes NINI, alcanzando al 55,4% de las jóvenes que no estudian ni trabajan, (específicamente, un 33,8% por maternidad y 21,6% por quehaceres del hogar). En relación a los años anteriores, se observa positivamente la disminución del peso relativo de aquellas jóvenes NINI por responsabilidades domésticas (39,5% en el 2000 y 57,9% en 1990); pero, preocupa el incremento de la importancia relativa de la maternidad y embarazo como razón principal de la falta de estudios y/o trabajo entre las jóvenes (30,7% en el 2000 y 22,2% en 1990). Cabe señalar, además, que una proporción importante de las jóvenes NINI considera como motivación principal para su inactividad el haber finalizado sus estudios, cuestión preocupante si se considera que el 30,6% de ellas no ha alcanzado siquiera a terminar la Enseñanza Media, y que solo el 12,5% ha llegado a tener estudios en Educación Superior.

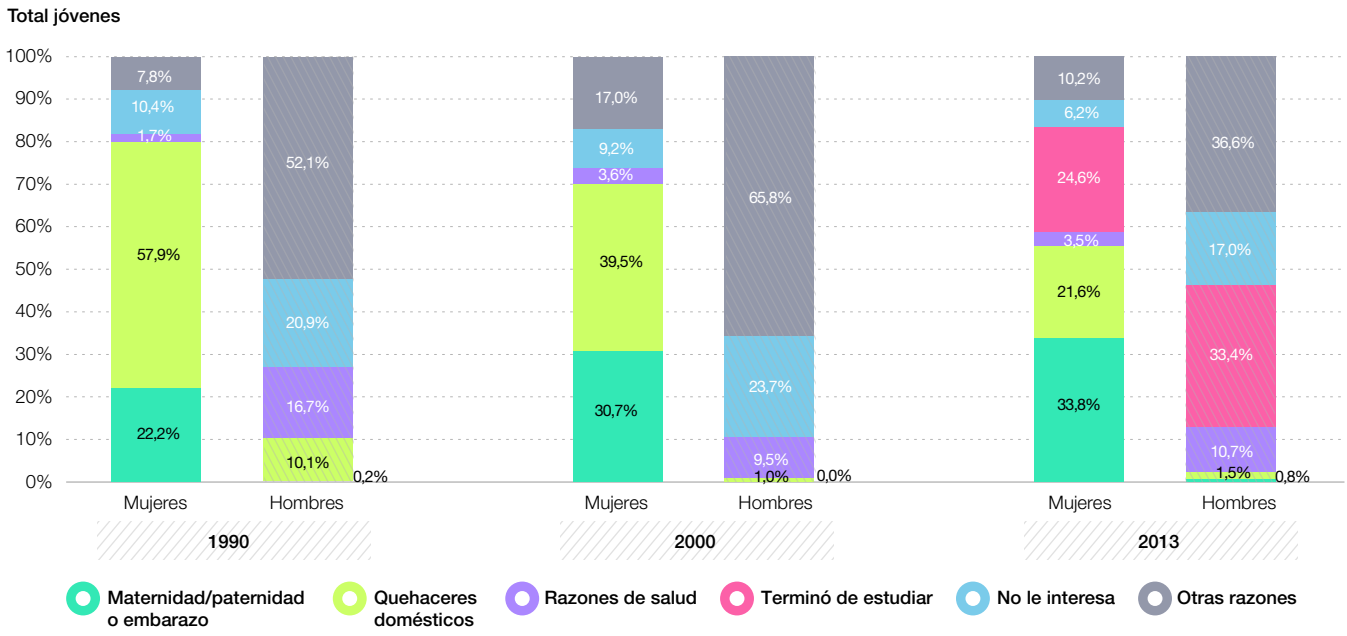
De acuerdo a la Encuesta CASEN del año 2013, entre los hombres jóvenes, la paternidad prácticamente no es una razón argumentada para conformar el conjunto de los NINI (0,8%). En cambio, destaca como principal justificación el haber terminado los estudios (33,4%) y, al igual que entre las mujeres, llama la atención el hecho que 3 de cada 10 de estos jóvenes no ha completado la Enseñanza Media y que solo 1 de cada 10 de ellos haya alcanzado estudios en Educación Superior. Además, entre los jóvenes NINI prevalecen, más que entre las mujeres, razones como falta de interés (17% y 6,2%, respectivamente), y razones de enfermedad y/o discapacidad (10,7% y 3,5%, respectivamente). Cabe señalar que un 36,6% de ellos tiene “otras razones” para encontrarse inactivo, entre las cuales, como indica Repetto (2013), podrían estar los problemas de rendimiento escolar, el no poder insertarse o reinsertarse en el sistema educativo superior

(técnico o universitario) porque sus familias no pueden costear los estudios, o dificultades para entrar al mercado laboral debido a la exigencia de exhibir experiencia laboral que no tienen, o por el desincentivo de obtener magros ingresos (salarios mínimos) muy alejados de poder satisfacer sus expectativas de consumo y/o para alcanzar una calidad de vida digna.

La alta proporción de mujeres jóvenes que se encarga de actividades domésticas y de cuidado de sus familias como tareas exclusivas es prueba irrefutable de la desigualdad de oportunidades y de acceso al ámbito público entre las mujeres y los hombres en la juventud. Este fenómeno, que no es nuevo, tiene implicancias más profundas en el contexto social contemporáneo, en el que la deserción escolar precoz y la baja participación en el mercado laboral son grandes obstáculos para la obtención de ingresos y autonomía económica, perpetuando la vulnerabilidad de las mujeres en estos grupos sociales (Lupica, 2014).

De esa forma, prevenir el embarazo en edades tempranas, apoyar institucionalmente el cuidado infantil para que las madres jóvenes puedan continuar sus estudios o insertarse en el mercado laboral y eliminar las barreras educacionales, de capacitación y laborales, son políticas imprescindibles para este grupo de jóvenes.

| GRÁFICO 3.35 | Distribución de razones para no estudiar ni trabajar entre jóvenes (18-24 años), por sexo, 1990, 2000 y 2013.



Fuente: Elaboración propia en base a Encuesta CASEN, 1990, 2000 y 2013.
Notas: Las diferencias en las proporciones entre hombres y mujeres son estadísticamente significativas todos los años en todas las categorías (1%).
Para detalle de "Otras razones", ir a Anexo Metodológico.
Las encuestas de los años 1990 y 2000 no permiten identificar a los inactivos cuya razón es "Terminó de estudiar".

RECUADRO 3.2

Sexualidad, maternidad y paternidad en la juventud

se encuentra sexualmente activa. De acuerdo a los resultados de la VII Encuesta Nacional de la Juventud 2012 (INJUV, 2013), un 77 % de las y los jóvenes de 18 a 24 años se ha iniciado sexualmente.

Respecto del uso de métodos de prevención de embarazos e infecciones de transmisión sexual, los resultados de esta encuesta (INJUV, 2013) muestran que este ha aumentado sostenidamente en los últimos años. Actualmente, la población juvenil ya iniciada sexualmente que declara usar métodos preventivos en su última relación sexual asciende a 82,4%, casi diecisiete puntos más que la que lo hacía en el año 2000 (65,7%).

La brecha existente entre hombres y mujeres ha disminuido a lo largo de los años. En la actualidad se observa que la prevención en la última relación sexual es practicada en proporciones similares por hombres (80,9%) y mujeres (83,9%), distinguiéndose del escenario del año 2000 en que las jóvenes se protegían en mayor medida que los jóvenes (72,8% y 59,1%, respectivamente). Sin embargo, se observa una brecha socioeconómica en cuanto al uso de métodos de prevención de embarazos e infecciones, pues mientras el 88,9% de las y los jóvenes de nivel socioeconómico (NSE) más alto señala haber usado métodos de prevención en su última relación sexual, en el grupo de NSE más bajo esto ocurre en una proporción 12 puntos porcentuales menor (77,4%).

Entre las principales razones que la población joven declara para no haber usado métodos de prevención en su última relación se encuentran: “tengo pareja estable” (31,6% de las mujeres y 32,5% de los hombres), “no me gusta usar ninguno de los métodos que conozco” (19,5% de las mujeres y 39,8% de los hombres) o “quería tener un hijo o una hija” (18,1% de las mujeres y 20,9% de los hombres%). En cuanto a los motivos relacionados con la desinformación, el desconocimiento o las dificultades en el acceso, se observa que, aunque presentan bajos porcentajes de respuesta, estos sí son una razón para que algunos jóvenes no se protejan durante la relación sexual (6,1% de las mujeres y 9,3% de los hombres).

El aumento en el uso de métodos de prevención y de la edad de la maternidad y la paternidad han provocado una disminución de la población joven con descendencia, en particular, entre 1990 y 2004. A partir de ese año, entre las mujeres de entre 20 y 24 años, vuelve a aumentar la maternidad, aunque no a los niveles de la década del noventa. A partir de 2007, se estabiliza el número de madres primerizas de este tramo etario, en alrededor de 35 mil mujeres (**Gráfico 3.36**).

Los hombres de entre 20 y 24 años que fueron padres también presentan una caída entre 1990 y 2007, para a partir de ese año, estabilizarse en alrededor de 42 mil (no hay información disponible acerca de la condición de primerizo o no, en este caso). Como consecuencia, aunque se observa que la probabilidad de las mujeres jóvenes de tener responsabilidades familiares durante la juventud es mayor que la de los hombres jóvenes, la brecha ha disminuido, diferencia que alcanza sus valores mínimos en 2001, 2002 y 2006, momento a partir del cual crece incluso superando a los valores del principio del período bajo estudio (en 1990 la brecha era del 23,4% y en 2013, de 28,3%).

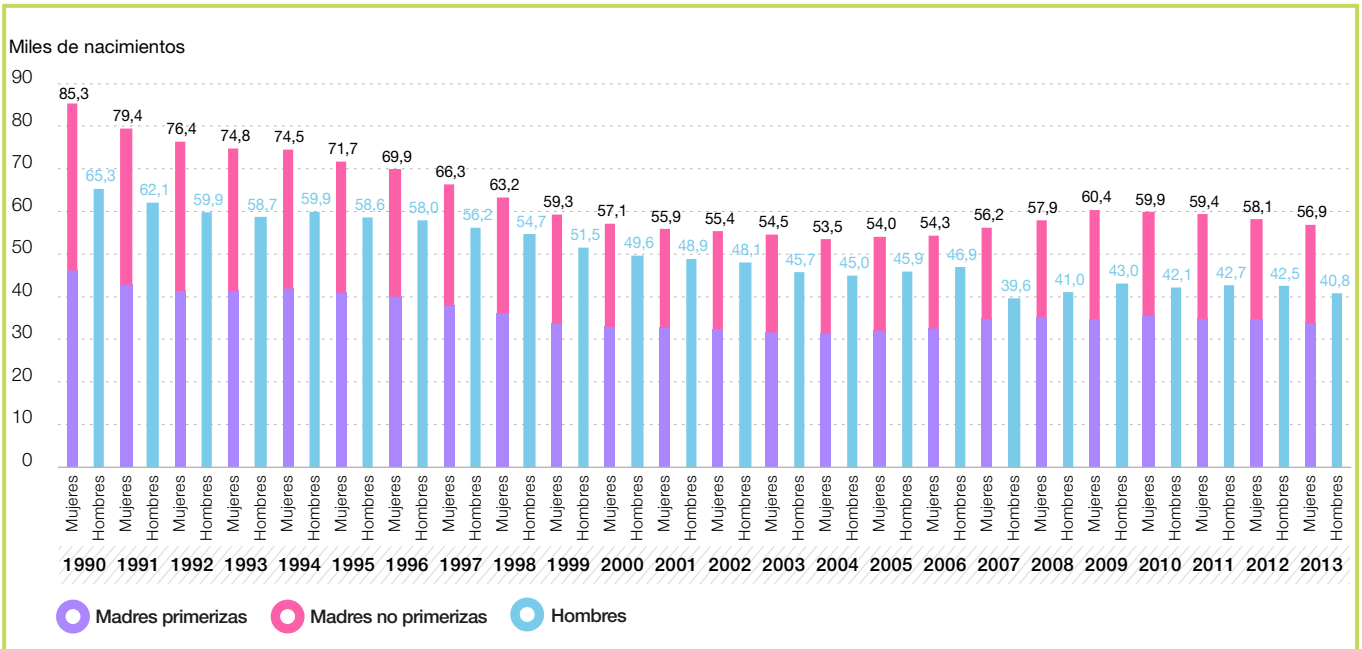
En términos relativos, mientras que en 1990 el 13,9% de las mujeres entre 20 y 24 años fueron madres, en 2013 solo lo fueron el 7,7%. Entre los hombres, dichos porcentajes son 10,6% y 5,4%, respectivamente. De manera análoga, si consideramos el total de las mujeres que fueron madres, en 1990 las que tenían entre 20 y 24 años representaban al 29,2%, mientras que en 2013, han bajado su importancia al 23,5% (INE). Esta disminución se condice con lo que se observó en

este capítulo, relativo al considerable aumento de la inserción de las jóvenes en la Educación Superior, lo que las dota de proyectos alternativos al de la maternidad temprana.

Para algunas personas jóvenes, el embarazo y la maternidad o paternidad son hechos anhelados y planificados, pero para otros, al producirse inesperadamente, suele desencadenar crisis y despierta una serie de sentimientos encontrados acerca del futuro personal y de las consecuencias que acarreará, principalmente relacionados con la reintegración o continuidad en el sistema educacional y las futuras oportunidades laborales y de autonomía económica.

En Chile, el 16% de las y los jóvenes (18-24 años) que se encuentran sexualmente activos ha experimentado un embarazo no planificado (ENP), existiendo importantes diferencias por sexo en detrimento de las mujeres (19,7% versus 12,4%) y por nivel socioeconómico: mientras que el 18,5% de las y los jóvenes de 18 a 24 años de NSE bajo declara haber experimentado un ENP, solo el 5,2% de aquellos de NSE alto lo hace (INJUV, 2013).

| GRÁFICO 3.36 | Mujeres y hombres entre 20 y 24 años que fueron madres y padres, distinguiendo madres primerizas, 1990-2013.



Fuente: Elaboración propia en base a Estadísticas Vitales INE, 1990-2013

Elaboración propia en base a Estadísticas Vitales INE, 1990 - 2012, y a INJUV, 2013.

4.

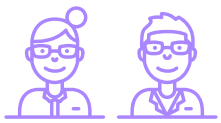
CAPÍTULO 4

Brechas de género en la adultez (25 a 59 años)



4.

En 2015, casi la mitad de la población corresponde a las y los adultos entre 25 y 59 años (49,3%, INE). El presente capítulo analiza los avances y desafíos observados en el logro de la igualdad entre mujeres y hombres adultos, prestándose especial atención a la evolución de las brechas de género en torno al trabajo no remunerado y remunerado.

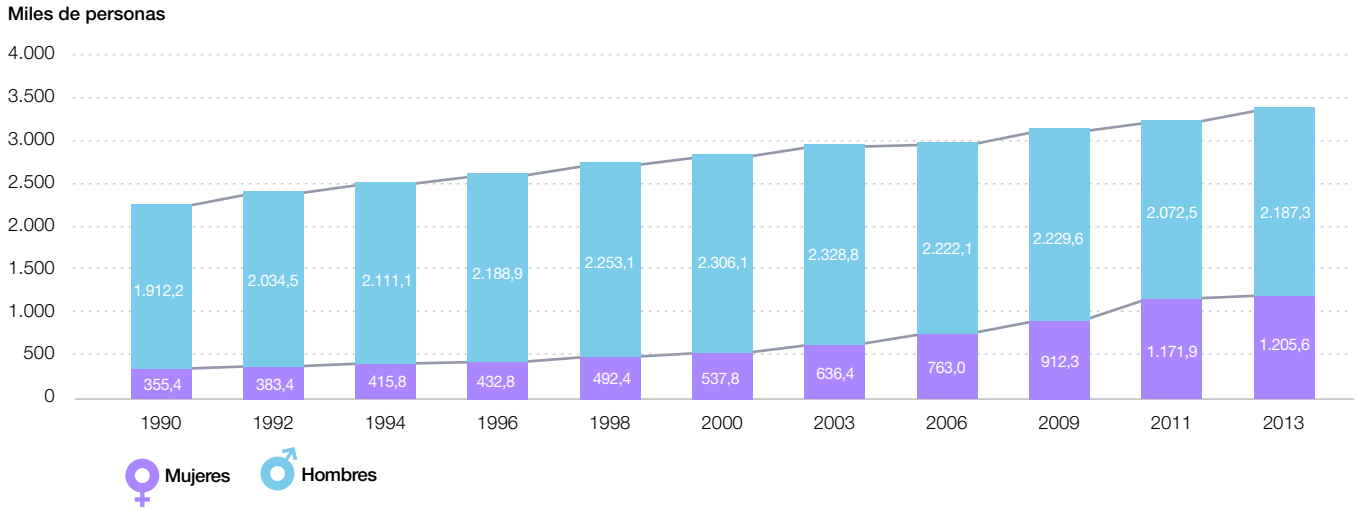


4.1 Adultez y jefatura de hogar

Como se ha mencionado en capítulos previos, a lo largo de las últimas décadas, nuestro país ha experimentado cambios profundos en la composición de sus familias y "la diversificación de las estructuras familiares en América Latina es una tendencia compartida y que se mantiene en marcha" (Ullmann, Maldonado y Rico, 2010). En este sentido, las mujeres jefas de hogar constituyen un segmento cada vez más preponderante en la sociedad. Con datos de la Encuesta CASEN, se observa que, del total de jefes/as de hogar entre 25 y 59 años en Chile, las mujeres más que duplicaron su representación entre 1990 y 2013, pasando de un 15,7% a un 35,5%, respectivamente (ver **Gráfico 4.1**). Esto, que podría ser una señal de progresismo y relaciones de género equilibradas, no lo es, porque en general, las mujeres son jefas de hogar cuando no hay un hombre en este.

Una de las características más relevantes que distingue la jefatura femenina de la masculina en la adultez, es la presencia o ausencia de pareja en el hogar (ver **Recuadro 4.1**); aunque lo que prima es la vida en pareja (64,3% de los hogares son biparentales), progresivamente se transita a la ausencia de esta (en 1990 un 79,6% de los hogares eran biparentales).

| GRÁFICO 4.1 | Jefes/as de hogar (25-59 años) por sexo, 1990-2013.



Fuente: Elaboración propia en base a Encuesta CASEN, 1990 - 2013.
Nota: Las diferencias entre hombres y mujeres son estadísticamente significativas todos los años (1%).

En el **Gráfico 4.2.1** se ve que entre la población adulta (25-59 años), la proporción de casados/as ha disminuido en un tercio (desde un 67,7% a 41,7%), y la proporción de convivencias se ha triplicado (desde alrededor de 6,4% a 19%), entre 1990 y 2013. En la suma, es preciso destacar que a lo largo del período, una proporción mayor de hombres que de mujeres vive en pareja. En 1990, el 78% de los hombres y el 70,5% de las mujeres estaban casados o convivían, mientras que en 2013 lo hacen el 64% y el 57,8%, respectivamente. El correlato de esto se encuentra en que, en proporción, casi el doble de mujeres que de hombres, se encuentran separadas, anuladas o divorciadas (en 2013: 13,7% vs 6,8%), y casi cinco veces más, viudas (en 2013: 2,1% vs 0,5%) (Encuesta CASEN).

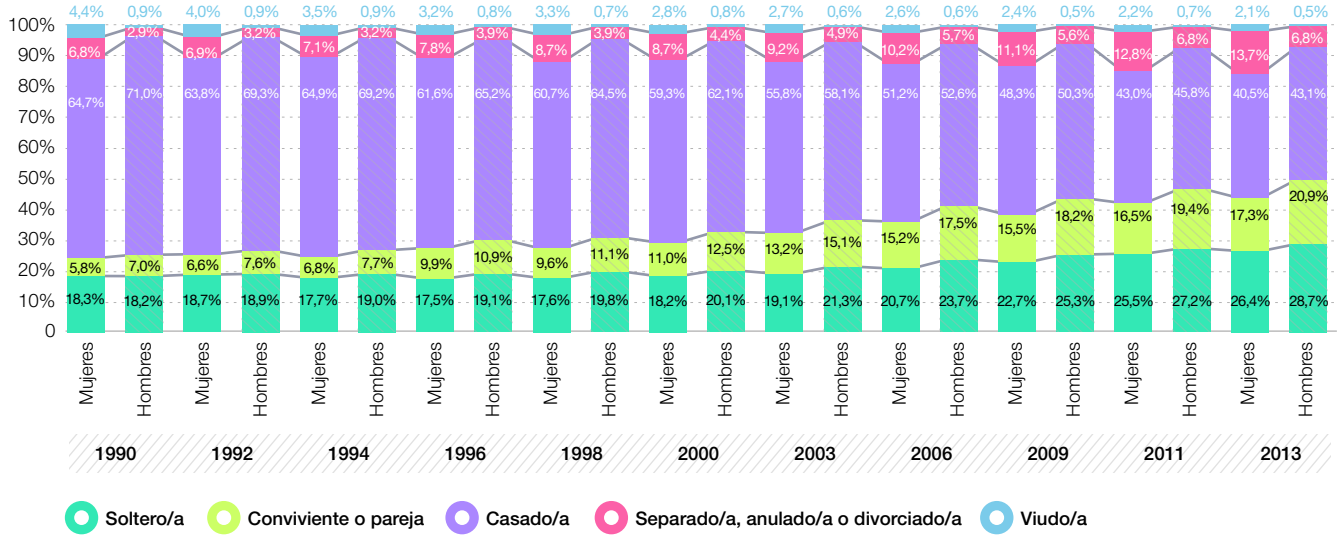
Otro crecimiento relevante ocurre con la proporción de personas solteras. A principios de los noventa un 18,3% de las mujeres y 18,2% de los hombres lo estaba, mientras que actualmente lo está un 26,4% de las mujeres y un 28,7% de los hombres. Si se distinguen subtramos al interior del tramo etario de interés, estudiando las estadísticas de la Encuesta CASEN se constata que a pesar que entre las y los adultos de 25 a 29 años han aumentado los solteros (desde un 33,8% de las mujeres y un 41,6% de los hombres en 1990, hasta un 53,3% y 61%, respectivamente, en 2013), es importante señalar que entre el total de adultos/as solteros/as ha disminuido la proporción de aquellos que poseen entre 25 y 29 años (desde un 45,3% en 1990 a un 32,7% en 2013) y ha aumentado el peso relativo de la población de 40 a 59 años (desde un 21,5% al inicio del período a un 35,1% en 2013). De este modo, y aunque entre las y los adultos solteros aquellos de 25 a 29 años siguen siendo la proporción mayoritaria, se constata que en los últimos 25 años ha habido una diversificación, expandiéndose a tramos de más edad que tradicionalmente se encontraban viviendo en pareja.

Por otro lado, observando los **Gráficos 4.2.2** y **4.2.3**, se puede ver cómo ha evolucionado en un análisis de punta a punta (1990-2013) la población entre 25 y 59 años según su estado civil y el parentesco con el jefe/a de hogar. Es así como se observa que entre las mujeres casadas, se cuadruplicó la proporción que de ellas son jefas de hogar (de un 2,2% a un 9,5%), y que entre las que conviven con sus parejas, esta proporción casi se quintuplicó (pasando de un 4,3% a un 20,7%), aunque en ambos casos, son mayoría las que son parejas del jefe de hogar.

Respecto de las personas solteras en este tramo etario, la mayoría son hijos/as, yerno o nuera del jefe/a de hogar. Sin embargo, es interesante ver cómo se ha más que duplicado la proporción de mujeres solteras que son jefas de hogar, pasando de un 15,6% en 1990 a un 37,9% en 2013. Dentro de estas últimas mujeres, el 74% es jefa de un hogar monoparental, el 9,5% de un hogar sin núcleo y un 16,5% de un hogar unipersonal. En el caso de los hombres, la proporción de solteros jefes de hogar también ha crecido, pero no se alcanzó a duplicar, pasando del 11,4% al 18,9%. De estos últimos, el 9,6% es jefe de un hogar monoparental, el 31,2% de un hogar sin núcleo y un 59,2% de un hogar unipersonal. El desarrollo económico del país y la caída de algunos conservadurismos han permitido que más personas emprendan proyectos de vida en soltería. Sin embargo, las estadísticas dan cuenta de las mayores facilidades -económicas y culturales- que tienen los hombres en comparación con las mujeres, para armar este tipo de hogares. Pues mientras la mayoría de ellos se desenvuelve en hogares unipersonales o sin núcleo, en el caso de las mujeres, la mayoría tiene a su cargo al menos un hijo o hija, lo que aumenta sus factores de riesgo de vulnerabilidad.

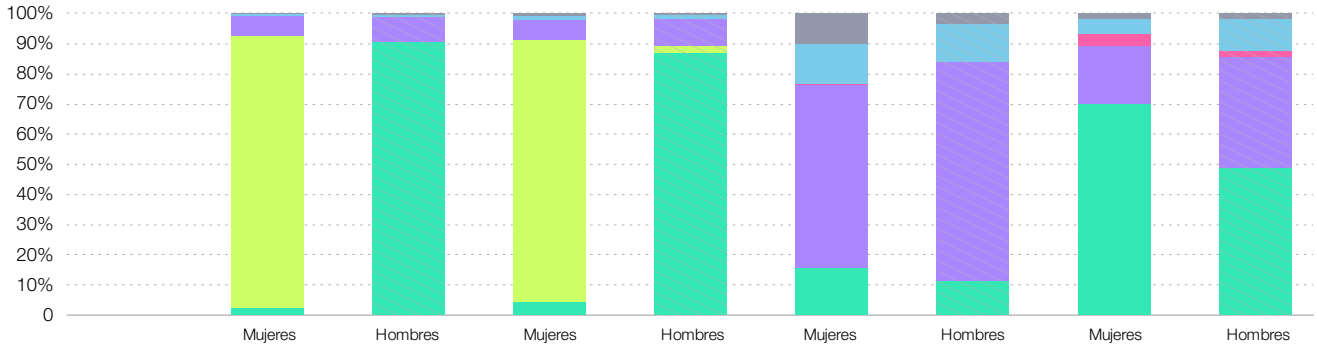
| GRÁFICO 4.2 | Distribución porcentual de adultos (25 a 59 años) según estado civil, por sexo, 1990-2013.

4.2.1 Distribución porcentual de adultos (25 a 59 años) según estado civil, por sexo, 1990-2013.



Fuente: Elaboración propia en base a Encuesta CASEN, 1990 - 2013.
Nota: Las diferencias en las proporciones entre hombres y mujeres son estadísticamente significativas en todos los años para Casado/a (1%), Conviviente o pareja (1%), Anulado/a (1%), Separado/a (1%), Divorciado/a (1%) y Viudo/a (1%); y en 1994, 1996, 1998, 2000, 2003, 2006, 2009, 2011 y 2013 para Soltero/a (1%).

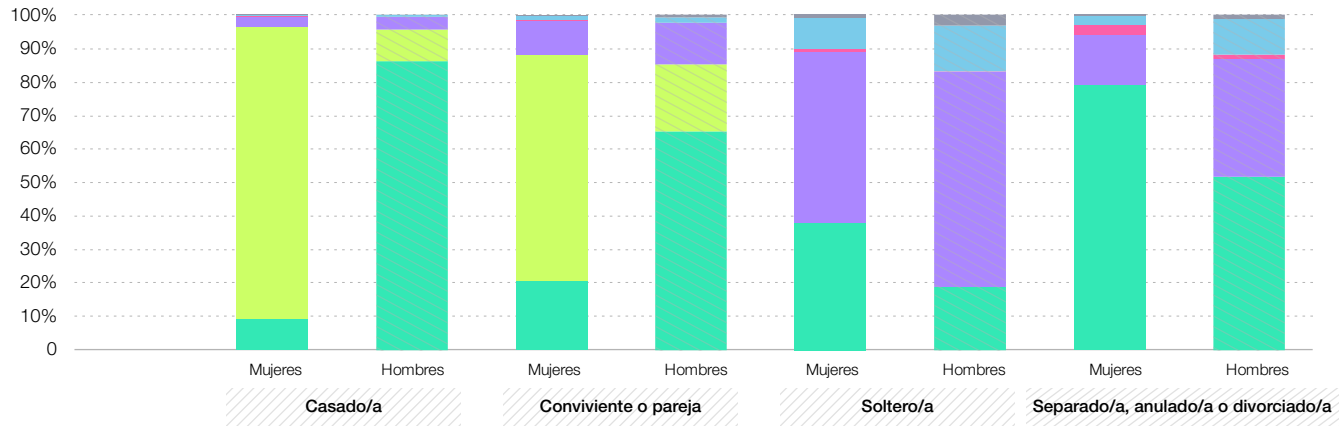
4.2.2 Distribución porcentual de adultos (25-59 años) según estado civil y relación de parentesco con el jefe/a de hogar, por sexo, 1990.



	Casado/a		Conviviente o pareja		Soltero/a		Separado/a, anulado/a o viudo/a	
No familiar	0,2%	0,4%	0,9%	0,5%	10,0%	3,4%	1,8%	1,7%
Otro familiar	0,5%	0,8%	1,3%	1,4%	13,4%	12,8%	5,3%	10,6%
Padre, madre o suegro/a	0,1%	0,1%	0,1%	0,0%	0,4%	0,0%	4,0%	2,2%
Hijo/a, yerno o nuera	6,7%	8,0%	6,6%	8,8%	60,7%	72,5%	19,0%	36,7%
Pareja del jefe/a de hogar	90,1%	0,3%	86,8%	2,4%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Jefe/a de hogar	2,2%	90,4%	4,3%	86,8%	15,6%	11,4%	69,9%	48,7%

Fuente: Elaboración propia en base a Encuesta CASEN, 2013.
Nota: Las diferencias en las proporciones entre hombres y mujeres son estadísticamente significativas en los Jefes/as de hogar con estado civil: Casado/a (1%), Conviviente o pareja (1%), Soltero/a (1%) y Anulado/a, separado/a o viudo/a (1%); en las Parejas del jefe/a de hogar con estado civil: Casado/a (1%) y Conviviente o pareja (1%); en la categoría hijo/a, yerno o nuera con estado civil: Casado/a (1%), Conviviente o pareja (5%), Soltero/a (1%) y Anulado/a, separado/a o viudo/a (1%); en la categoría Padre, madreo suegro/a con estado civil: Soltero/a (1%) y Anulado/a, separado/a o viudo/a (5%); en Otro familiar con estado civil: Casado/a (1%) y Anulado/a, separado/a o viudo/a (1%); y en No familiares con estado civil: Casado/a (1%) y Soltero/a (10%).

4.2.3 Distribución porcentual de adultos (25-59 años) según estado civil y relación de parentesco con el jefe/a de hogar, por sexo, 2013.



No familiar	0,0%	0,1%	0,3%	0,9%	1,1%	3,3%	0,5%	1,3%
Otro familiar	0,4%	0,6%	1,3%	1,6%	9,0%	13,7%	2,7%	10,6%
Padre, madre o suegro/a	0,1%	0,1%	0,1%	0,1%	1,1%	0,1%	2,8%	1,3%
Hijo/a, yerno o nuera	3,2%	3,7%	10,3%	12,3%	50,9%	64,1%	14,9%	35,1%
Pareja del jefe/a de hogar	86,7%	9,4%	67,3%	19,9%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Jefe/a de hogar	9,5%	86,1%	20,7%	65,2%	37,9%	18,9%	79,1%	51,7%

Fuente: Elaboración propia en base a Encuesta CASEN, 2013.
Nota: Las diferencias en las proporciones entre hombres y mujeres son estadísticamente significativas en los Jefes/as de hogar con estado civil: Casado/a (1%), Conviviente o pareja (1%), Soltero/a (1%) y Anulado/a, separado/a o viudo/a (1%); en las Parejas del jefe/a de hogar con estado civil: Casado/a (1%) y Conviviente o pareja (1%); en la categoría Hijo/a, yerno o nuera con estado civil: Casado/a (1%), Conviviente o pareja (1%), Soltero/a (1%) y Anulado/a, separado/a o viudo/a (1%); en la categoría Padre, madre o suegro/a con estado civil: Soltero/a (1%) y Anulado/a, separado/a o viudo/a (10%); en Otro familiar con estado civil: Casado/a (10%), Soltero/a (1%) y Anulado/a, separado/a o viudo/a (1%); y en No familiares con estado civil: Casado/a (5%), Conviviente o pareja (1%), Soltero/a (1%) y Anulado/a, separado/a o viudo/a (1%).

RECUADRO 4.1

Mujeres solas, con hijos e hijas a cargo.

De acuerdo con la información de la Encuesta CASEN, en Chile en los últimos veinticinco años prácticamente se duplicó la proporción de hogares encabezados por una mujer: en 1990, el 20,2% de los hogares del país reconocía a una mujer como jefa de hogar, porcentaje que alcanza al 37,9% de los hogares en el año 2013. Sin embargo, este aumento en la jefatura, está lejos de ser un signo de modernización y relaciones paritarias entre hombres y mujeres, porque en general, las mujeres son jefas de hogar cuando no hay un hombre en este.

Si se consideran solo los hogares con jefes/as de hogar adultos entre 25 y 59 años, se observa que la jefatura femenina es aún más baja: en 1990 un 15,7% de estos hogares era liderado por una mujer, proporción que el 2013 asciende al 35,5%. Un 4,2% de las mujeres jefas de hogar ejerce este rol en hogares sin núcleo, un 8,9% en hogares unipersonales, un 60,7% en hogares monoparentales y un 26,2% en hogares biparentales. Estas proporciones son muy distintas entre los hombres que son jefes de hogar, pues un 3,4% de ellos ejerce este rol en hogares sin núcleo, un 8,2% en hogares unipersonales, un 3,2% en hogares monoparentales y un 85,3% en hogares biparentales.

Los hogares monoparentales, es decir, aquellos que se constituyen por una madre sola o un padre solo y sus hijos/as, han aumentado paulatinamente en el tiempo. Es así como, mientras en el año 1990 representaban al 19,8% de todos los hogares

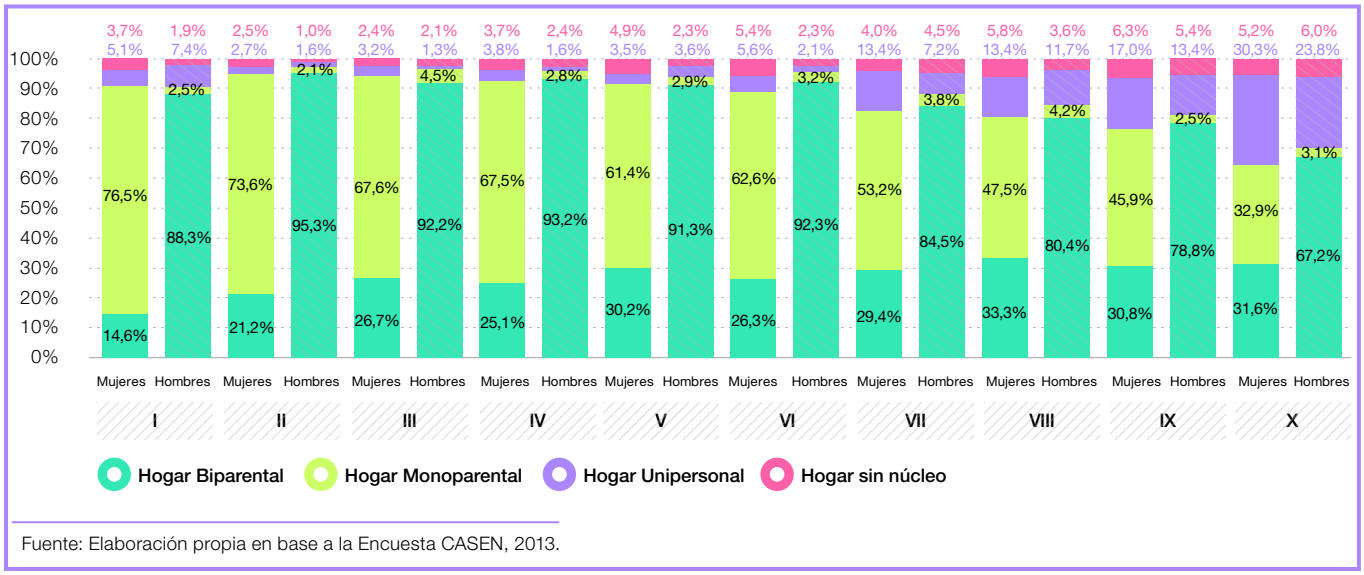
en Chile, en el año 2013 este porcentaje se incrementó hasta alcanzar al 27,6%. Entre las y los adultos (25-59 años), un 23,6% de los hogares son monoparentales: el 91,3% de ellos tiene jefatura femenina, y como las mujeres en general tienen una inserción más precaria que los hombres en el mercado laboral, es posible augurar, entre otras, las dificultades que dichos hogares enfrentarán en todo su desenvolvimiento dentro de la sociedad, en términos de las restricciones en el acceso a toda la serie de bienes y servicios que están mediados por un pago.

En general, este tipo de hogares son resultado de situaciones vitales como la maternidad en soltería; la desintegración de un hogar biparental, debido a la separación legal o de hecho del matrimonio o convivencia, así como por la muerte de uno de los cónyuges. El año 2013, entre las adultas (25-59 años), los hogares monoparentales estaban conformados principalmente por mujeres solteras (42,8%), separadas, divorciadas o anuladas (48,3%) y viudas (8,8%) reconocidas como jefas de sus hogares.

Aunque los hogares monoparentales se han extendido como organización familiar entre las mujeres de sectores sociales medios y altos, el aumento de la jefatura de hogar femenina es proporcionalmente más importante en los estratos más pobres, lo que explica, precisamente, la mayor incidencia de la pobreza en este tipo de familias.

De hecho, entre los hogares monoparentales con jefatura femenina, la pobreza no extrema llega al 14,5% y la extrema al 8,3%, mientras que entre los hogares monoparentales con jefatura masculina la pobreza no extrema llega al 9,9% y la extrema, apenas al 1,8%.

| GRÁFICO 4.3 | Distribución porcentual del tipo de hogar según decil de ingreso autónomo, por sexo del jefe de hogar (25-59 años), 2013.



Fuente: Elaboración propia en base a la Encuesta CASEN, 2013.

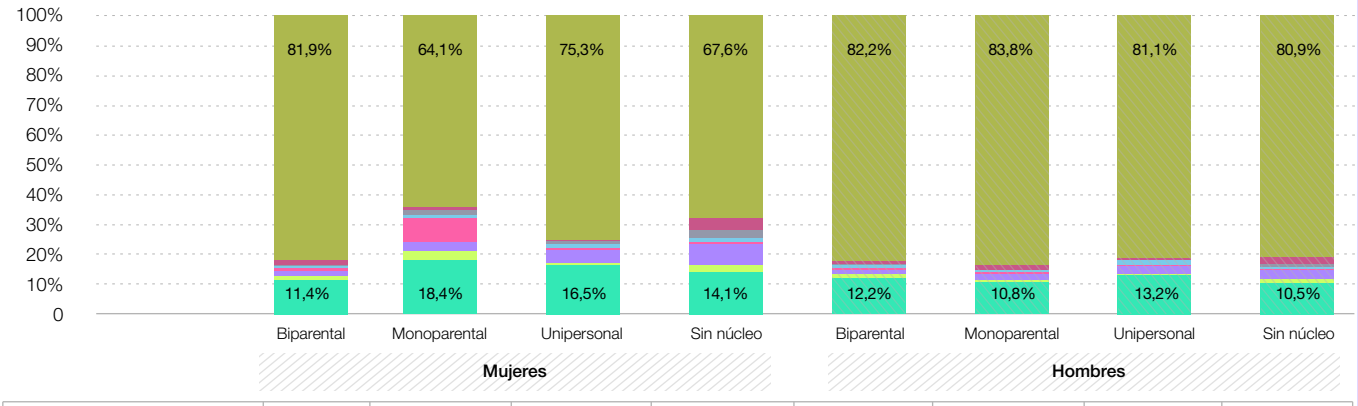
Nota: En el decil I, las diferencias en las proporciones entre hombres y mujeres son estadísticamente significativas en Hogar biparental (1%), Hogar monoparental (1%), Hogar unipersonal (1%) y Hogar sin núcleo (1%); en el decil II, en Hogar biparental (1%), Hogar monoparental (1%), Hogar unipersonal (1%) y Hogar sin núcleo (1%); en el decil III, en Hogar biparental (1%), Hogar monoparental (1%) y Hogar unipersonal (1%); en el decil IV, en Hogar biparental (1%), Hogar monoparental (1%), Hogar unipersonal (1%) y Hogar sin núcleo (5%); en el decil V, en Hogar biparental (1%), Hogar monoparental (1%) y Hogar sin núcleo (1%); en el decil VI, en Hogar biparental (1%), Hogar monoparental (1%), Hogar unipersonal (1%) y Hogar sin núcleo (1%); en el decil VII, en Hogar biparental (1%), Hogar monoparental (1%) y Hogar unipersonal (1%); en el decil VIII, en Hogar biparental (1%), Hogar monoparental (1%) y Hogar sin núcleo (1%); en el decil IX, en Hogar biparental (1%), Hogar monoparental (1%) y Hogar unipersonal (1%); y en el decil X, en Hogar biparental (1%), Hogar monoparental (1%) y Hogar unipersonal (1%).

En el mismo sentido, se observa en el **Gráfico 4.3** que en los hogares con jefatura femenina que pertenecen a los deciles de ingreso más bajo es mayor la prevalencia de hogares monoparentales (76,5% en el primer decil), siendo muy baja la importancia relativa de los biparentales (14,6% en el primer decil) y unipersonales (5,1%). Mientras que en los deciles más ricos, los tipos de hogares con jefatura femenina tienden a diversificarse: aunque los monoparentales siguen siendo mayoritarios (32,9% en el decil X), los hogares biparentales (31,6% en el decil X) y unipersonales (30,3% en el decil X) aumentan en términos proporcionales. De este modo, entre las familias con mayores ingresos las jefaturas femeninas sí son indicio de mayor empoderamiento de las mujeres y, por tanto, indicador de la prevalencia de nuevos elementos normativos que propician su desarrollo personal y relaciones más igualitarias entre géneros.

Una variable relevante que contribuye a explicar las mayores cifras de pobreza entre las mujeres jefas de hogares monoparentales es la dificultad para insertarse en el mercado de trabajo y compatibilizar sus obligaciones laborales con sus responsabilidades familiares.

De hecho, en términos proporcionales, como se ve en el **Gráfico 4.4**, este tipo de hogares generan menos ingresos del trabajo que los hogares con jefatura masculina y dependen, en mayor medida, de otro tipo de ingresos, ya sea de alguna otra fuente autónoma, destacándose el dinero por pensiones de alimentos provistas por los padres de sus hijos/as, o aquellos provenientes de subsidios monetarios realizados por el Estado al hogar.

| GRÁFICO 4.4 | Distribución porcentual de tipos de ingresos según tipo de hogar, por sexo del jefe de hogar (25-59 años), 2013.



Ingresos del Trabajo en el hogar	81,9%	64,1%	75,3%	67,6%	82,2%	83,8%	81,2%	80,9%
Jubilación o pensión de vejez	1,4%	0,8%	0,3%	4,2%	1,0%	1,4%	0,6%	2,1%
Montepío o pensión de viudez	0,4%	1,7%	0,8%	2,7%	0,2%	0,3%	0,0%	1,1%
Arriendo de propiedades o bienes	0,9%	1,1%	1,5%	1,2%	1,2%	0,6%	1,8%	0,8%
Pensión de alimentos	0,8%	8,0%	0,5%	0,7%	0,4%	0,9%	0,0%	0,2%
Otros Ingresos Autónomos	1,7%	3,1%	4,5%	7,2%	1,6%	1,7%	2,9%	2,9%
Subsidios Monetarios	1,6%	2,8%	0,6%	2,3%	1,2%	0,9%	0,3%	1,5%
Ingresos por Alquiler Imputado	11,4%	18,4%	16,5%	14,1%	12,2%	10,8%	13,2%	10,5%

Fuente: Elaboración propia en base a la Encuesta Casen, 2013.

Nota: Detalles de lo considerado en cada categoría de ingreso, en el Anexo Metodológico.

Es más, en 1990, del total de hogares monoparentales con jefatura femenina, un 42,2% no contaba con la inserción laboral de la jefa de hogar (versus el 17% de los con jefe de hogar masculino); en 2013 la proporción disminuye al 21% (5,7% entre los hombres), pero sigue siendo alta, lo que da cuenta de la precariedad de estos hogares.

Desde el gobierno chileno se han impulsado políticas y programas para aminorar las dificultades económicas de estos hogares, como por ejemplo, el programa "Mujeres Trabajadoras y Jefas de hogar", dirigido a mujeres entre 25 y 60 años que pertenecen al 30% de los hogares más pobres, con el objetivo de mejorar su empleabilidad e inserción laboral, entregando herramientas para enfrentar las principales barreras de acceso que enfrentan en los mercados de trabajo[1].

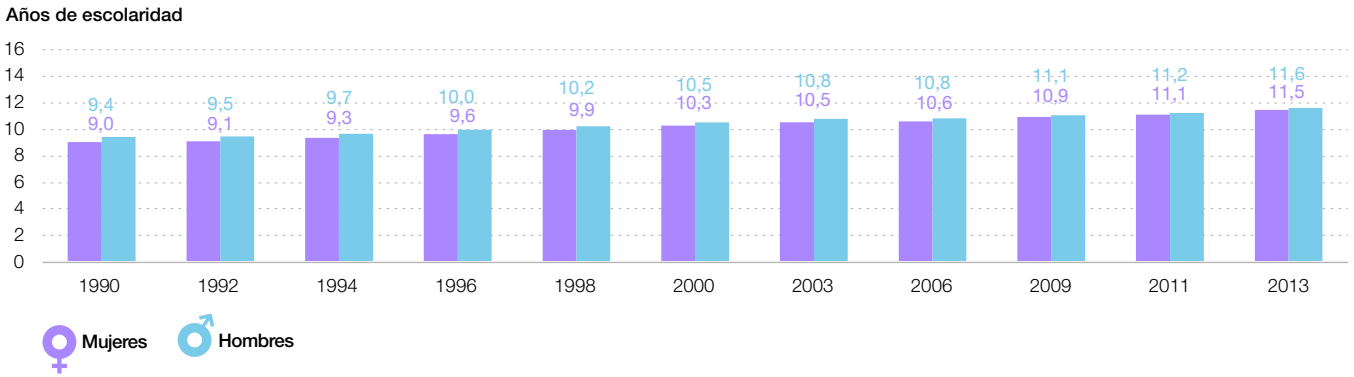
Sin embargo, la falta de políticas más efectivas para la conciliación de la vida laboral y familiar y el fomento de la corresponsabilidad social, para que las necesidades de cuidado sean compartidas entre mujeres y hombres –independientemente de su situación conyugal- hace que el peso de las responsabilidades familiares siga recayendo principalmente en las mujeres, lo que puede derivar en impactos negativos sobre su calidad de vida y también sobre la calidad del cuidado que reciben las personas que dependen de ellas.

4.2. Escolaridad en la adultez

En las últimas dos décadas y media, Chile avanzó de manera importante en materia de alfabetización (en particular en las zonas rurales), y logró en el 2013 una tasa de alfabetización femenina y masculina cercana a la universalidad. Es así como en la zona rural, las mujeres tienen una tasa de alfabetización de 94,3% y los hombres una de 92,7%, y en la zona urbana, dichas tasas llegan a 97,8% y 97,7%, respectivamente, siendo estadísticamente no significativas las diferencias entre los sexos (Encuesta CASEN, 2013).

Al mismo tiempo, como se vio en capítulos anteriores, en 2003 se estableció en Chile la obligatoriedad de la Enseñanza Media, ampliando a 12 años el período de educación garantizada por el Estado que, hasta esa fecha, era de solo 8 años. Así, como se observa en el **Gráfico 4.5**, si en 1990, la escolaridad promedio en Chile era de 9,2 años (9 entre las mujeres y 9,4 entre los hombres), en 2013 esta ha alcanzado los 11,5 años promedio (11,5 entre las mujeres y 11,6, entre los hombres). Se observa que la cantidad de años de escolaridad promedio ha sido ligeramente superior entre los hombres durante el período bajo análisis.

| GRÁFICO 4.5 | Años de escolaridad promedio en adultos (25-59 años), por sexo, 1990-2013.



Fuente: Elaboración propia en base a Encuesta CASEN, 1990- 2013.
Nota: Las diferencias entre los años de escolaridad promedio de hombres y mujeres son estadísticamente significativas en todos los años (1%).

1 Una evaluación de impacto del programa se puede ver en: Guernica Consultores (2010).

Estos indicadores son consistentes con la estabilización de la tasa de asistencia neta a la Enseñanza Básica por sobre el 90% desde 1990, y a la Enseñanza Media por sobre el 70% desde el 2003, tal como se vio en capítulos anteriores.

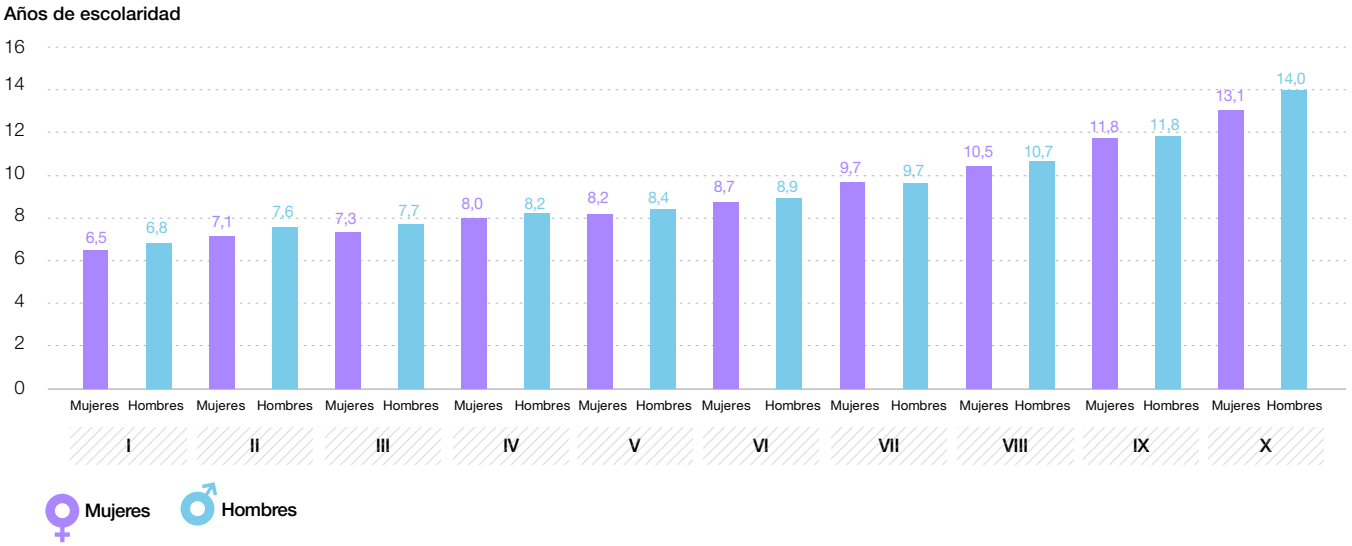
Este avance se registra en todo el país, sin embargo, aún se constatan diferencias según lugar de residencia y nivel socioeconómico de las personas adultas. Por ejemplo, en el **Gráfico 4.6** se ve que en 1990 las personas adultas del primer decil de ingresos tenían en promedio la mitad de años de escolaridad que las personas adultas del décimo decil (6,7 vs 13,5 años), y en ambos deciles, las mujeres tenían menos escolaridad que los hombres: en el primer decil, 6,5 años las mujeres y 6,8 años los hombres, y en el décimo decil, 13,1 y 14 años, respectivamente. En 2013, la diferencia entre los años de escolaridad del decil I y el X es menos que la mitad (8,9 vs 15,9), y la brecha de género o se ha revertido o ha desaparecido. Es así como en el decil I las mujeres tienen una escolaridad promedio de 8,9 años, superior al promedio de 8,8 años presentado por los hombres, mientras que en el decil más rico las mujeres no tienen diferencias estadísticamente significativas con los hombres, con 15,8 y 15,9 años de escolaridad, respectivamente. En general, tanto hombres como mujeres de cada decil han aumentado en 2 años su escolaridad promedio en estos últimos 25 años (Encuesta CASEN).

De todas formas, estos avances todavía no se traducen en una población adulta altamente calificada. Al contrario, como se puede ver en el **Gráfico 4.7**, el 71,2% de las mujeres y el 69,8% de los hombres de 25 a 59 años de edad tiene como máximo nivel educativo alcanzado la Educación Media (es decir, no tiene educación formal, o llegó hasta la Educación Básica o Media de manera completa o incompleta). Con el ingreso masivo a la educación terciaria que actualmente están experimentando las personas jóvenes de nuestro país, esta realidad educativa de los adultos debiera mejorar, especialmente en el caso de las mujeres, que como se vio en el capítulo anterior, son mayoría en la Educación Superior y tienen mejores tasas de titulación.

Por otro lado, estos avances no son homogéneos según la zona de residencia y el nivel socioeconómico de las mujeres y los hombres. La mitad de las personas adultas que vive en las zonas rurales (el 52,2% de las mujeres y el 54,6% de los hombres) tiene como último año de escolaridad la Educación Básica (completa o incompleta) o no tienen estudios formales, mientras que en las zonas urbanas estas tasas son considerablemente más bajas (19,7% de las mujeres y 17,7% de los hombres), porque la mayoría alcanza la Enseñanza Media (completa o incompleta).

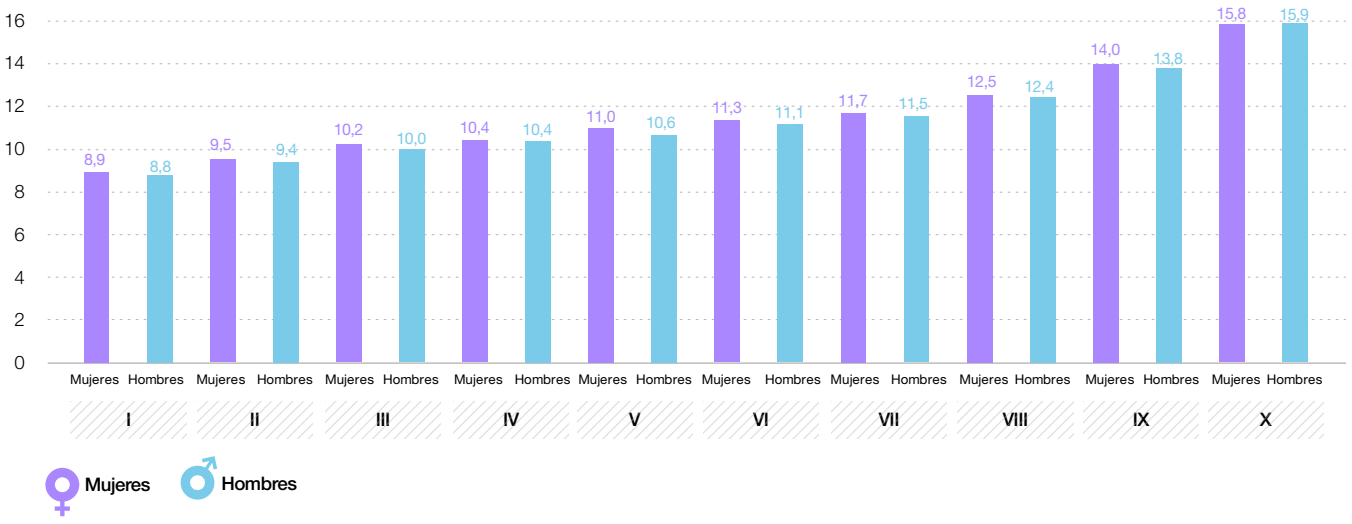
| GRÁFICO 4.6 | Años de escolaridad promedio en adultos (25-59 años), según decil de ingreso autónomo, por sexo, 1990 y 2013.

4.6.1 Años de escolaridad promedio en adultos (25-59 años), según decil de ingreso autónomo, por sexo, 1990.



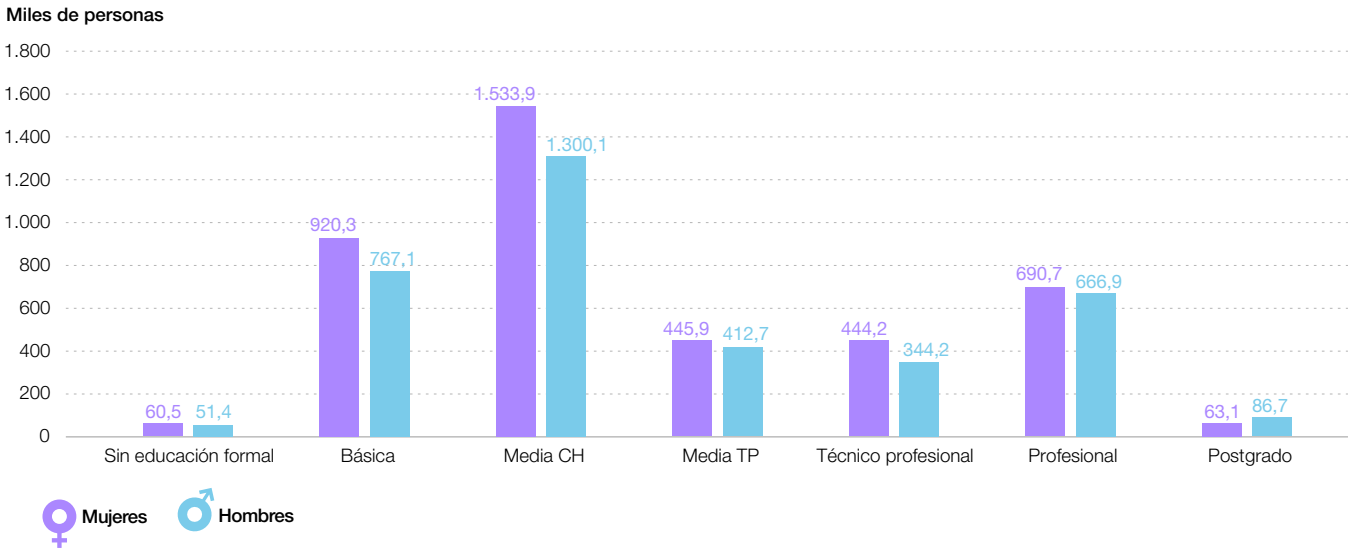
Fuente: Elaboración propia en base a Encuesta CASEN, 1990.
Nota: Las diferencias entre los años de escolaridad promedio de hombres y mujeres son estadísticamente significativas en los deciles I (1%), II (1%), III (1%), IV (10%), V (5%), VIII (10%) y X (1%).

4.6.2 Años de escolaridad promedio en adultos (25-59 años), según decil de ingreso autónomo, por sexo, 2013.



Fuente: Elaboración propia en base a Encuesta CASEN, 2013.
Nota: Las diferencias entre los años de escolaridad promedio de hombres y mujeres son estadísticamente significativas en los deciles I (10%), II (5%), III (1%), V (1%), VI (1%), VII (5%) y IX (1%).

| GRÁFICO 4.7 | Adultos (25-59 años) según último nivel educacional alcanzado, por sexo, 2013.



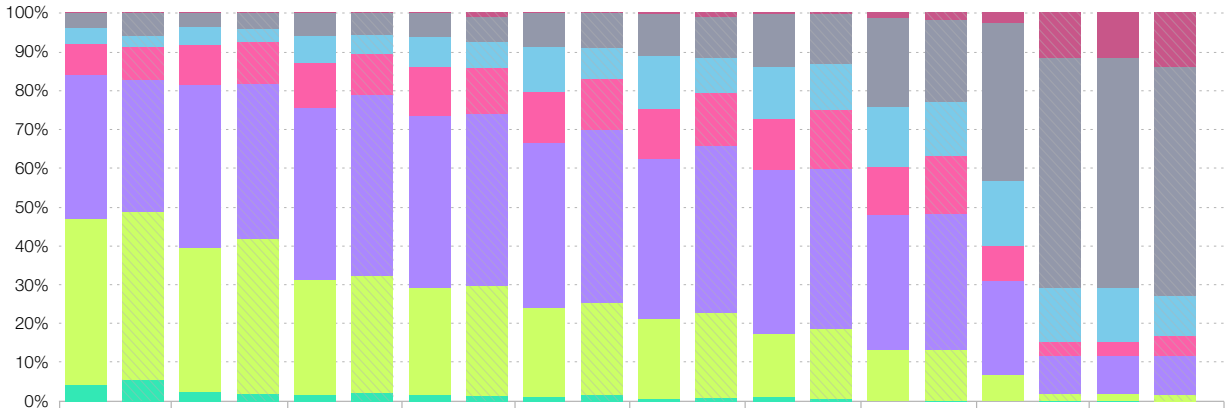
Fuente: Elaboración propia en base a Encuesta CASEN, 2013.
Notas: Las diferencias en las proporciones entre hombres y mujeres son estadísticamente significativas en Educación Básica (1%), Media CH (1%), Media TP (1%), Técnico profesional (1%), Profesional (1%) y Postgrado (1%).
En cada nivel educacional se incluye a mujeres y hombres que han alcanzado ese nivel de estudios de modo incompleto y completo.

Si se analiza la situación por nivel socioeconómico, en el **Gráfico 4.8** se observan grandes diferencias entre los primeros y los últimos deciles de ingresos. En 2013, mientras 9 de cada 10 personas del primer decil (91,9% de las mujeres y 91% de los hombres) tienen como máximo nivel de educación, la Enseñanza Media (completa o incompleta), en el décimo decil, 8 de cada 10 personas adultas (84,6% de las mujeres y 83% de los hombres) tienen estudios técnicos, profesionales o de postgrado, como último nivel de educación alcanzado.

Asimismo, actualmente se puede ver que en la mayoría de los deciles (I, II, III, V, VI, VII y IX), los hombres presentan proporciones mayores en la base de la pirámide educativa (Sin educación formal y/o Educación Básica), lo que estaría indicando, en general, niveles de educación más altos entre las mujeres. Respecto a los niveles educativos más altos, se observan diferencias significativas a nivel de la Educación Profesional, donde en el decil I, la proporción es mayor entre los hombres, y en los deciles VIII y IX, es mayor entre las mujeres. En la cúspide de la pirámide educativa (Postgrados), aunque existen diferencias estadísticamente significativas a favor de los hombres (en los deciles I, IV VI, VIII y X), estas son pequeñas pues las proporciones de hombres y mujeres con este nivel educacional en la mayoría de los deciles son marginales, salvo en los deciles más altos.

Otra forma de observar este bajo nivel de escolaridad de la población adulta, es a través de la cantidad de adultos que actualmente cursan su Educación Básica o Media. La matrícula en educación de adultos creció a más del doble entre 1990 y 2014, pasando de 56.050 a 136.849 alumnos y alumnas. Si bien siempre ha sido mayor la matrícula masculina que femenina, la brecha ha tendido a acortarse, siendo en 1990 un 61,4% mayor, y en 2014, un 30,1% superior.

| GRÁFICO 4.8 | Distribución porcentual de adultos (25-59 años), según último nivel de educación alcanzado y decil de ingreso autónomo, por sexo, 2013.



	I		II		III		IV		V		VI		VII		VIII		IX		X	
Postgrado	0,1%	0,1%	0,1%	0,2%	0,0%	0,0%	0,1%	1,1%	0,1%	0,1%	0,3%	1,2%	0,4%	0,5%	1,4%	2,0%	2,8%	37,4%	11,7%	14,0%
Profesional	4,0%	6,0%	3,7%	3,9%	6,1%	5,6%	6,2%	6,5%	8,6%	9,0%	10,8%	10,5%	13,6%	12,7%	22,9%	20,9%	40,4%	18,6%	59,0%	58,7%
Técnico profesional	3,9%	2,8%	4,5%	3,5%	6,8%	5,0%	7,9%	6,7%	11,8%	7,9%	13,8%	9,0%	13,2%	11,6%	15,2%	14,1%	16,9%	8,8%	13,9%	10,3%
Media TP	7,9%	8,4%	10,3%	10,6%	11,7%	10,6%	12,4%	11,8%	12,9%	13,1%	12,6%	13,7%	13,2%	15,4%	12,4%	14,8%	8,7%	24,6%	3,4%	5,2%
Media CH	37,1%	33,8%	42,0%	40,0%	42,2%	46,5%	44,3%	44,1%	42,4%	44,3%	41,3%	42,8%	42,2%	40,9%	34,7%	34,9%	24,2%	7,8%	9,9%	10,0%
Básica	42,5%	43,2%	36,8%	39,6%	29,5%	30,1%	27,5%	28,2%	23,0%	23,6%	20,4%	21,8%	16,1%	18,2%	13,0%	13,0%	6,8%	7,2%	2,0%	1,7%
Sin educación formal	4,4%	5,6%	2,6%	2,2%	1,8%	2,3%	1,7%	1,6%	1,2%	1,9%	0,8%	1,0%	1,3%	0,6%	0,3%	0,3%	0,3%	0,6%	0,1%	0,1%

Fuente: Elaboración propia en base a Encuesta CASEN, 2013.
Notas: Las diferencias en las proporciones entre hombres y mujeres son estadísticamente significativas en los siguientes deciles: en el decil I, en las categorías Sin Educación formal (5%), Media CH (1%), Técnico profesional (1%) y Profesional (1%); en el decil II, en las categorías Educación básica (1%), Media CH (5%), Técnico profesional (1%) y Postgrado (5%); en el decil III, en las categorías Media CH (5%), Media TP (10%) y Técnico profesional (1%); en el decil IV, en las categorías Técnico profesional (5%) y Postgrado (1%); en el decil V, en las categorías Media CH (5%) y Técnico profesional (1%); en el decil VI, en las categorías Técnico profesional (1%) y Postgrado (1%); en el decil VII, en las categorías Básica (1%), Media TP (1%) y Técnico profesional (5%); en el decil VIII, en las categorías Media TP (1%), Técnico profesional (10%), Profesional (5%) y Postgrado (5%); en el decil IX, en las categorías Técnico profesional (5%) y Profesional (1%); y en el decil X, en las categorías Media TP (1%), Técnico profesional (1%) y Postgrado (1%).
En cada nivel educacional se incluye a mujeres y hombres que han alcanzado ese nivel de estudios de modo incompleto y completo.

Es fundamental este paso que están dando estos adultos pues la educación y/o las calificaciones certificadas contribuyen a mejorar las competencias laborales -y, con ello, las condiciones de vida materiales- así como la autoestima y la autovaloración de las personas adultas.

Por otro lado, en 1998 Chile participó de la Encuesta Internacional de Alfabetización de Adultos (IALS, por su sigla en inglés) que se aplicó a algunos países de la OCDE. En esta encuesta, el concepto de “alfabetización” se extiende más allá de las nociones básicas de saber leer y escribir. Refiere a la habilidad de entender y utilizar información impresa en actividades cotidianas en el hogar, la comunidad y el trabajo (textos, gráficos y operaciones aritméticas). Es decir, se asocia este concepto a “Competencias Básicas”.

Esta prueba evaluó la capacidad de las y los adultos (entre 15 y 65 años) para comprender y emplear información escrita cotidiana, necesaria para

alcanzar las metas personales y desarrollar las potencialidades que cada uno posee. En esta encuesta Chile obtuvo un nivel lector deficiente: más del 80% de la población se ubicó en los niveles 1 y 2, bajo el rango de lectura mínima para "funcionar de acuerdo con la era de la información". Es decir, la población en general solo puede leer textos simples, sin ser la lectura una herramienta productiva.
Un análisis por sexo de los puntajes promedio, muestra que las mujeres obtienen un mejor rendimiento en los textos, mientras que los hombres lo hacen en las gráficas y operaciones numéricas, siendo en este último campo, donde se da la mayor brecha en puntajes.

Bravo y Contreras (2001), encuentran que "la diferencia entre puntajes obtenidos por hombres y mujeres en el dominio cuantitativo se podría explicar porque los hombres tienen una participación laboral significativamente mayor que las mujeres y, a su vez, estas competencias cuantitativas (que el mercado laboral premia) se desarrollan en parte en la medida que se apliquen. Así, cuando se examina la diferencia en puntajes entre hombres y mujeres que están trabajando en el mercado laboral, se aprecia que no es estadísticamente significativa".

4.3 Trabajo no remunerado y tiempo total de trabajo

El reconocimiento del valor social y económico del trabajo no remunerado de las mujeres, así como la promoción de políticas públicas de empleo de calidad e incentivos económicos dirigidos a garantizarles un trabajo remunerado decente, en igualdad de condiciones con los hombres, son algunos de los acuerdos más importantes que se vienen ratificando año a año a través de la Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe, pero que, sin lugar a dudas, aún necesitan recorrer un largo y, no menos complejo, camino.

Según CEPAL (2012), el logro de una igualdad real entre mujeres y hombres sobreviene de una distribución equitativa de las responsabilidades familiares y productivas, lo que genera, a su vez, profundas tensiones sociales. En la misma línea, el Informe sobre Desarrollo Humano (PNUD, 2015) profundiza en la relevancia de abordar el trabajo diferenciando el no remunerado y el remunerado, distinción clave considerando que las mujeres se encuentran en desventaja en ambos mundos laborales producto de patrones económicos, sociales y culturales que se refuerzan mutuamente. Según el informe, hoy las mujeres trabajan más que los hombres, contribuyendo a un 52% del trabajo mundial, sin embargo, existe un desequilibrio que las perjudica: en el trabajo remunerado (59% del total de trabajo) la proporción de hombres casi duplica a la de mujeres (38% frente al 21%), en cambio, la situación se invierte en el caso del trabajo no remunerado (41% del total de trabajo), donde las mujeres triplican a los hombres (31% y 10%, respectivamente). Es decir, a nivel mundial las mujeres predominan en el trabajo que se realiza al interior del hogar y aunque han ingresado sostenidamente al trabajo remunerado, en este enfrentan situaciones de desventaja y discriminación.

En las últimas décadas, la sociedad chilena se ha visto marcada por la progresiva inserción de las mujeres al mercado laboral, y su retiro de la plena dedicación al trabajo doméstico, provocando con ello, una sustantiva transformación de la dinámica familiar. En efecto, como lo expresa el **Gráfico 4.9**, entre 1990 y 2014, las mujeres de 25 a 59 años transitaron de una condición predominantemente inactiva (60,4%, equivalente a 1.635.029 personas), a una ocupada (62,1%, equivalente a 2.571.270 personas), velocidad e intensidad que no se ha visto en el caso de los hombres, para hacerse cargo de las labores domésticas y/o del cuidado de los hijos/as, como veremos en el presente capítulo.

| GRÁFICO 4.9 | Adultos (25-59 años) según condición de actividad, por sexo, 1990-2014.



	1990		1992		1994		1996		1998		2000		2002		2004		2006		2008		2010		2012		2014	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Inactivos/as	1.635	148	1.684	160	1.679	162	1.818	192	1.824	192	1.850	212	1.896	244	1.791	251	1.779	243	1.690	251	1.514	306	1.435	301	1.423	349
Desocupados/as	45	105	42	91	63	115	81	124	87	138	122	225	121	224	148	210	152	186	167	185	197	205	169	152	149	185
Ocupados/as	1.025	2.267	1.113	2.047	1.198	2.531	1.292	2.777	1.407	2.856	1.432	2.850	1.464	2.897	1.579	2.940	1.763	3.142	1.968	3.253	2.214	3.269	2.420	3.380	2.571	3.446

Fuente: Elaboración propia en base a ENE y NENE, 1990-2014.
Nota: Para facilitar la presentación de los datos, se graficaron solo los años pares.

Es decir, en este periodo la fuerza de trabajo femenina de 25 a 59 años pasó de un 39,6% a 65,6%. Los hombres, en cambio, presentan un ligero descenso, desde 94,1% a 91,2% para los mismos años. Por lo tanto, la brecha entre mujeres y hombres se redujo, pues estos últimos, que superaban la participación laboral de las mujeres en 2,5 veces en 1990, lo hacen en 1,4 veces en 2014.

→ *4.3.1 Trabajo no remunerado*

Como se expresó anteriormente, en Chile, como en la mayoría de los países del mundo, se experimenta cotidianamente la tradicional división sexual del trabajo entre mujeres y hombres, donde ellas son las cuidadoras del hogar y ellos, los proveedores de los recursos materiales. Sin embargo, paulatinamente las relaciones de género en la sociedad chilena han ido cambiando en las últimas décadas. Más mujeres se han incorporado al mercado de trabajo y muchas de ellas son jefas de hogar. Esta realidad, entre otras cosas, implica una mayor presión para que los hombres se adapten a las nuevas expectativas y roles. Hoy hay una mayor demanda para que ellos se involucren en las tareas del hogar y para que desarrollen una paternidad más comprometida y cercana. Aunque se ha avanzado, principalmente con las nuevas generaciones, los cambios no están sucediendo al ritmo necesario ni deseado. Con ello surgen tensiones importantes dentro de los hogares y fuera de ellos, en la búsqueda de poder combinar de la mejor manera el trabajo para el hogar -labores domésticas y de cuidado- y el trabajo para el mercado (ComunidadMujer, 2012a; Banco Mundial, 2011; PNUD, 2010).

A pesar de los cambios y las nuevas obligaciones que están asumiendo las mujeres, son ellas las que siguen siendo las principales encargadas del

amplio abanico de tareas incluidas en el concepto de “trabajo doméstico” (labores de aseo, cocina, lavado, planchado y compras) y de cuidado de hijos/as y personas dependientes en el hogar.
Son dos los principales motivos por los que las mujeres continúan responsabilizándose por estas labores. En primer lugar, el trabajo en el hogar y de cuidado sigue sin ser considerado “trabajo” y, más bien, se le otorga un carácter obligatorio y desinteresado, al que, además, se le agrega una dimensión moral y emocional, para el cual las mujeres estarían destinadas. En segundo lugar, el cuidado se considera un asunto privado y, por tanto, de mujeres. Así, las mujeres llevan siglos subsidiando un trabajo cuyo valor es enorme y repercute ampliamente en el espacio público, al contribuir al bienestar y al crecimiento económico, posibilitando la reproducción de una fuerza laboral apta, capaz de aprender y ser creativa (ComunidadMujer, 2012a).

Dicho de otro modo, es la cultura machista la que influye notablemente en que la división sexual del trabajo sea tan difícil de romper. Un estudio de Contreras y Plaza (2010) concluye que una mujer que pertenece a un grupo o sector conservador, o que ha incorporado como propias las creencias machistas, tiene menor probabilidad de incorporarse al mercado de trabajo. Por el contrario, el estudio IMAGES (International Men and Gender Equality Survey, 2011), concluye que los hombres y las mujeres más jóvenes, con mayor nivel educativo y que no pertenecen a ningún credo, tienen actitudes más equitativas en sus roles de género.

En ese sentido, Puentes y Ruiz-Tagle (2011) consideran que las actitudes y los roles de género se desarrollan a temprana edad y están condicionadas por la estructura familiar. Contreras, Hurtado y Sara (2012) llegan a la misma conclusión y utilizan el fenómeno de la “excepción chilena” –es decir, la baja participación laboral de las mujeres a pesar de su alto logro educacional y los buenos indicadores macroeconómicos de Chile en las últimas décadas- para confirmar el peso que tiene la percepción del rol de la mujer en la casa y en el cuidado de la familia, dentro de la decisión de participación laboral femenina en el país.

Para comenzar a cambiar las percepciones de género en el corto y mediano plazo, el rol de la familia como transmisora de valores es muy importante. Por ejemplo, la Encuesta Voz de Mujer del Bicentenario (ComunidadMujer, 2010) refleja que, en una proporción importante de hogares, las madres asignan labores a sus hijos e hijas siguiendo patrones estereotipados de roles de género. Mayoritariamente, las mujeres encargan a sus hijas la preparación de la comida (el 88% de las madres se lo pide o pediría a sus hijas) y el lavado de ropa, planchado y aseo (90%). Solo el lavado de auto es encargado mayoritariamente a los hombres (84%), junto a las reparaciones menores de la casa (82%).

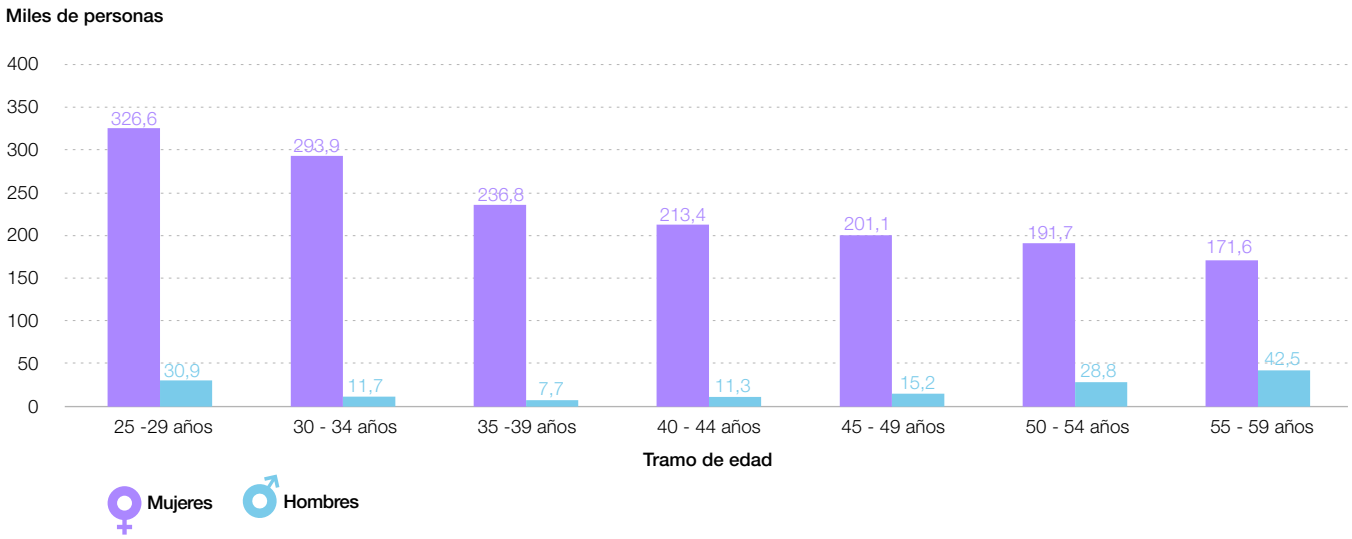
Es fundamental que padres y madres, hijos e hijas, comprendamos el valor del cuidado y del trabajo doméstico, su aporte al desarrollo colectivo; que entendamos que no hay ninguna condición natural que haga que uno u otro sexo esté más preparado o dispuesto a una labor u otra, sino que se trata de construcciones sociales y culturales que, así como se arraigaron, con conciencia, voluntad y buenas prácticas, se pueden desvanecer.

→ *4.3.2 Mujeres fuera del mercado de trabajo*

Como se observa en el **Gráfico 4.9**, la cantidad de mujeres que están fuera del mercado de trabajo ha disminuido desde 1,6 millones en 1990, hasta 1,4 millones en 2014, pese a lo cual, ellas siguen siendo 4 veces más que los hombres en esa situación (349 mil en 2014; ENE y NENE, INE).

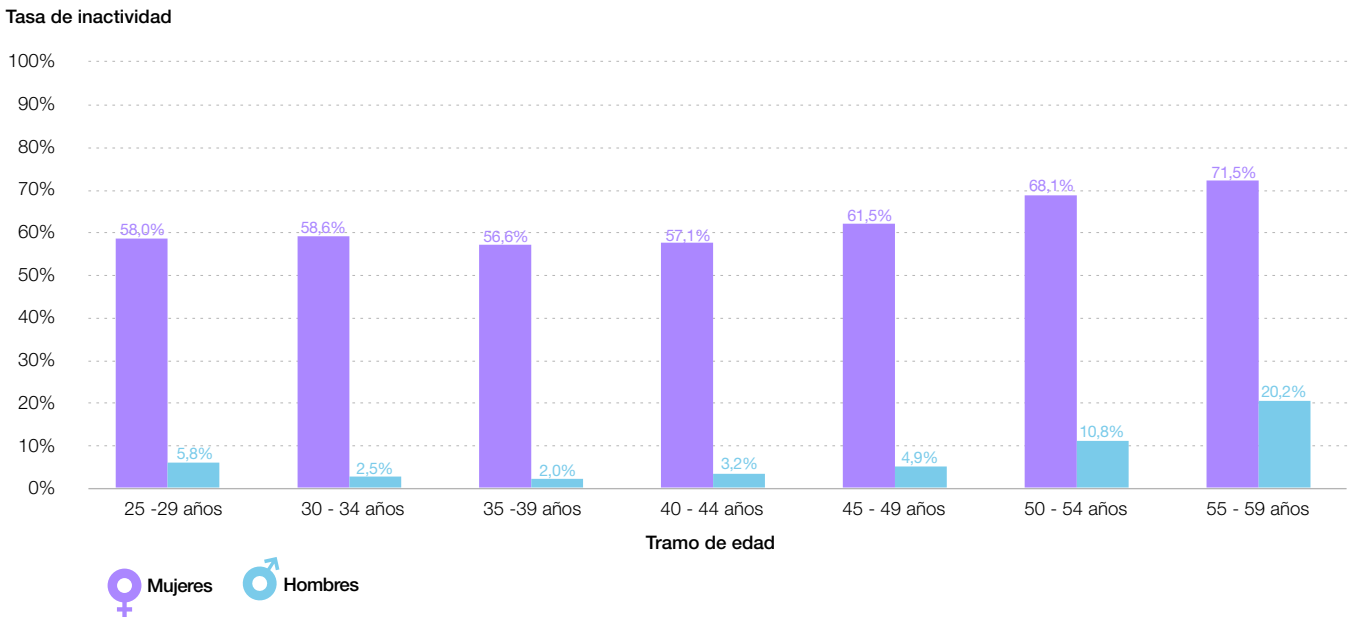
| GRÁFICO 4.10 | Inactividad en adultos (25-59 años) según tramo de edad, por sexo, 1990 y 2014.

4.10.1 Adultos inactivos (25-59 años) según tramo de edad, por sexo, 1990.



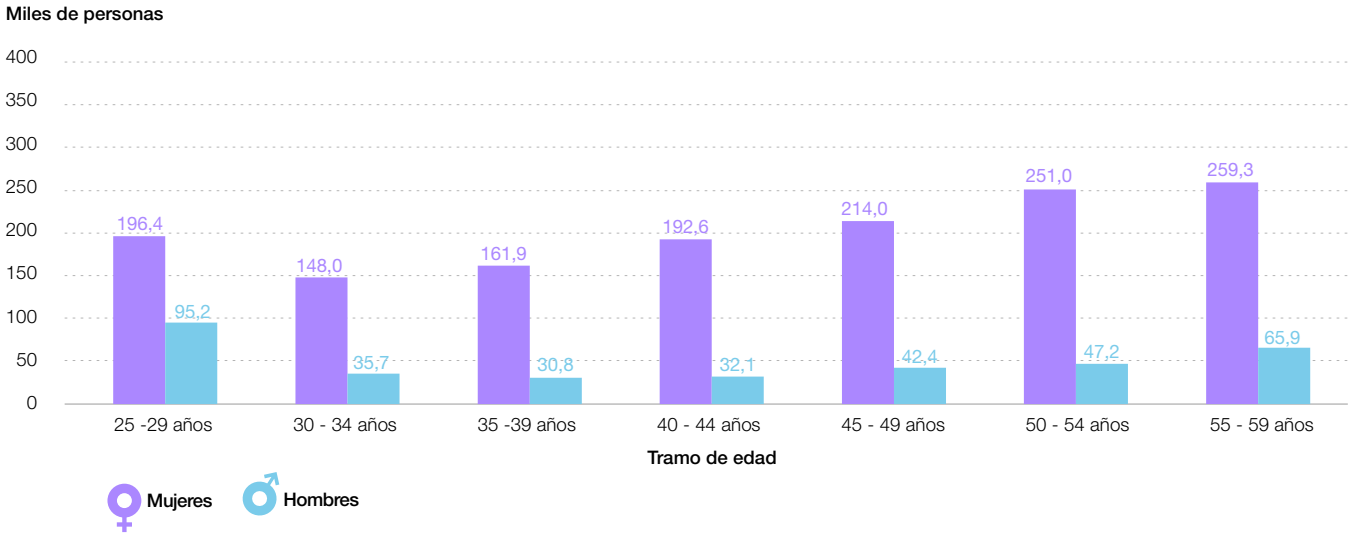
Fuente: Elaboración propia en base a ENE, 1990.

4.10.2 Tasa de inactividad de adultos (25-59 años) según tramo de edad, por sexo, 1990.



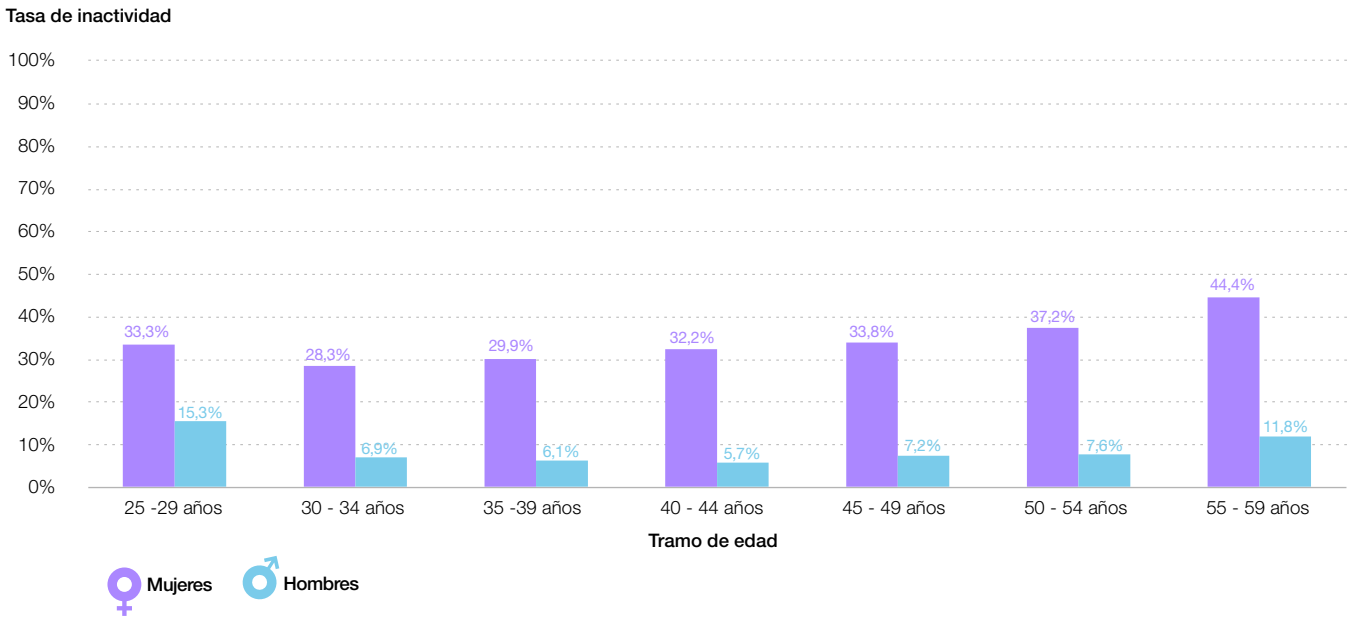
Fuente: Elaboración propia en base a ENE, 1990.

4.10.3 Adultos inactivos (25-59 años) según tramo de edad, por sexo, 2014.



Fuente: Elaboración propia en base a NENE, 2014.

4.10.4 Tasa de inactividad de adultos (25-59 años) según tramo de edad, por sexo, 2014.



Fuente: Elaboración propia en base a NENE, 2014.

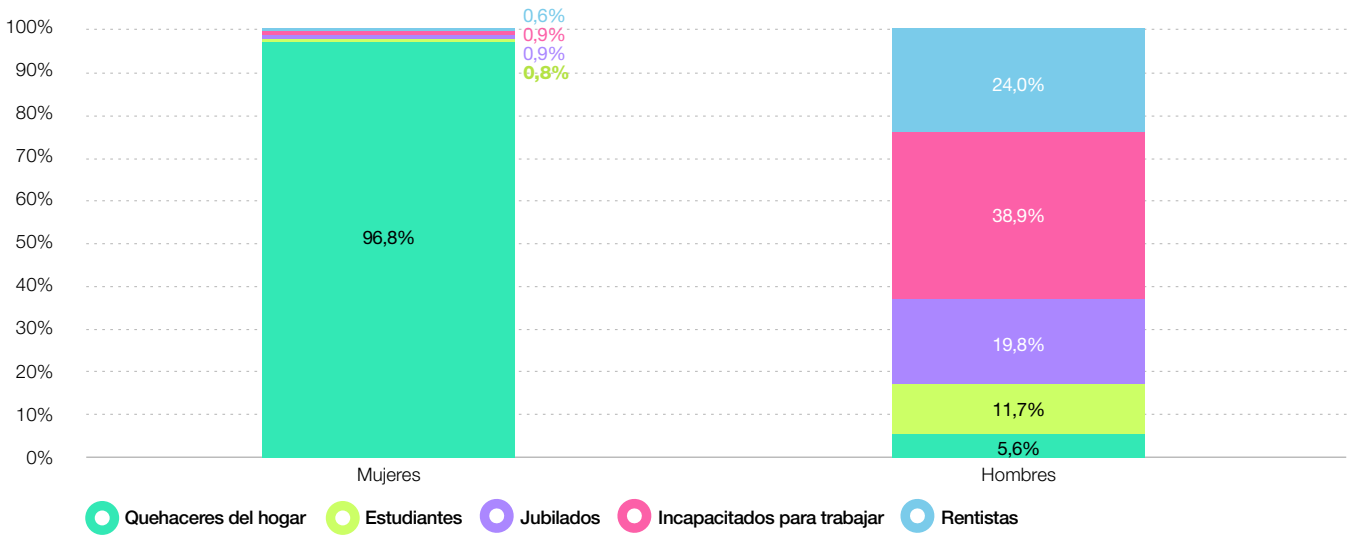
En las últimas dos décadas y media cambió el perfil etario de las mujeres adultas fuera del mercado laboral. En el **Gráfico 4.10** se puede ver que mientras en 1990 la mayoría de las adultas inactivas eran menores de 40 años (52,4%), en el 2014 ocurre lo contrario (disminuyendo al 35,6%). De todas formas, la tasa neta de inactividad en ambos extremos del período de análisis, siempre es menor entre las mujeres menores de 50 años. En 1990, la tasa de inactividad promedio de las mujeres de entre 25 y 44 años llegaba al 57,7%, mientras que entre las mujeres de 45 a 59 años llegaba al 66,5%. En 2014, estas tasas de inactividad promedio llegan al 31% y al 38,3%, respectivamente. La menor inactividad entre las más jóvenes se produciría porque en la actualidad, al tener mayores niveles educativos y valores menos conservadores, las mujeres están ingresando de manera masiva al mercado laboral, y, por el contrario, las que quedan fuera de él, en general son las de más edad, que no ingresaron cuando en su momento fueron jóvenes.

Esto quiere decir que actualmente, y de acuerdo a lo revisado previamente, en los tramos etarios en los que usualmente se solapan las responsabilidades familiares (constitución de la familia y nacimiento de los primeros hijos/as) con las laborales, la mayoría de las mujeres realiza ambas tareas. Esto, que podría ser reflejo de cambios culturales sobre los roles que desean desempeñar las mujeres más jóvenes en la sociedad, muchas veces se hace a costa del tiempo de descanso y ocio, lo que de ninguna manera es saludable ni sostenible.

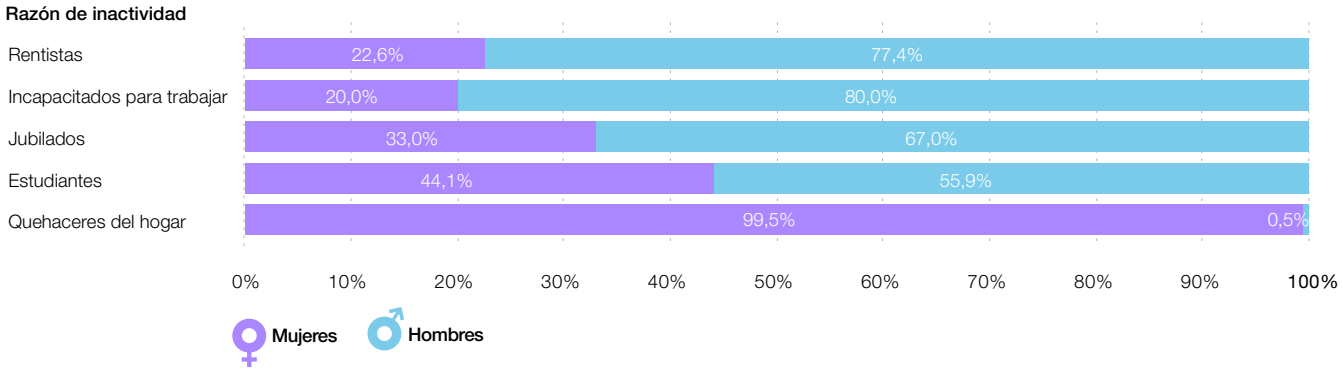
En el año 1990, prácticamente la totalidad de las mujeres fuera del mercado de trabajo atribuía su situación a los quehaceres del hogar (96,8%), y en contraposición lo hacía el 5,6% de los hombres. Ellos argumentaban razones de incapacidad para trabajar (38,9%), el hecho de ser rentistas (24%), jubilados (19,8%) o estudiantes (11,7%), como las principales causas de encontrarse fuera del mercado de trabajo (ver **Gráfico 4.11**).
En el año 2014 (**Gráfico 4.12**), en cambio, menos mujeres adultas (el 63,4%) argumentan razones familiares permanentes como causa de su inactividad

| GRÁFICO 4.11 | Razones de inactividad en adultos (25-59 años) por sexo, 1990.

4.11.1 Distribución porcentual de adultos inactivos (25-59 años) según razón de inactividad, por sexo, 1990.



4.11.2 Distribución porcentual de adultos inactivos (25-59 años) según sexo, por razón de inactividad, 1990.



Fuente: Elaboración propia en base a ENE, 1990.

laboral, aunque la proporción de los hombres que lo hacen sigue siendo muy reducida (4,8%). Esto demuestra que las actividades del hogar y de cuidado que las mujeres realizan por la tradicional división sexual del trabajo, condiciona la participación laboral de un grupo importante de mujeres.

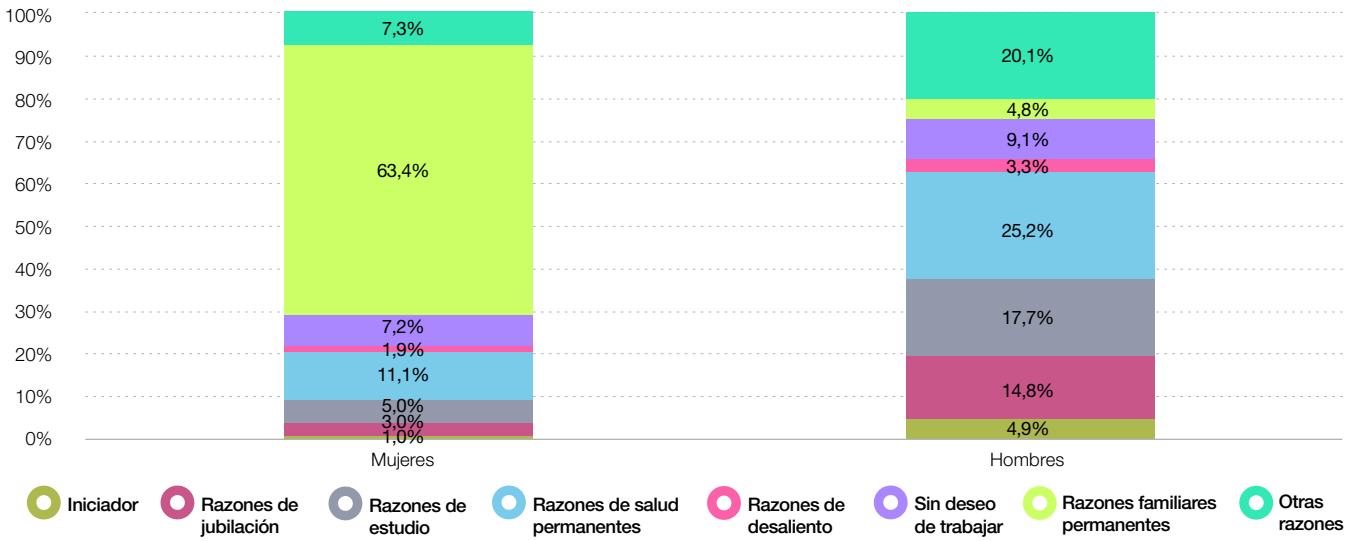
Esto lo confirma la Encuesta Voz de Mujer Bicentenario, especializada en el análisis sobre mujer y trabajo en Chile (ComunidadMujer, 2010), que enumera las principales razones que las mujeres esgrimen para no trabajar en forma remunerada: no tener con quien dejar los niños/as o tener que cuidar a adultos mayores, enfermos o discapacitados (20,1%); la realización de quehaceres del hogar (16%); estar estudiando (16,8%); tener alguna enfermedad o invalidez (8,4%); por la edad o por estar pensionada (8%); no querer trabajar (6,1%); y porque un familiar se opone (2%). En definitiva, las labores de cuidado y el trabajo doméstico son razones que da el 36% de las inactivas.

En 2014 (esta variable se comenzó a medir en 2010, con la implementación de la NENE), un 7,2% de las mujeres y un 9,1% de los hombres esgrime no tener deseos de trabajar, y un 1,9% de las mujeres y un 3,3% de los hombres, dice haberse desalentado en la búsqueda de empleo[2]. Aun cuando estas tasas son más altas entre los hombres, dada la gran cantidad de mujeres inactivas, al interior de cada una de estas categorías, las mujeres representan la mayor proporción.

2 Los desalentados son personas que no buscaron empleo y/o dejaron de buscarlo porque creen que no lo encontrarán, aunque estarían disponibles para trabajar.

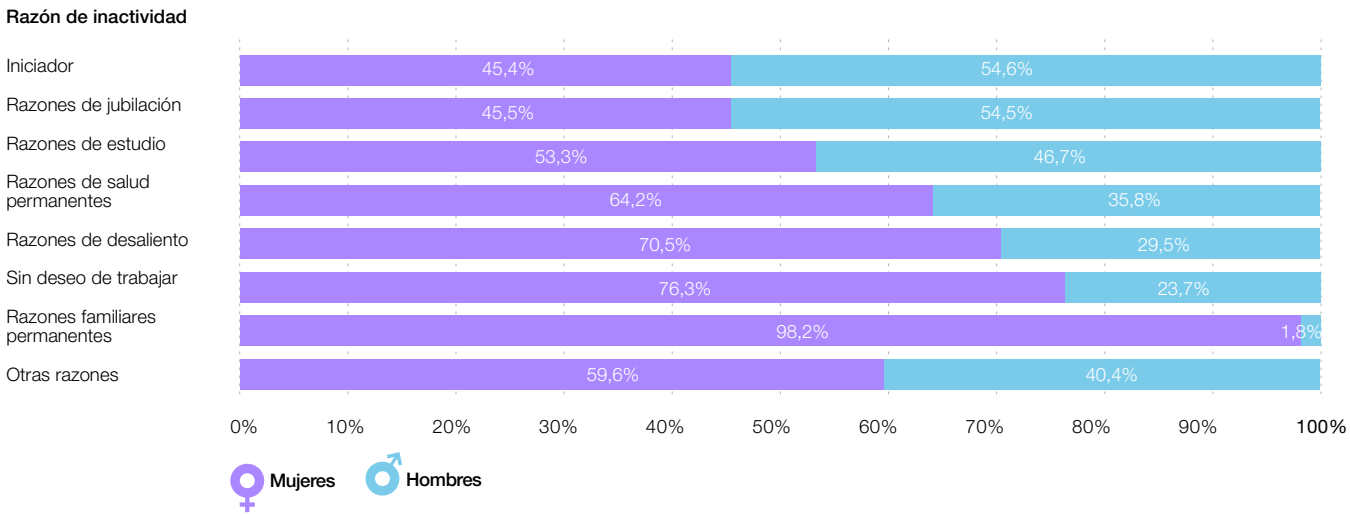
| GRÁFICO 4.12 | Razones de inactividad en adultos (25-59 años) por sexo, 2014.

4.12.1 Distribución porcentual de adultos inactivos (25-59 años) según razón de inactividad, por sexo, 2014.



Fuente: Elaboración propia en base a NENE, 2014.
Nota: Las diferencias en las proporciones entre hombres y mujeres son estadísticamente significativas en todas las categorías (1%).

4.12.2 Distribución porcentual de adultos inactivos (25-59 años) según sexo, por razón de inactividad, 2014.

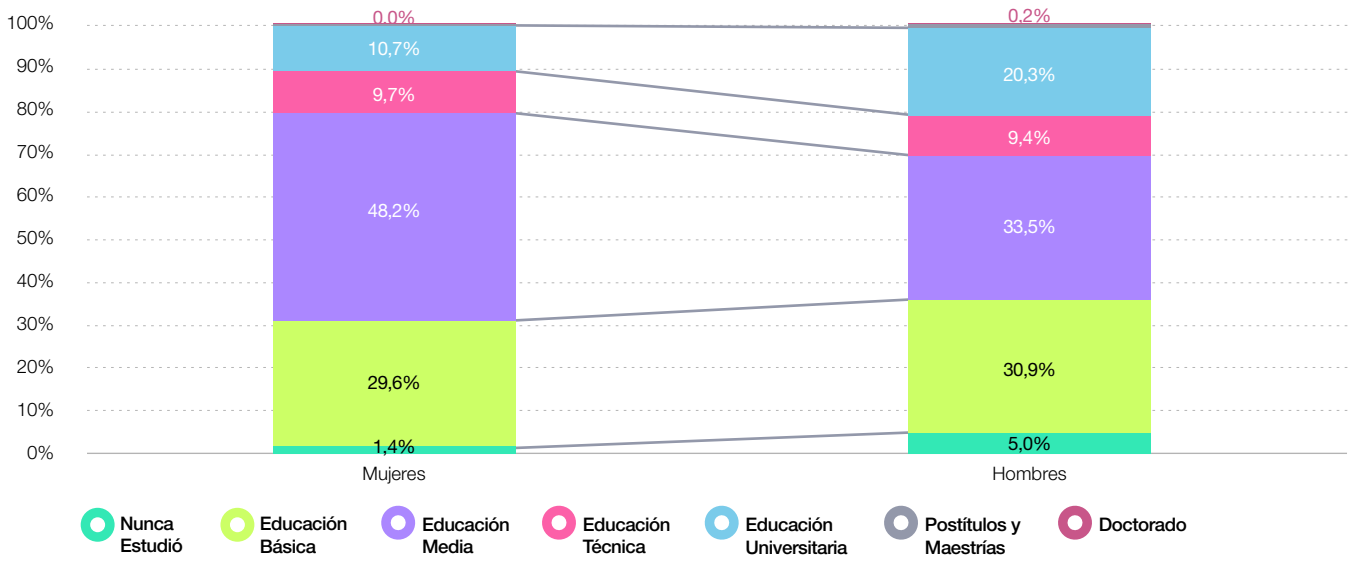


Fuente: Elaboración propia en base a NENE, 2014.

Adicionalmente, en comparación con la fuerza laboral, entre las personas inactivas se acentúa la presencia de menores niveles educacionales, siendo superior la proporción de mujeres y hombres sin educación formal y con Educación Básica. Además, entre las mujeres inactivas es mayor la proporción de aquellas que alcanzaron la educación media y menor la presencia de universitarias, como se observa en el **Gráfico 4.13**[1]. Cabe destacar que salvo las mujeres que no tienen estudios formales, todas las demás argumentan mayoritariamente las razones familiares permanentes como la principal causa para estar fuera del mercado de trabajo.

La división sexual del trabajo se constituye en una de las principales barreras que deben enfrentar las mujeres para insertarse en el mercado laboral en condiciones de igualdad con los hombres. De allí que el OIG establezca como un indicador relevante para determinar el nivel de autonomía económica de las mujeres "la población sin ingresos propios por sexo"[2], situación que en general afecta a las mujeres que están fuera del mercado laboral. En efecto, según la Encuesta CASEN 2013, el 89,6% de las mujeres entre 25 y 59 años sin ingresos propios se encuentra inactiva, mientras que para los hombres esta proporción corresponde al 46,6%. A la vez, las mujeres inactivas sin ingresos propios están principalmente dedicadas al trabajo doméstico (64,6%).

| GRÁFICO 4.13 | Distribución porcentual de adultos inactivos (25-59 años) según nivel educacional, por sexo, 2014.



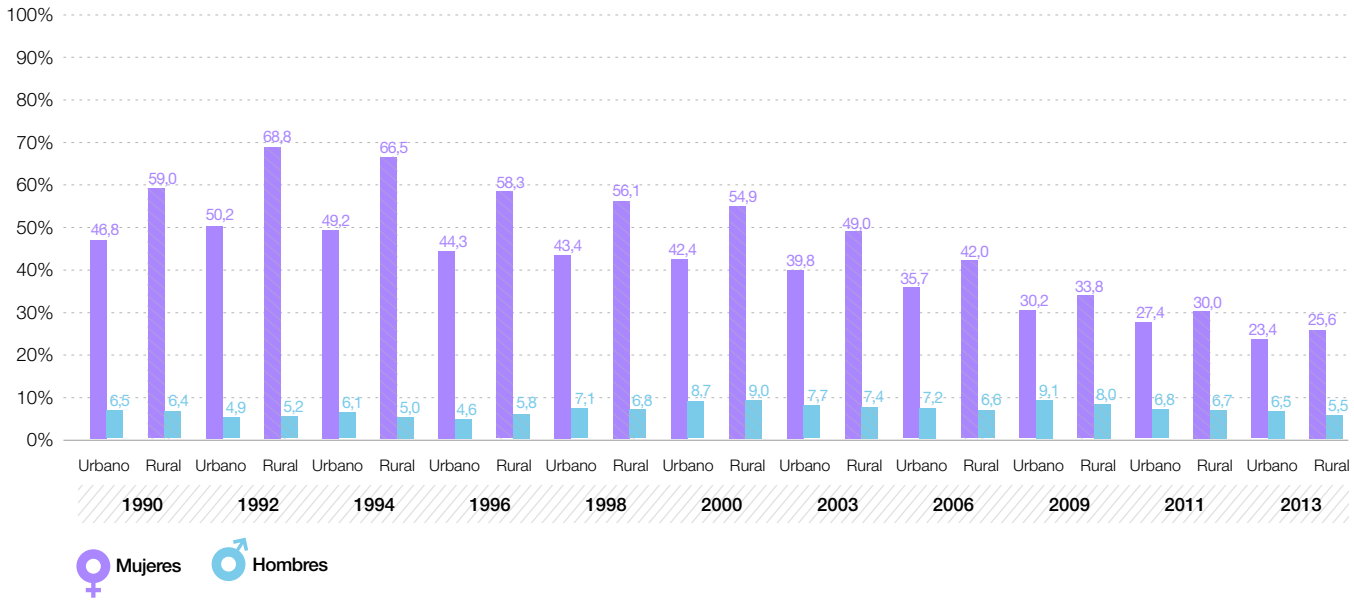
Fuente: Elaboración propia en base a NENE, 2014.
Notas: Las diferencias en las proporciones entre hombres y mujeres son estadísticamente significativas en todos los niveles educativos (1%).
Detalles sobre el modo en que se construyeron las categorías de nivel educacional se encuentran en el Anexo Metodológico.

1 Para la comparación, revisar el Gráfico 4.25.2 (Distribución porcentual de ocupados (25-59 años) según nivel educacional, por sexo, 2014).
2 Porcentaje de hombres y mujeres que no perciben ingresos monetarios y que no estudian, sobre el total de la población femenina o masculina de 25 a 59 años que no estudian.

Como se observa en el **Gráfico 4.14**, si bien en Chile la proporción de mujeres sin ingresos propios ha disminuido a la mitad en las últimas dos décadas, igualmente es 4 veces mayor que la de los hombres. En el año 2013, el 23,4% de las mujeres entre 25 y 59 años que vive en zonas urbanas no tiene ingresos propios, versus el 6,5% de los hombres. Entre la población rural, dichos porcentajes son 25,6% y 5,5%, respectivamente.

La ausencia de ingresos propios es determinante en la falta de autonomía de una persona, pues se traduce en una mayor pobreza individual, en la falta de poder de decisión sobre el destino de los ingresos, en la imposibilidad de reservar parte del dinero para gastos individuales y de enfrentar la manutención propia, especialmente si hay cambios en la conformación del hogar.

| GRÁFICO 4.14 | Proporción de adultos (25-59 años) sin ingresos propios, según zona de residencia, por sexo, 1990-2013.



Fuente: Elaboración propia en base a Encuesta CASEN, 1990-2013.
Notas: Se considera solo la población de 25 a 59 años que no se encuentra estudiando.
Los ingresos propios corresponden a la suma de las fuentes de ingreso individual monetario, tanto autónomo como por subsidio.

RECUADRO 4.2

Violencia de Género al interior de la familia.

La Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención de Belém do Pará), de la cual Chile forma parte desde el comienzo, en 1994, define como violencia contra la mujer "cualquier acción o conducta, basada en su género, que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a la mujer, tanto en el ámbito público como en el privado". Asimismo, la Organización Mundial de la Salud (OMS) es enfática en señalar que "la violencia contra la mujer -especialmente la ejercida por su pareja y la violencia sexual- constituye un grave problema de salud pública y una violación de los derechos humanos de las mujeres".

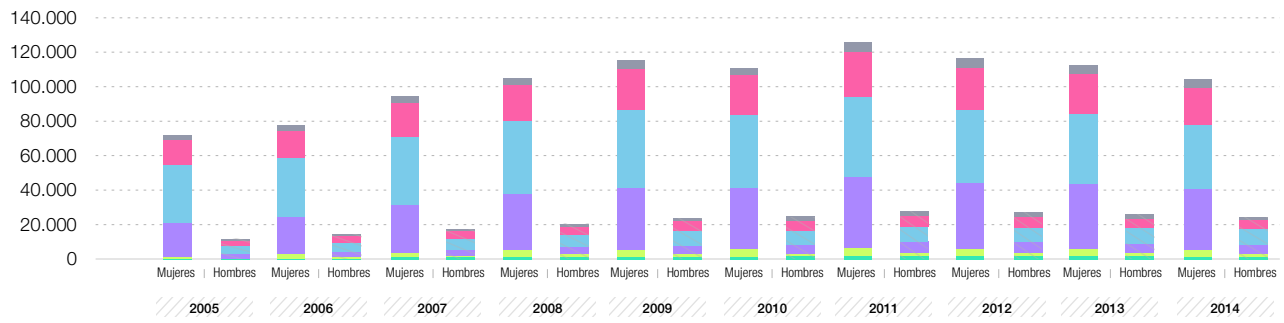
En Chile, el año 2005, con la Ley N° 20.066 se reformó la normativa en torno a la Violencia Intrafamiliar (VIF) protegiendo a las mujeres contra la violencia que ocurre al interior de la familia o del matrimonio, institucionalizando la prevención, sanción y erradicación de la VIF. A pesar que esta Ley es un avance en relación a la Ley N° 19.325 (derogada en 2010), al incluir, por ejemplo, a los ex cónyuges y ex convivientes como posibles agresores, lo cierto es que Chile no posee una normativa que amplíe la protección hacia una concepción integral de la violencia contra la mujer.

Por otro lado, a fines de 2010 se publicó la Ley N° 20.480 que modificó el Código Penal y la Ley de Violencia Intrafamiliar, estableciendo el "femicidio" -homicidio cometido contra la mujer que es o ha sido cónyuge o conviviente del autor del crimen- como delito diferenciable del parricidio, y aumentando las penas aplicables a este delito, que pueden ir de quince años y un día de cárcel hasta el presidio perpetuo calificado.

Como muestra el **Gráfico 4.15**, el año 2014 hubo 129.617[3] víctimas de violencia intrafamiliar (53,9% más que en 2006) de las cuales un 80,6% fueron mujeres. De las víctimas mujeres, el 97,3% fue por lesiones sicológicas o leves y el 2,7% restante, corresponde a víctimas de lesiones menos graves, graves o gravísimas. Sin embargo, en relación al año 2005, se observa que las mujeres víctimas de lesiones menos graves o superiores son las que más han aumentado (107,2%) desde 1.347 en 2005 a 2.791 en 2014, mientras que, las mujeres víctimas de lesiones leves y sicológicas, aun siendo mayoritarias a lo largo de todo el período y ascendiendo a más de 100 mil el año 2014, han aumentado con menor fuerza (43,4%) (Subsecretaría de Prevención del Delito).

3 Esta cifra corresponde al total de víctimas cuyo sexo y tramo de edad fueron identificados. Si se consideran las víctimas no identificadas, el total asciende a 129.750.

| GRÁFICO 4.15 | Número de víctimas de violencia intrafamiliar según tramo de edad, por sexo, 2005-2014.



	2005		2006		2007		2008		2009		2010		2011		2012		2013		2014	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
65 años y más	2.427	929	2.836	1.078	3.368	1.302	3.810	1.440	4.363	1.692	4.505	1.838	5.240	2.075	5.286	2.024	4.917	1.881	4.689	1.913
45 - 64 años	14.920	3.048	15.852	3.534	19.285	4.413	20.772	4.865	23.898	5.821	23.043	5.883	25.944	6.668	23.878	6.242	22.849	6.103	21.598	5.938
30 - 44 años	33.150	4.817	34.292	5.240	39.417	6.411	41.854	7.287	45.418	8.106	42.437	7.966	46.337	9.023	42.316	8.644	40.864	8.359	37.544	8.114
18 - 29 años	19.809	2.122	21.967	2.679	27.721	3.516	32.760	4.186	35.911	4.976	35.016	5.157	40.417	6.128	37.974	6.129	37.686	6.183	34.989	5.876
14 - 17 años	1.350	411	2.089	755	2.734	945	3.534	1.189	3.980	1.342	4.130	1.430	4.841	1.661	4.471	1.579	4.069	1.402	3.626	1.284
Menores de 14 años	613	683	1.039	1.136	1.370	1.418	1.743	1.808	1.887	2.047	2.032	2.143	2.436	2.501	2.267	2.427	2.200	2.267	2.018	2.028

Fuente: Superintendencia de Prevención del Delito.

Pese a este leve descenso, estas cifras son sumamente preocupantes, sobre todo si se considera que las situaciones de violencia grave suelen estar precedidas por episodios de violencia sicológica y/o lesiones leves. De hecho, de los 40 femicidios ocurridos en 2013, más de la mitad de las víctimas había denunciado a sus agresores por situaciones previas de maltrato físico y/o psicológico. Aún más preocupante es que, luego de una disminución sostenida de los femicidios en el período que va desde el año 2008 (59) hasta el 2012 (34), se observa que el número de mujeres que han sido asesinadas en su espacio familiar, ha crecido desde 34 en 2012 hasta 45, el año 2015 (SERNAM, 2016).

EL COSTO DE LA VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES A LAS EMPRESAS

Entre las diversas consecuencias de la violencia contra las mujeres, comenzando por las del ámbito individual y familiar, y hasta aquellas sistémicas que se observan, por ejemplo, a nivel de cohesión social, es posible identificar las que afectan el ámbito laboral. La mayoría de los efectos de la violencia contra las mujeres, como retrasos y/o ausencias laborales, bajas en el rendimiento laboral, situaciones de agresividad y/o confrontaciones en el espacio de trabajo, aunque suelen pasar inadvertidos, afectan directamente los niveles de productividad de las empresas. Son diversos los estudios que a nivel latinoamericano ya han detectado, e incluso estimado, las pérdidas que las situaciones de VIF implican en términos de productividad. Valera y Brendel (2013) realizaron una investigación en Perú en torno a 211 empresas, identificando que el 25% de las trabajadoras había sido víctima de VIF, las que perdieron 24 días anuales en promedio por este motivo; al mismo tiempo, detectaron que la misma proporción de trabajadores había ejercido VIF, ausentándose, en promedio, 35 días al año. Estas pérdidas fueron estimadas en un total mayor a 6,7 billones de dólares al año (sin considerar los costos en el sistema

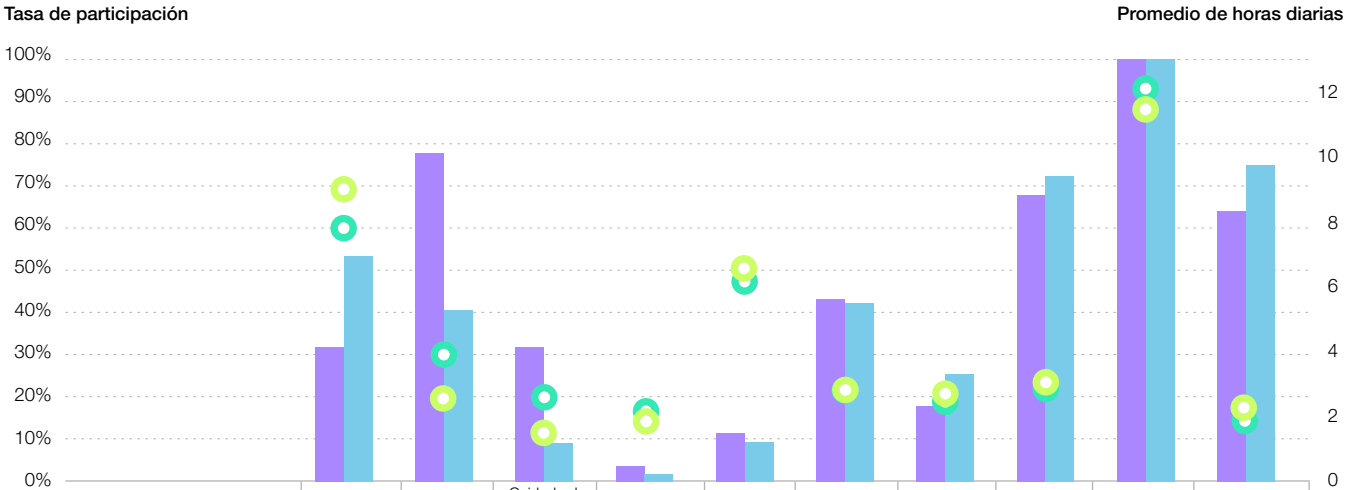
Fuente: Elaboración propia en base a Subsecretaría de Prevención del Delito (2016); Valera y Brendel (2013) y SERNAM (2014 y 2016).

→ *4.3.3. Tiempo total de trabajo*

Como se ha dicho, a nivel mundial y en particular en Chile, las tareas del hogar y de cuidado de los miembros de la familia recaen principalmente en las familias, y al interior de ellas, en las mujeres[4]. El trabajo no remunerado es indispensable para el funcionamiento de una sociedad y el bienestar de sus miembros, sin embargo, cuando recae en un solo sexo, "limita sus posibilidades de elección y sus oportunidades de realizar otras actividades que podrían ser más satisfactorias para ellas" (PNUD, 2015). De este modo, las mujeres suelen tener una menor cantidad de tiempo para dedicarse a actividades como el trabajo remunerado, la educación, la vida social y el ocio. El Informe de Desarrollo Humano del PNUD (2015) identificó que, en una muestra de 62 países, en promedio los hombres dedican 4,5 horas al día para la vida social y el ocio, y las mujeres 3,9 horas diarias, y que esta brecha aumenta en los países con un menor desarrollo humano.

Si se suma el número total de horas destinadas al trabajo doméstico no remunerado y el número de horas destinadas al trabajo remunerado, se obtiene el tiempo total de trabajo, un indicador desarrollado por el

| GRÁFICO 4.16 | Tasa de participación y promedio de horas diarias dedicadas a actividades principales en el Gran Santiago (lunes a domingo), por sexo, 2008.



	Trabajo remunerado	Tareas del hogar	Cuidado de personas en el hogar	Voluntariado	Estudios	Vida social	Ocio y recreación	Usos de MCM	Cuidados personales	Desplazamientos
Mujeres Tasa de participación	31,8%	77,8%	31,8%	3,6%	11,5%	43,2%	17,8%	67,8%	100,0%	64,0%
Hombres Tasa de participación	53,4%	40,7%	9,2%	1,7%	9,5%	42,3%	25,4%	72,3%	100,0	75,1%
Mujeres Duración media diaria	7,8	3,9	2,6	2,1	6,4	2,8	2,6	2,8	12,1	2,0
Hombres Duración media diaria	9,0	2,6	1,5	1,8	6,6	2,8	2,7	3,1	11,6	2,1

Fuente: Elaboración propia en base a Informe "Encuesta Experimental sobre Uso del Tiempo en el Gran Santiago: Antecedentes Metodológicos y Principales Resultados", del INE (2009).
Nota: Los datos consideran la población mayor de 12 años, salvo en la categoría "Trabajo Remunerado" que incluye a los mayores de 15 años.

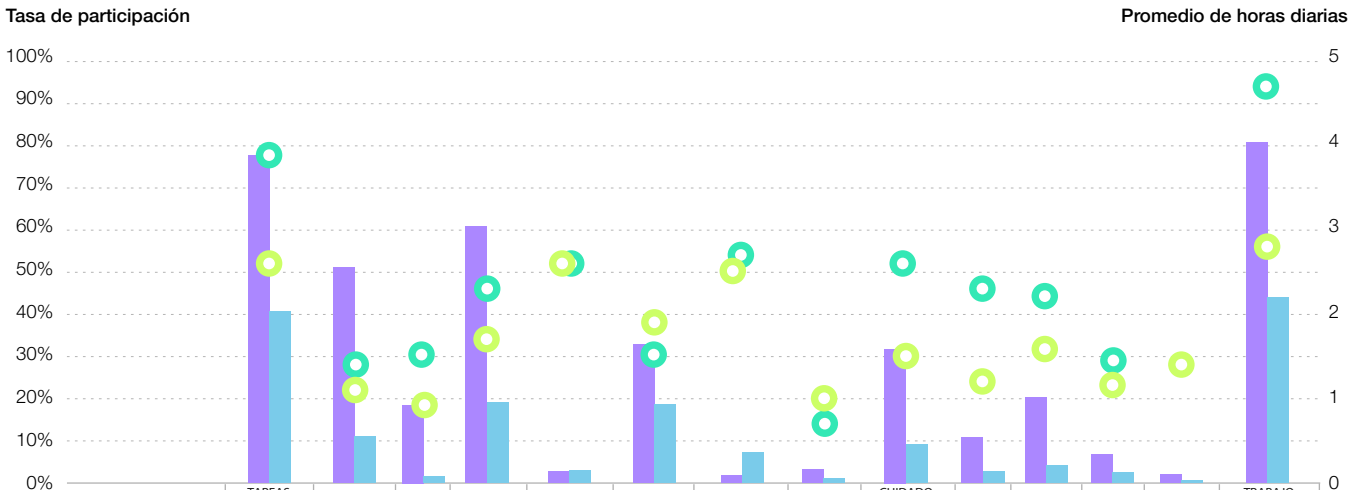
4 En Chile, en el año 2012, solo el 14,6% de los hogares contaba con servicio doméstico remunerado (EPF, 2011-2012).

Observatorio de Igualdad de Género de la CEPAL para visibilizar la importancia de las horas dedicadas al trabajo del hogar y de cuidado, y su efecto en la autonomía económica de las mujeres (CEPAL, 2015).

De acuerdo con los datos de la "Encuesta Experimental sobre Uso del Tiempo" (EEUT, 2008), en el Gran Santiago, considerando a hombres y mujeres que participan simultáneamente en el trabajo remunerado y no remunerado, se pudo constatar que las mujeres destinan en promedio el triple de horas al día que los hombres en el trabajo no remunerado. Es así como las mujeres destinan diariamente 7,5 horas al trabajo remunerado y 2,9 horas al no remunerado, mientras que los hombres destinan diariamente 8 horas al trabajo remunerado y apenas 0,8 horas al no remunerado[5].

Ahora bien, considerando a toda la población encuestada y todos los días de la semana, tal como se puede observar en el **Gráfico 4.16**, el 53,4% de los hombres asigna en promedio 9 horas diarias al trabajo remunerado y el 31,8% de las mujeres destina 7,8 horas al trabajo remunerado. Asimismo, el 77,8% de las mujeres destina casi 4 horas para realizar tareas domésticas y un 31,8% dedica unas 2,6 horas para el cuidado de personas en el hogar. En el caso de los hombres, a esas actividades destinan 2,6 y 1,5 horas, respectivamente, pero con tasas de participación mucho más bajas (40,7% y 9,2%, respectivamente).

| GRÁFICO 4.17 | Tasa de participación y promedio de horas diarias dedicadas a actividades de trabajo doméstico no remunerado en el Gran Santiago (lunes a domingo), por sexo, 2008.



	TAREAS DOMÉSTICAS EN EL HOGAR	Preparación de alimentos y afines	Cuidado de ropa	Labores de aseo en el propio hogar	Administración del hogar	Realizar compras para el hogar	Reparaciones y mantenciones en el hogar	Cuidado de mascotas	CUIDADO DE MIEMBROS DEL HOGAR	Cuidado de bebés	Cuidado de menores	Cuidado de adultos	Cuidado de ancianos	TRABAJO DOMÉSTICO NO REMUNERADO
Mujeres Tasa de participación	77,8%	51,0%	18,5%	60,9%	2,7%	32,9%	1,8%	3,1%	31,8%	10,8%	20,3%	6,8%	2,1%	80,8%
Hombres Tasa de participación	40,7%	11,0%	1,5%	19,2%	2,9%	18,6%	7,2%	1,0%	9,2%	2,8%	4,2%	2,5%	0,6%	44,1%
Mujeres Duración media diaria	3,9	1,4	1,5	2,3	2,6	1,5	2,7	0,7	2,6	2,3	2,2	1,4	1,4	4,7
Hombres Duración media diaria	2,6	1,1	0,9	1,7	2,6	1,9	2,5	1,0	1,5	1,2	1,6	1,2	1,4	2,8

Fuente: Elaboración propia en base a Informe "Encuesta Experimental sobre Uso del Tiempo en el Gran Santiago: Antecedentes Metodológicos y Principales Resultados", del INE, 2009.
Nota: Los datos consideran la población mayor de 12 años. Las "Tareas domésticas en el hogar" incluyen "Preparación de alimentos y afines", "Cuidado de ropa", "Labores de aseo en el propio hogar", "Administración del hogar", "Reparaciones y mantenciones en el hogar" y "Cuidado de mascotas". El "Cuidado de miembros del hogar" incluye "Cuidado de bebés", "Cuidado de menores", "Cuidado de adultos" y "Cuidado de Ancianos". El "Total de Trabajo Doméstico no remunerado" incluye "Tareas domésticas en el hogar" y "Cuidado de miembros del hogar".

5 Como su nombre lo indica, esta encuesta fue exploratoria. Recién en 2015 el INE realizó la Encuesta Nacional sobre Uso del Tiempo (ENUT), con representatividad urbana y nacional. Los resultados se difundirán durante el año 2016.

También, la EEUT evidencia una especialización por género en las tareas de trabajo doméstico no remunerado. Según muestra el **Gráfico 4.17**, mientras los hombres se dedican en mayor proporción a las reparaciones en el hogar, las mujeres realizan tareas cotidianas como aseo, preparación de alimentos, lavar ropa y el cuidado de los miembros de la familia.

Aprovechando la información provista por la EEUT, se realizó un ejercicio (SERNAM, 2008b) para valorar el Trabajo Doméstico No Remunerado, y se llegó a la conclusión que este representa un 25,8% del PIB de la región Metropolitana. De este, 17,8 puntos son aportados por las mujeres y 8 puntos por los hombres. Estas cifras dan cuenta de cuánto las mujeres han estado históricamente subsidiando, con su trabajo no remunerado, los costos del desarrollo del país.

El estudio cuantitativo IMAGES (2011) revela que los y las chilenas son conscientes del reparto desigual de las tareas reproductivas: solo el 15% de las y los entrevistados que conviven en pareja consideran que la repartición de tareas domésticas en el interior de su familia es igualitaria.

La encuesta exploratoria “Padres del Bicentenario” del año 2010 que realizó el SERNAM entre 800 padres para conocer su participación en el cuidado de sus hijos e hijas, concluye que si bien los padres se sienten “colaboradores”, no asumen la misma “responsabilidad” que las madres en la crianza de sus hijos e hijas. El 77% de los encuestados considera que cuando los hijos e hijas están en el hogar, la madre es la principal responsable de su cuidado, el 11% destaca que son los abuelos y abuelas y, en tercer lugar, el 8% manifiesta que son ellos mismos. El 43% de los hombres encuestados declara que no le dedica más tiempo al cuidado de sus hijos e hijas porque la madre lo hace y no le da espacio o nunca se lo ha pedido, el 11% declara no saber cómo cuidarlos, mientras que el 7% confiesa estar de acuerdo con la afirmación “son labores que no me corresponden” (SERNAM, 2011).

La sobrecarga de trabajo no remunerado entre las mujeres ocupadas pone el foco en la inequitativa distribución del trabajo no remunerado entre hombres y mujeres, una cuestión clave para explicar por qué ellas no participan en el mercado laboral en igualdad de condiciones con los hombres, enfrentando con ello, dificultades para acceder a recursos económicos que les permitan mayores grados de autonomía.

La asignación del trabajo reproductivo en las familias condiciona la posibilidad de las mujeres de participar en el mercado de trabajo. Para su incorporación a este último, es necesario armar proyectos de pareja y familia entre mujeres y hombres que estén disponibles a la corresponsabilidad sobre el hogar y los hijos/as. De lo contrario, las mujeres se ven en la obligación de considerar modalidades de conciliación del trabajo para el hogar y del trabajo para el mercado, lo que, como se observa a continuación, se traduce en que muchas elijan el trabajo en jornada parcial o por cuenta propia, accediendo con ello a empleos de menor calidad, sin protección social y con bajos salarios.

4.4. Trabajo remunerado

Chile, como país que participa del sistema de las Naciones Unidas, enfrenta evaluaciones constantes respecto de las condiciones de las mujeres trabajadoras y debe dar cuenta del cumplimiento con los compromisos internacionales adquiridos en este ámbito. El Comité de la CEDAW realiza informes periódicos, y en el sexto, de 2013, declaró para Chile lo siguiente:

"En cuanto al empleo, manifiesta preocupación ante la precaria situación de las trabajadoras de casa particular, la baja participación en el mercado de trabajo, especialmente de las mujeres migrantes e indígenas, la persistencia de diferencias salariales entre mujeres y hombres trabajadores, y el que no se haya incluido el principio de igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor en la Ley No. 20.348 de 2009 sobre el derecho a la igualdad en las remuneraciones, de conformidad con las normas de la OIT" (Valdés, 2013b).

RECUADRO 4.3

Protección de la vida familiar de las y los trabajadores.

La legislación laboral sobre protección de la maternidad y apoyo a las y los trabajadores con responsabilidades familiares es una herramienta fundamental para promover la corresponsabilidad del cuidado entre mujeres y hombres desde el mundo del trabajo. A través de este tipo de normativas es posible prevenir la discriminación y garantizar el derecho a trabajar en forma remunerada sin tener que renunciar a proveer el cuidado de los miembros de la familia que así lo requieran y pone al Estado como garante de un nivel básico de protección de las trabajadoras y trabajadores[6].

Sin embargo, cuando las normativas solo afectan a las trabajadoras (y, en consecuencia, a sus empleadores), se produce una disparidad que las convierte en un arma de doble filo, pues puede hacer sus costos de contratación mayores que los de los hombres, lo que repercute en su empleabilidad y salarios. Precisamente este el caso chileno, donde el Sistema de Protección de la Maternidad, contenido en los artículos 194 al 208 del Código Laboral, establece las siguientes disposiciones que regulan la protección de la maternidad de las mujeres trabajadoras (y los padres, excepcionalmente) que están ocupados en el mercado de trabajo:

• **Descanso maternal pre y postnatal:** una licencia de maternidad obligatoria de seis semanas antes del parto y doce semanas después de él, pudiendo ser extendidas en caso de nacimiento prematuro o parto múltiple[7], acompañado del reemplazo completo del sueldo (subsidio maternal) con un tope de 74,3 unidades de fomento (el tope imponible se reajusta anualmente)[8] de cargo fiscal[9] (Ley N° 20.545 de 2011).

• **Licencia por paternidad:** para los padres trabajadores, incluso para aquellos que se encuentren en proceso de adopción—, recién el año 2005 se estableció un descanso postnatal irrenunciable de 5 días en caso de nacimiento de un hijo/a, que se puede utilizar desde el momento del parto en forma continua, excluyendo el descanso semanal, o distribuirlo dentro del primer mes, desde la fecha del nacimiento (Ley N° 20.047 de 2005)[10]. Sin embargo,

6 Para una evolución histórica de los antecedentes del apoyo al cuidado compartido en la legislación laboral en Chile, ver: Lupica, 2015b; Casas y Valenzuela, 2012.
7 A partir de 2000, los padres tienen derecho a descanso y subsidio en caso de fallecimiento de la madre.
8 Salvo las trabajadoras del sector público, a quienes se les reemplaza la remuneración completa, sin considerar el tope imponible.
9 Las madres adoptantes tienen los derechos de fuero, descanso y subsidio maternal.
10 A excepción de EEUU, todos los países OCDE ofrecen posnatal femenino pagado por al menos 12 semanas, y más de la mitad le ofrece a los padres un posnatal pagado cuando nace

el pago de este beneficio no es de cargo del fisco, sino de cada empleador[11].

• **Permiso postnatal parental (PPP):** una licencia obligatoria para la madre, de doce semanas en jornadas completas o dieciocho en jornadas parciales, a continuación del período de licencia de maternidad posparto. Este derecho puede ser compartido con el padre, a elección de la madre, si ambos están insertos en el mercado de trabajo, a partir de la séptima semana del mismo, por el número de semanas que ella indique.

Si la madre optó por la jornada completa, puede traspasar un máximo de seis semanas al padre, mientras que, si optó por la jornada parcial, puede traspasar hasta 12 semanas, en la misma modalidad. Tanto para la madre como para el padre, el permiso contempla un subsidio equivalente a la remuneración completa (o al 50% cuando se opte por la modalidad en jornada parcial), sujeta al tope imponible[12]. El padre tendrá derecho a fuero laboral por el doble del período que se tome a jornada completa o a un máximo de tres meses si lo utiliza en jornada parcial, contados desde diez días antes de iniciarse el permiso (Ley N° 20.545 de 2011).

• **Fuero maternal:** la protección de despido irrenunciable desde el inicio del embarazo hasta un año después de la licencia por maternidad, excluido el permiso postnatal parental.

• **Licencia médica por enfermedad grave del hijo menor de un año:** una licencia remunerada (con el habitual tope imponible, excepto para las y los trabajadores del sector público) de cargo fiscal, para cuidar al hijo/a menor de un año que está enfermo. Si ambos padres son trabajadores, cualquiera de ellos y a elección de la madre, puede gozar del permiso y del subsidio en cuestión.

• **Permiso de alimentación:** el derecho irrenunciable a dos porciones de tiempo (que sumen una hora) durante la jornada laboral para que las madres trabajadoras puedan alimentar al hijo menor de dos años. El padre puede hacer uso de este beneficio toda vez que, en caso que el padre y la madre sean trabajadores, ambos acuerden que sea el padre quien ejerza el derecho[13] (Ley Nº 20.166 de 2007 y Ley Nº 20.761 de 2014).

• **Derecho a sala cuna:** beneficio exigible solo en empresas con 20 o más trabajadoras, que es extensible a los padres únicamente cuando tienen la tuición (custodia legal) de los hijos e hijas menores de 2 años o cuando fallece la madre[14] (Ley Nº 20.399 de 2009).

---

el hijo/a. Sin embargo, dentro de los 34 países de la OCDE, Chile, con sus 5 días de posnatal para los padres, aparece como uno de los países con el posnatal masculino más corto, solo superando a 9 países que no dan postnatal a los padres, de Holanda y Grecia, que dan 2 días, y de Italia, que da 1 día. Mientras en Corea del Sur y Japón los padres tienen derecho hasta un año de permiso, el promedio en los países OCDE se ubica en las 8 semanas (OECD, 2016).

11 Por lo mismo, no existen estadísticas acerca de la utilización de este derecho en la Superintendencia de Seguridad Social. Sin embargo, el capítulo chileno de la Encuesta Internacional de Masculinidades y Equidad de Género 2011 (IMAGES, International Men and Gender Equality Survey), señala que solo el 20% de los hombres urbanos habría hecho uso de este beneficio con ocasión del nacimiento de su último hijo/a.

12 Salvo las y los trabajadores del sector público, a quienes se les reemplaza la remuneración completa, sin considerar el tope imponible. Dado que los hombres en promedio ganan un 30% más que las mujeres y quem por lo tanto, es más probable para ellos tener salarios que superen el tope imponible, es importante que esta reciente excepción (Ley 20.891, de enero de 2016) se haga extensiva a todos los trabajadores y trabajadoras del país.Esto,dado que el postnatal parental es la única prestación de maternidad que puede ser utilizada tanto por la madre como por el padre, sería una medida tendiente a la equidad de género y la corresponsabilidad del cuidado de los hijos e hijas, al eliminar el desincentivo que actualmente tienen los hombres (y las mujeres) de más altos salarios al no poder recibir su remuneración completa si optan (en el caso de ellas, no es una opción) por el postnatal parental.

13 Ley Nº 20.166 (febrero de 2007), establece el derecho de las madres trabajadoras amamantar a sus hijos menores de dos años aun cuando no exista sala cuna. Mediante la promulgación de la Ley 20.761 (julio de 2014), los padres también pueden ejercer el derecho de alimentación de sus hijos.

14 Excepto en el caso de las y los trabajadores del sector público, quienes, cuando padre y madre son funcionarios, la madre podrá elegir que su empleador cumpla con la obligación establecida en el artículo 203 del Código del Trabajo en la sala cuna que disponga el servicio público empleador del padre, siendo financiado por la institución empleadora de la madre. Ley 20.891, promulgada recientemente, en enero de 2016.

períodos de descanso prenatal, postnatal, postnatal parental y permiso por enfermedad grave del niño/a menor de un año, son de cargo del Fondo Único de Prestaciones Familiares y Subsidios de Cesantía, el que se financia exclusivamente con recursos fiscales.

Por lo tanto, es posible observar que la legislación laboral en Chile muestra una profunda inequidad de género al asignar mayores garantías de cuidado a las mujeres. La discriminación o restricción de beneficios para los hombres las reafirma en el rol de responsables casi exclusivas del cuidado del hogar, al no facilitar el ejercicio de tareas domésticas y de cuidado por parte de ellos. Así, el menor desarrollo de la normativa a favor del cuidado por parte de los padres trabajadores se convierte en un obstáculo para la inserción y el desarrollo en el trabajo remunerado de las mujeres y, asimismo, para el ejercicio efectivo de una paternidad comprometida con la atención cotidiana de los hijos e hijas. Desde ComunidadMujer se ha insistido en la necesidad de reformular los artículos 194 al 208 del Código del Trabajo, de manera de reconocer la conciliación de trabajo y familia como un fin propio del Derecho del Trabajo[15].

Fuente: Elaboración propia en base a diversas fuentes oficiales.

→ *4.4.1 Participación laboral*

Uno de los fenómenos más importantes registrados durante el siglo XX, cuyo impacto seguirá sintiéndose en las próximas décadas, es la incorporación de las mujeres en forma masiva al mundo público, tanto laboral como político. Esto ha ocurrido en un contexto en que las mujeres han alcanzado, en general, niveles de escolaridad similares e incluso superiores a los de sus pares hombres en varios países del mundo. Es así que, como consecuencia de transformaciones profundas y concomitantes, las mujeres están cada vez siendo más vistas como ciudadanas, trabajadoras y líderes, y no solo como cuidadoras (ComunidadMujer, 2011).

Si se considera exclusivamente la población adulta (25 a 59 años), en los últimos 25 años se incorporaron 1,6 millones de mujeres al mercado de trabajo en Chile. Con este avance, más de 2,7 millones de mujeres pertenecientes a este tramo etario integran la fuerza laboral en la actualidad (2014), llegando a ser el 42,8% de ella.

Tal como se ha analizado a lo largo de este informe, diversos factores se interrelacionan con este avance, como la disminución en la importancia de algunos valores conservadores o machistas, los nuevos roles que las mujeres desean asumir, el aumento de los hogares con jefatura femenina, los mayores niveles de educación de las mujeres, el retraso de la edad en la que ellas tienen su primer hijo/a, la disminución en la tasa de fecundidad, el

15 Para más detalles sobre las reformas al Título II del Libro II del Código del Trabajo ("De la protección de la maternidad"), revisar Anexo 1 de "Soy Ciudadana", 2014.

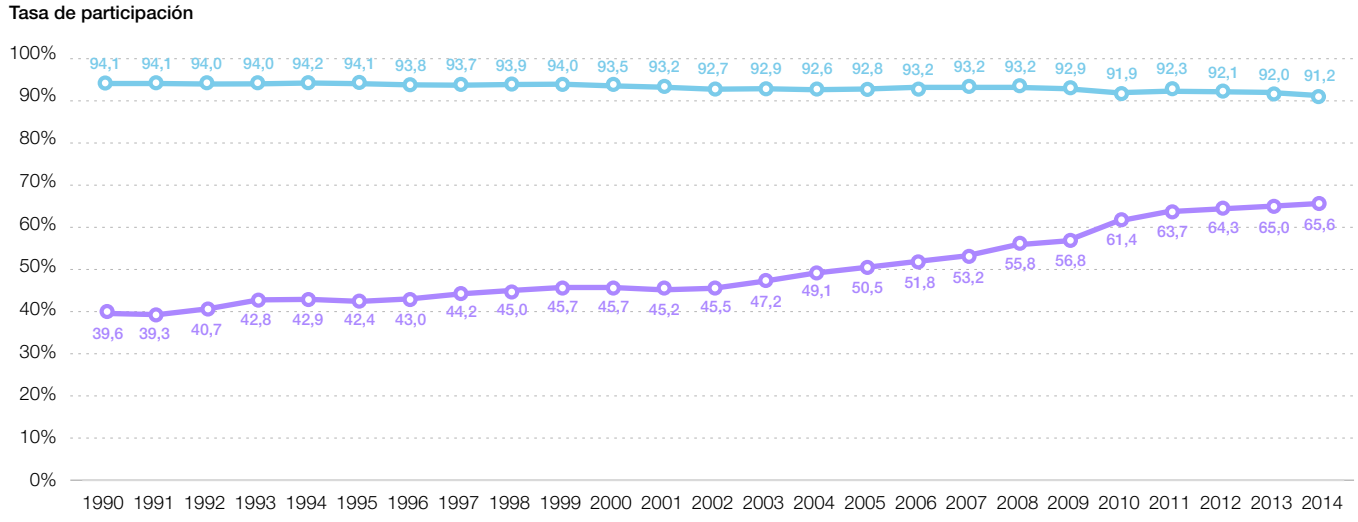
aumento en la cobertura de servicios de cuidado, entre otros.

Guzmán y Mauro (2001) sostienen que, mientras en décadas pasadas la entrada de las mujeres al mercado de trabajo era una etapa transitoria en sus vidas -las mujeres se incorporaban al mundo laboral cuando no tenían hijos/as o estos ya habían crecido, o ante una situación económica familiar crítica-, en los noventa se puede observar la permanencia de las mujeres con hijos/as en el mercado laboral. Asimismo, y pese a que la gran mayoría de las mujeres señala que la razón principal para participar en el mercado de trabajo es la necesidad económica, su mención disminuye entre las más jóvenes, dando lugar a motivos que aluden a la autorrealización. Finalmente, las autoras sostienen que la significación que adquiere el trabajo en la vida de las mujeres y el lugar que ocupa en la representación de sí mismas, cumple un papel central en su motivación e interés por permanecer en el mercado de trabajo y en la superación de los obstáculos y presiones que se ejercen sobre ellas para que se retiren.

En Chile, la tasa de participación laboral de las mujeres del tramo etario entre 25-59 años aumentó 26 puntos porcentuales en las últimas dos décadas y media, pasando de 39,6% en 1990 al 65,6% en 2014, mientras que la de los hombres disminuyó 2,9 puntos porcentuales en dicho período, pasando de 94,1% en 1990 a 91,2% en 2014. Así, persiste una brecha de género de 25,6 puntos (ver **Gráfico 4.18**).

Como se observa en el **Gráfico 4.19**, la participación laboral femenina en Chile continúa siendo de las más bajas en comparación al promedio de los países miembros de la OCDE (71,4%) y en relación con Latinoamérica (66,2%). Pero no solo es de las más bajas, sino que, además, en términos de brecha de género, es de las más altas, solo superada por México, Turquía y Corea, en la OCDE, y por Ecuador y Argentina, en América Latina[16].

| GRÁFICO 4.18 | Tasa de participación laboral de adultos (25-59 años), por sexo, 1990-2014.

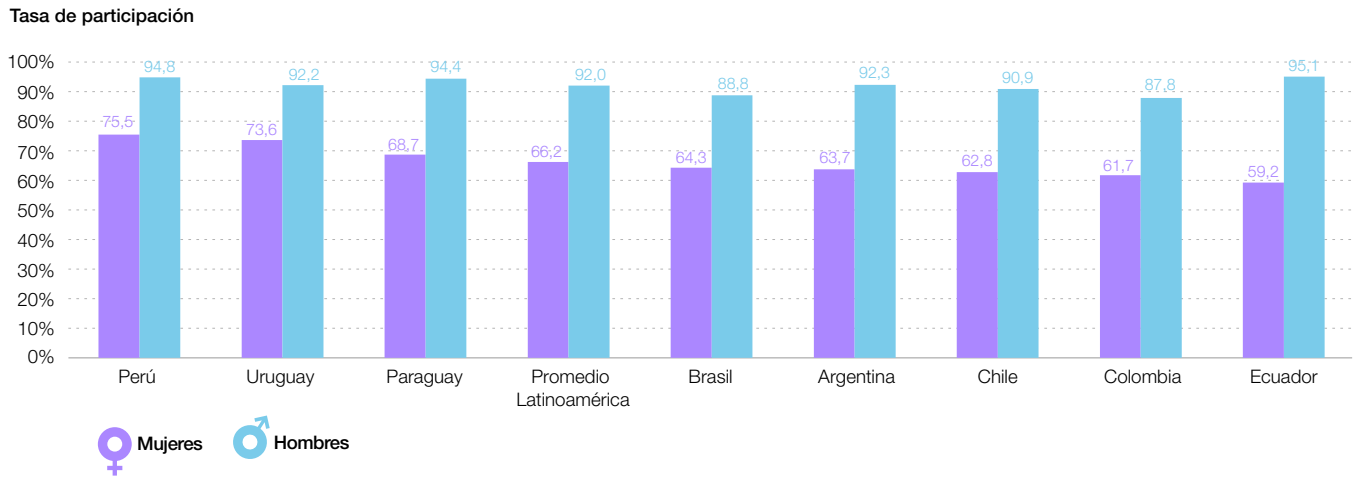


Fuente: Elaboración propia en base a ENE y NENE, 1990-2014.

16 Si para Chile se calcula la brecha de género en participación laboral, considerando el tramo etario 25-64 años, dicha brecha disminuye dos puntos, en comparación con la del tramo etario 25-59 años, pero la posición relativa entre los países no cambia.

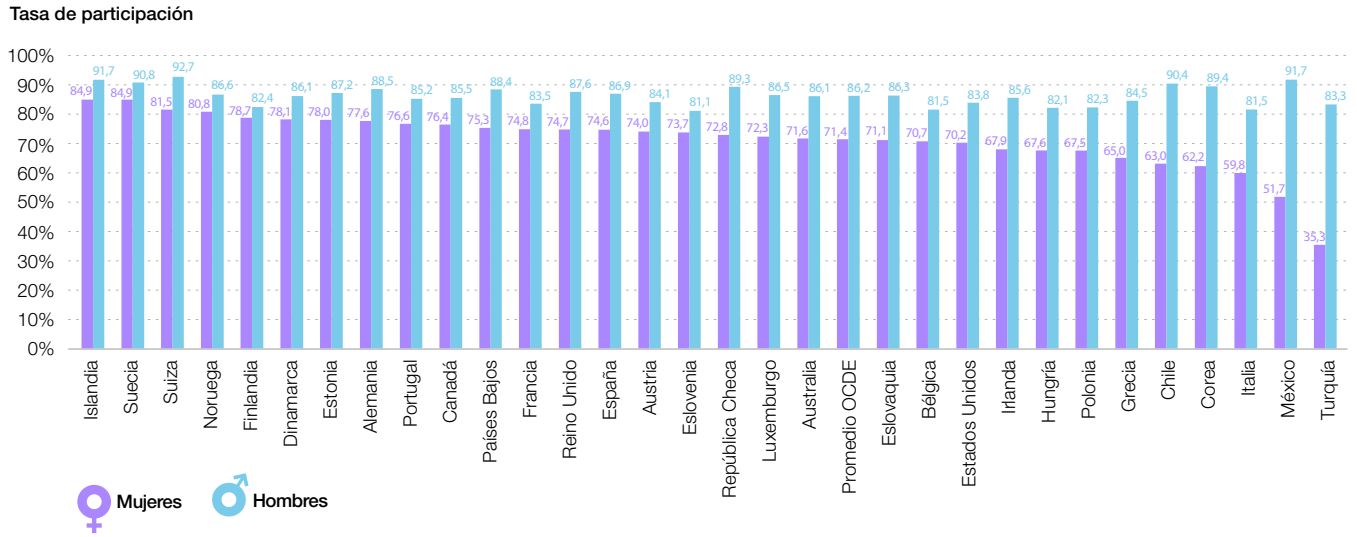
| GRÁFICO 4.19 | Tasa de participación laboral de adultos (25-64 años) en América Latina y OCDE, por sexo, 1990-2014.

4.19.1 Tasa de participación laboral de adultos (25-64 años) en América Latina, por sexo, 1990-2014.



Fuente: Elaboración propia en base a Base de Datos Online OIT, 2013.
Nota: Las tasas expuestas son resultados del promedio ponderado entre los rangos de edades 25-54 y 55-64, y su respectivo peso en el total de la fuerza laboral.

4.19.2 Tasa de participación laboral de adultos (25-64 años) en OCDE, por sexo, 1990-2014.



Fuente: Elaboración propia en base a Base de Datos Online OIT, 2013.
Nota: Las tasas expuestas son resultados del promedio ponderado entre los rangos de edades 25-54 y 55-64, y su respectivo peso en el total de la fuerza laboral.

Entre las consecuencias de la menor incorporación de las mujeres al mercado de trabajo, se puede mencionar que, al no percibir ingresos propios, carecen de la autonomía económica mínima que les permita no entrar en relaciones de dependencia con otros, especialmente de los hombres que son sus parejas, generándose un desequilibrio de poder entre los géneros al interior de los hogares. Estas inequidades afectan negativamente las posibilidades de mejorar la calidad de vida y las conductas de género en las nuevas generaciones, aumentando además el riesgo de las mujeres y sus hijos e hijas de vivir situaciones de abuso o violencia doméstica, con los consecuentes costos sociales y económicos tanto para las mujeres, como para las familias y la sociedad.

Otro efecto que se puede observar, es que al no ingresar al mercado laboral, las mujeres conocen a menos personas, sus redes sociales y de confianza son más estrechas. Esto limita una serie de decisiones que a lo largo de la vida están influenciadas por las relaciones sociales que se tiene: desde lo que se compra y dónde, hasta cómo y dónde se vive. Al tener un capital social más bajo, las mujeres están en desventaja, lo que es aún más evidente en el ámbito laboral, donde en la práctica, gran parte de la promoción y desarrollo se basa en tener una buena red de contactos profesionales, ya sea formal o informal.

En definitiva, con una baja incorporación al mercado laboral por parte de las mujeres, se reproducen las inequidades, se afectan negativamente los ingresos y el capital de los hogares, con el consecuente impacto negativo en el desarrollo socioeconómico del país (ComunidadMujer, 2010).

RECUADRO 4.4

A cuatro años de la creación del permiso postnatal parental.

Sin dudas, uno de los principales avances para la igualdad de género y la autonomía económica de las mujeres que introdujo el PPP es la posibilidad de que los hombres se acojan a la garantía de cuidado de sus hijos/as. Según datos del Barómetro Mujer y Trabajo, 2011, el 71,7% de los hombres entrevistados, trabajadores dependientes de centros urbanos de la Región Metropolitana, manifestaron estar dispuestos a aceptar algunas semanas del PPP si la madre de su hijo/a estuviese dispuesta a transferírselo; el 18,7% declaró que no lo haría y el 9,6% no supo o no respondió. Fueron los hombres jóvenes (de 18 a 29 años de edad) y los de niveles socioeconómicos medios altos (segmento C2) los más favorables a tomarlo (ComunidadMujer, Datavoz y OIT, 2011).

Sin embargo, aunque el derecho está establecido para favorecer a la madre y el padre, está sujeto a la voluntad de la trabajadora. De acuerdo a la Superintendencia de Seguridad Social (SUSESO, 2015), del total de 310.600 subsidios maternales iniciados desde la vigencia del nuevo postnatal parental -en noviembre de 2011 y hasta diciembre de 2014-, es decir, un promedio de 8.174 subsidios mensuales, solo 798 madres traspasaron semanas del PPP al padre (el 0,26% del total de los subsidios iniciados), lo que representa un promedio de 22 permisos mensuales.

En promedio, las madres traspasan a los padres un total de 32,1 días del PPP (4,6 semanas). Prácticamente la totalidad (95,5%) de los traspasos del PPP al padre son utilizados en jornadas completas. Sin embargo, el 4,5% de permisos traspasados en la modalidad jornada parcial, es un porcentaje 3 veces superior al registrado para el caso del total de subsidios iniciados (1,7%). Esto significa, que –al menos en estos pocos casos- existe una mayor preferencia por traspasar el permiso por parte de aquellas mujeres que optan por el permiso en modalidad de jornada parcial que en las que optan por hacerlo en jornada completa.

Entre los padres que hicieron uso del subsidio el grupo mayoritario son los que tienen entre 31 y 35 años (34,5%), y aquellos que tienen rentas imponibles menores de 880 mil pesos (51,6%), destacando los que tienen rentas imponibles en el tramo entre los 400 y 600 mil pesos (18,5%). Sin embargo, al analizar el número de subsidios traspasados en relación con los iniciados, los padres que presentan la mayor tasa (0,86%) son los que tienen rentas imponibles entre 1,4 y 1,6 millones de pesos. Esto significa que en este tramo de renta, que está un poco antes del tope imponible, la tasa de traspaso al padre es más de 3 veces superior al promedio nacional. Aunque hay un 7,3% de los padres que tiene rentas imponibles sobre 1,6 millones, es importante destacar el desincentivo que genera en los hombres (en las mujeres también, pero no tienen alternativa, porque están obligadas a tomar el PPP) el hecho de que el subsidio del postnatal parental se pague solo hasta el tope de la renta imponible. Esto porque, al ser el hombre el proveedor principal del hogar, el presupuesto familiar se puede ver demasiado mermado si el padre hace uso del PPP y no recibe su remuneración completa.

Finalmente, las entidades pagadoras de los padres a quienes se les traspasa días del PPP, son mayoritariamente las ISAPRES, quienes entregan el subsidio al 73,3% de los padres. Le siguen las Cajas de Compensación de Asignación Familiar-CCAF (23,7%) y luego con muy pocos casos, la Subsecretaría de Salud Pública (2,6%).

Los datos indican que al ser opcional, el PPP pierde el potencial que posee como instrumento legal que posibilita el mayor involucramiento de los hombres en el cuidado de sus hijos/as (Lupica, 2015b). Es necesario que el PPP se establezca como un derecho y la obligación de los padres trabajadores al cuidado de sus hijos/as, al igual que como ocurre en el caso de las trabajadoras, lo que constituye un paso fundamental para el cambio cultural necesario a favor del cuidado compartido de los niños y niñas.

Fuente: Elaboración propia en base a diversas fuentes.

LA PARTICIPACIÓN LABORAL FEMENINA ES HETEROGÉNEA

Los progresos de las mujeres en el mercado de trabajo son muy heterogéneos. Las que han logrado los mayores avances, en términos de participación, son las trabajadoras de los sectores urbanos, en edades adultas, sin hijos y que cuentan con mayores recursos socioeconómicos y altos niveles educativos. En contraposición, las mujeres con peor inserción laboral son las trabajadoras rurales, indígenas, que tienen menos años de educación formal, viven en hogares con menores ingresos y con una mayor cantidad de hijos/as o más responsabilidades de cuidado. Existe, así, un margen amplio para incrementar la participación de las mujeres en el mercado laboral (Lupica, 2015a y CEPAL, FAO, ONU Mujeres, PNUD, OIT, 2013).

Dentro del tramo etario entre 25 y 59 años, la participación laboral de las mujeres ha aumentado de 1990 al 2014 en todos los deciles de ingreso, en particular, entre aquellas de sectores menos favorecidos, mientras que la participación laboral de los hombres ha disminuido. En consecuencia, la brecha de género en la participación laboral se ha acortado para todos los deciles, especialmente, para los más pobres (**Gráfico 4.20**).

El mayor aumento de la participación laboral entre las mujeres más vulnerables se puede vincular a la implementación, desde las distintas dependencias del gobierno, de programas orientados a promover la autonomía y el empleo de las mujeres más pobres, principalmente aquellas que viven en zonas urbanas. Sus actividades se dirigen, entre otros objetivos, a proveer bonos para mejorar sus ingresos, mejorar sus competencias laborales mediante la formación y capacitación, y a financiar sus microempresas y proyectos de autoempleo. Entre ellos, se puede mencionar los siguientes: Desarrollo Competencias Laborales a Mujeres del Ingreso Ético Familiar, Aprendiendo a emprender, Ellas Buscan Trabajo, Mejorando mi negocio (PRODEMU); Subsidio al Empleo de la Mujer, Bono al Trabajo de la Mujer, Ingreso Ético Familiar (MDS); Mujer, asociatividad y emprendimiento (SERNAM); Más capaz (SENCE-MINTRAB)[17].

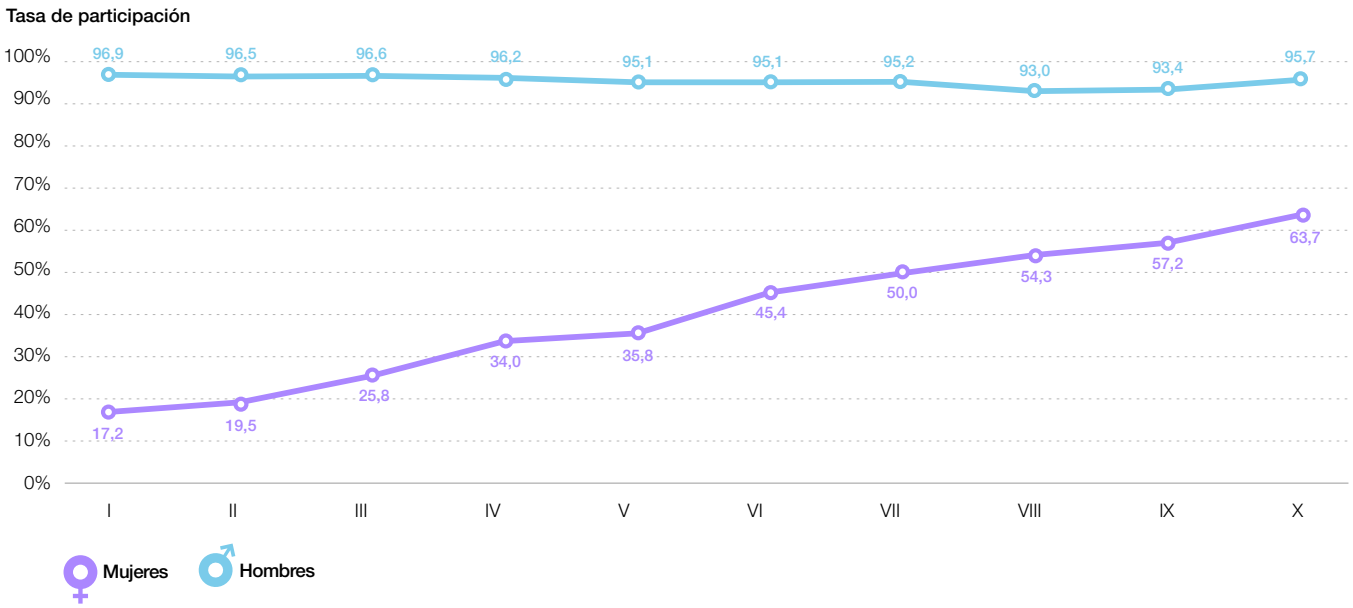
Pese a estos importantes avances, como se muestra en el **Gráfico 4.20**, en 2014, la participación laboral de las mujeres pertenecientes a los hogares del decil de ingresos más pobre (46,2%) es menos de la mitad de la que registran las mujeres de los hogares del decil de mayores ingresos (84,3%) y de la que registran los hombres de su mismo decil (82,9%).

Un conjunto de factores influye en las dificultades que enfrentan las mujeres más pobres para acceder al mercado de trabajo, generar ingresos y alcanzar su autonomía económica, entre ellos, sus menores calificaciones, redes de contacto y acceso a los servicios de cuidado (CEPAL, FAO, ONU Mujeres, PNUD, OIT, 2013). Además, tienen el inconveniente de dejar su casa para ganar un salario que no compensará los gastos de trabajar, y el costo de dejar en otras manos las tareas domésticas y de cuidado. Otra explicación se encuentra en elementos culturales, pues en los sectores de menor nivel socioeconómico y educativo predominan concepciones más tradicionales del rol de la mujer, que influyen en su decisión de trabajar fuera de casa (SERNAM, 2008b).

17 Para mayor detalle de los programas y los resultados de las últimas evaluaciones de impacto de los mismos, ver: Arriagada y Gálvez (2014).

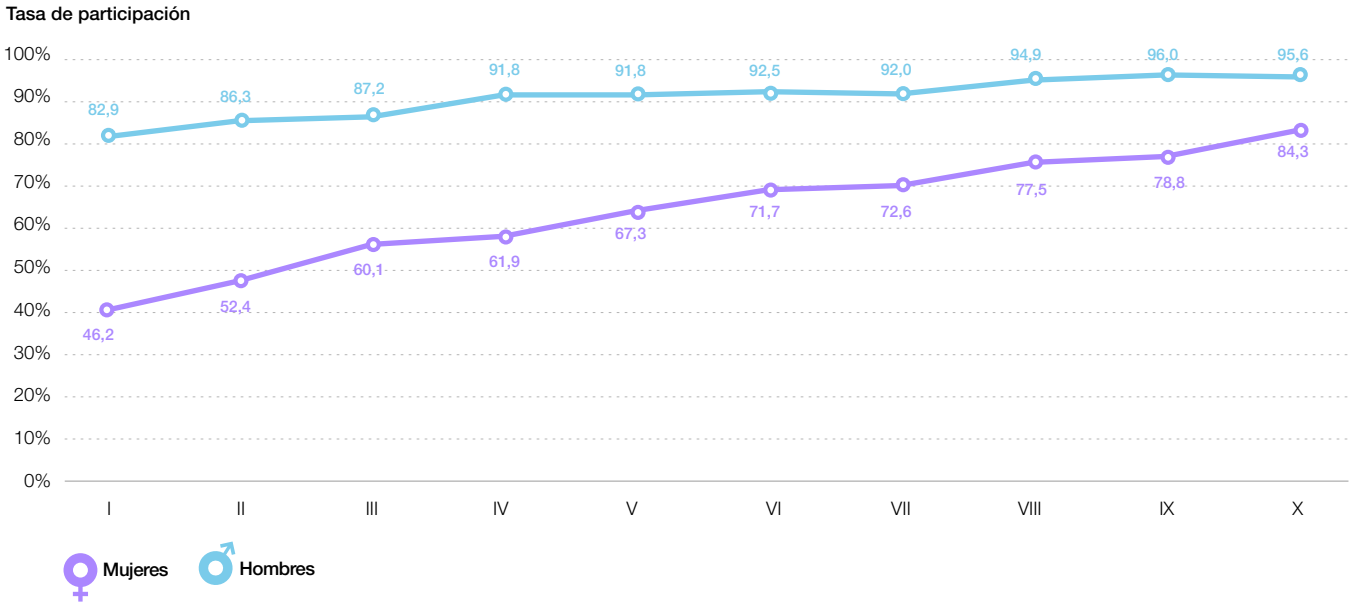
| GRÁFICO 4.20 | Tasa de participación laboral de adultos (25-59 años) según decil de ingresos, por sexo, 1990 y 2014.

4.20.1 Tasa de participación laboral de adultos (25-59 años) según decil de ingresos, por sexo, 1990.



Fuente: Elaboración propia en base a ESI, 1990.
Nota: Deciles de ingresos calculados sobre los hogares.

4.20.2 Tasa de participación laboral de adultos (25-59 años) según decil de ingresos, por sexo, 2014.



Fuente: Elaboración propia en base a NESI, 2014.
Nota: Deciles de ingresos calculados sobre los hogares sin transferencias en educación.

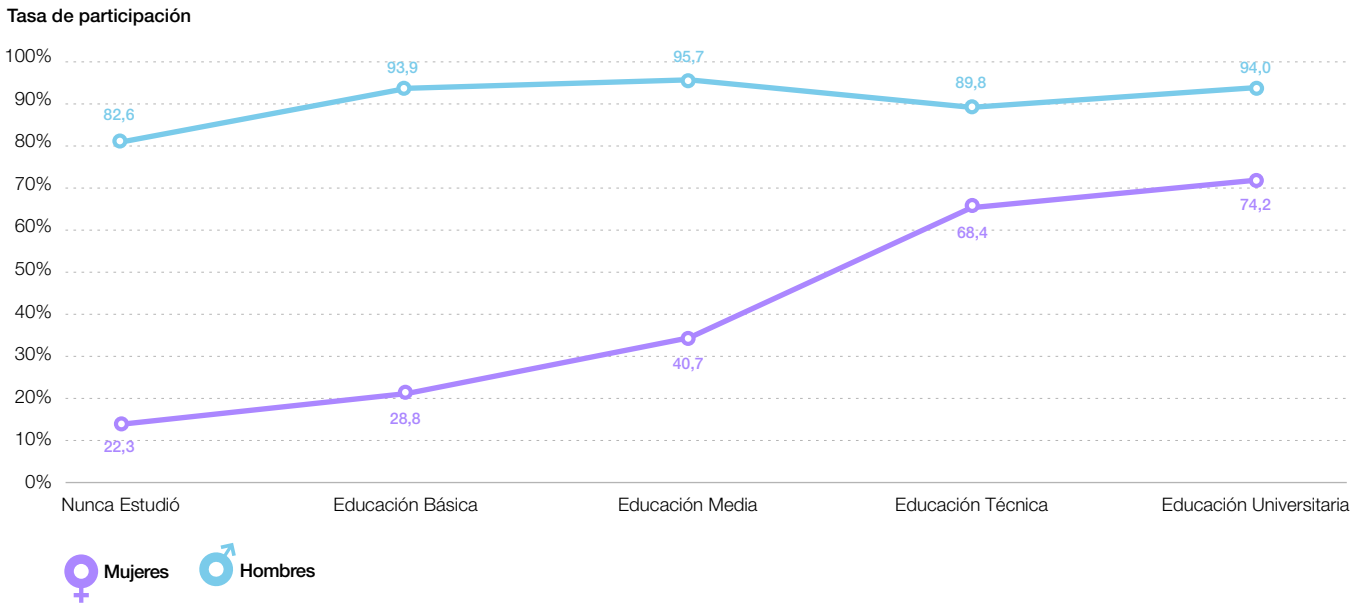
Por otro lado, la revisión de la evolución de las tasas de participación económica de las mujeres según el área de residencia permite afirmar que las mujeres que habitan en los principales conglomerados urbanos del país tienen mayores niveles de inserción laboral que aquellas que residen en áreas menos urbanizadas o más pequeñas. Ello podría ser resultado de roles de género más rígidos o menores oportunidades laborales para las mujeres en esas zonas (SERNAM, 2008a).

En relación con el nivel educacional de las mujeres (**Gráfico 4.21**), según la NENE 2014, aquellas de entre 25 y 59 años que no tuvieron educación formal presentan una tasa de participación laboral de 26,5%, que se duplica entre las que tienen educación primaria (50,9%), asciende al 64% para las que accedieron a educación media, llega a 75,6% y 78,8% para las que tuvieron estudios técnicos y universitarios, respectivamente, al 91,2% entre las que tienen postítulos o maestrías, y al 89,1% entre las doctoradas. Sin embargo, estas últimas apenas son el 0,2% de la fuerza laboral femenina, mientras que casi dos tercios (61,2%) tienen como máximo nivel de estudios la educación media o alguno más bajo, cuestión que, sin duda, limita su acceso a empleos de calidad.

Un estudio de Benvin y Perticará (2007), en el cual aplican técnicas de descomposición microeconométricas con el objeto de evaluar los determinantes del notable crecimiento de la tasa de participación femenina en Chile en el período 1990-2003, concluye que el factor más relevante en el aumento de la participación laboral femenina, es el aumento en la escolaridad promedio de la fuerza laboral femenina, aunque también inciden los cambios en la fertilidad de las chilenas. En un sentido contrario, los aumentos en el ingreso no-laboral autónomo de las mujeres, reducirían sus tasas de participación laboral, mientras que no resulta claro en la medición de las autoras, cómo los cambios en la estructura marital o conformación de las familias han impactado en la participación laboral femenina.

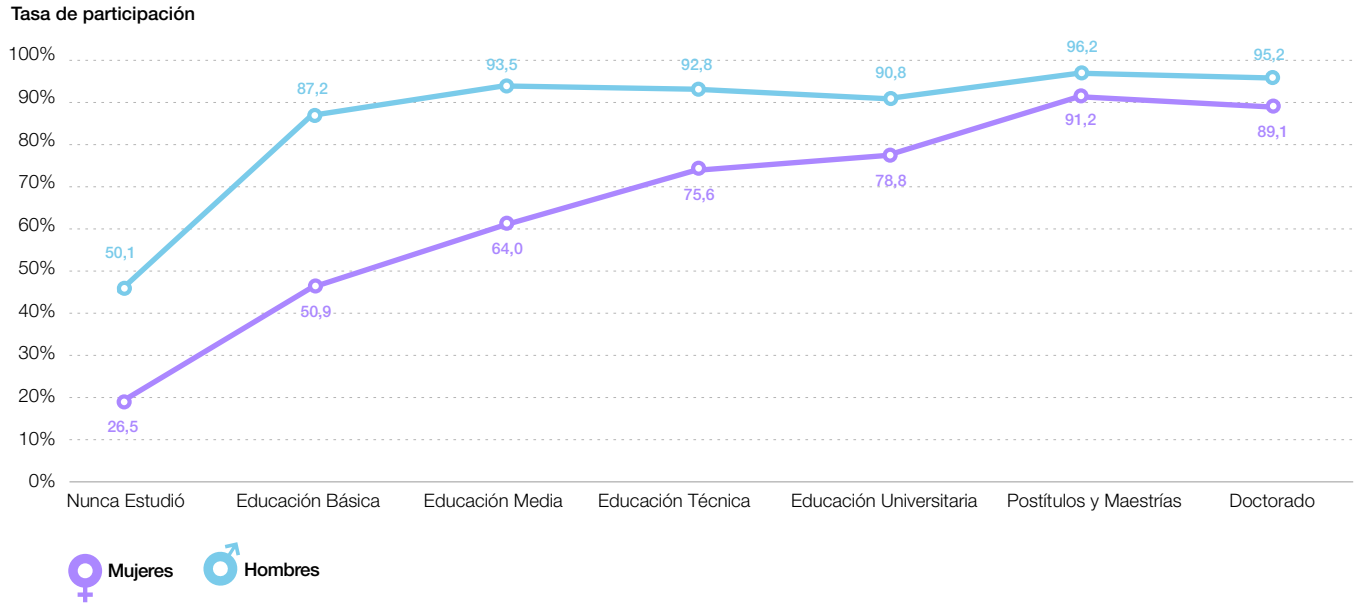
| GRÁFICO 4.21 | Tasa de participación laboral de adultos (25-59 años) según nivel educacional, por sexo, 1990 y 2014.

4.21.1 Tasa de participación laboral de adultos (25-59 años) según nivel educacional, por sexo, 1990.



Fuente: Elaboración propia en base a ENE, 1990.

4.21.2 Tasa de participación laboral de adultos (25-59 años) según nivel educacional, por sexo, 2014.

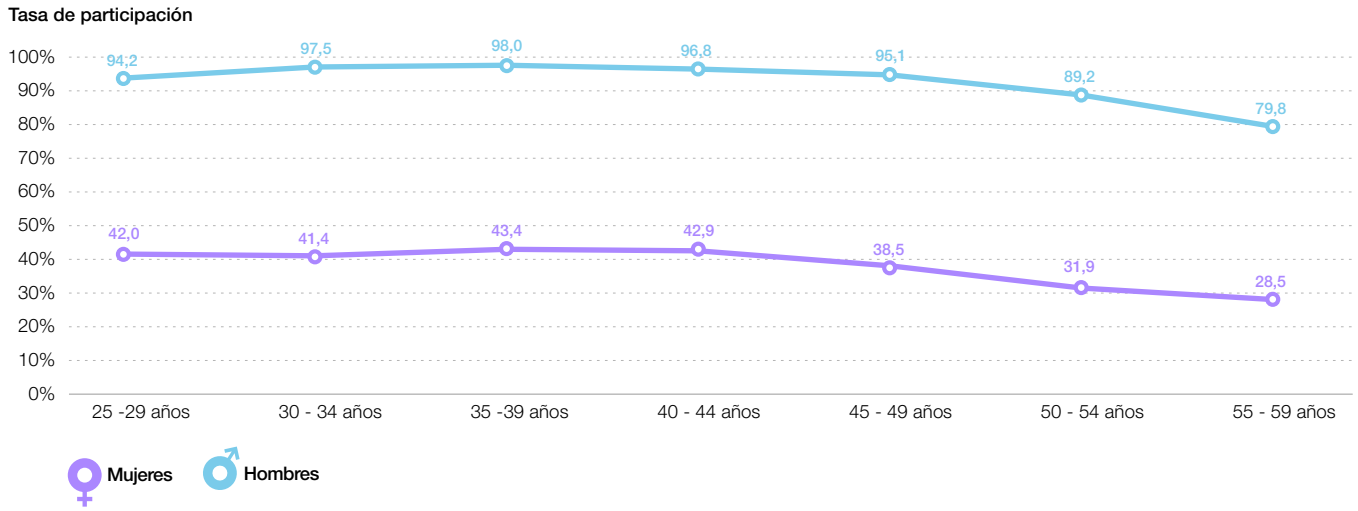


Fuente: Elaboración propia en base a NENE, 2014.

Asimismo, la participación varía según la edad. Como se aprecia en el **Gráfico 4.22**, mientras mayores, más baja es la tasa de participación laboral. Esto se podría explicar porque en el grupo de mayor edad hay menos años de escolaridad, menor propensión a incorporarse en el mercado de trabajo y menos disposición de los empleadores a contratar a mujeres de esas generaciones.

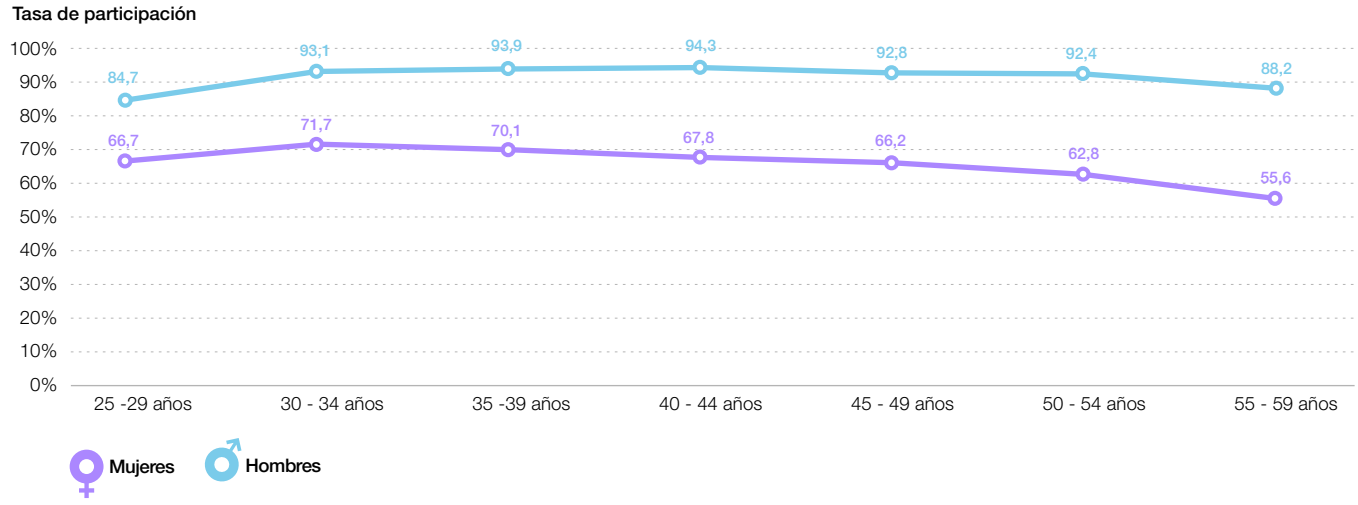
| GRÁFICO 4.22 | Tasa de participación laboral de adultos (25-59 años) según tramo de edad, por sexo, 1990 y 2014.

4.22.1 Tasa de participación laboral de adultos (25-59 años) según tramo de edad, por sexo, 1990.



Fuente: Elaboración propia en base a ENE, 1990.

4.22.2 Tasa de participación laboral de adultos (25-59 años) según tramo de edad, por sexo, 2014.



Fuente: Elaboración propia en base a NENE, 2014.

Arriagada y Gálvez (2014) sostienen que se produce un "efecto cohorte" cuando las nuevas generaciones reemplazan a las más antiguas, cuyas tasas de participación son menores. Hay una renovación generacional desde el punto de vista de la actitud, de la preparación –más años de estudio- y de las expectativas, pues cada vez está más presente la exigencia de tener un sustento propio por parte de las mujeres.

RECUADRO 4.5

El problema del artículo Nº 203 del Código del Trabajo.

En especial, urge reformar el artículo N° 203, que establece que en las empresas donde hay 20 o más trabajadoras, el empleador debe asumir los costos de la sala cuna de sus hijos/as menores de 2 años. Esto implica que, en la práctica, contratar a una mujer puede ser efectiva o potencialmente más caro que contratar a un hombre en la misma condición, pues la ley asigna todos los costos del cuidado de los niños y niñas menores de dos años a las mujeres.

Esta normativa es deficiente en diversos sentidos. En primer lugar, se ha transformado en una barrera de acceso al mercado laboral para las mujeres, lo que se traduce en mayor desempleo. Escobar (2014) demostró que este artículo disminuye la contratación de mujeres, puesto que un gran número de firmas decide no contratar más de 20 mujeres.

En segundo lugar, es causal de brecha salarial, a lo largo de toda la distribución de ingresos. Según señala Prada, Rucci y Urzúa (2015), serían las mujeres quienes, finalmente, financian el servicio con menores salarios, en otras palabras, es el empleador quien traspasa los costos de provisión del servicio a sus trabajadoras. que las sindican como las únicas responsables del cuidado de los hijos/as; y es discriminatoria con los niños y niñas, pues su acceso a cuidado institucionalizado depende de si su madre trabaja junto a otras 19 mujeres.

El año 2010, ComunidadMujer como miembro integrante de la Comisión Asesora Presidencial "Mujer, Trabajo y Maternidad"[18], propuso extender el acceso a salas cuna a los hijos/as de todos los trabajadores y trabajadoras. Esta propuesta fue adoptada por la Comisión y presentada en el informe final ofrecido al Presidente de la República de la época. Así, se propuso solventar la sala cuna, para trabajadores de cualquier sexo, en una modalidad de financiamiento tripartito: Estado, empleadores/as y trabajadores/as, donde el aporte de estos últimos fuera proporcional a su capacidad de pago (SERNAM, 2010).

Hasta el momento, se han presentado dos mociones parlamentarias[19] que modifican el artículo 203, ampliando el derecho a sala cuna tanto a madres como padres trabajadores de empresas con 20 o más empleados, aunque ninguna contempla fuente de financiamiento[20]. Actualmente se encuentran en primer trámite constitucional en la Cámara de Diputados, sin ninguna urgencia.

Al asumir el nuevo gobierno de la Presidenta Bachelet en 2014, el Ministerio del Trabajo y Previsión Social diseñó una agenda de género que contempla la creación de la Mesa Tripartita sobre Mujer y Trabajo, en cuyo seno se debería llevar a cabo un análisis para la reforma al artículo N° 203. Sin embargo, a la fecha (marzo de 2016), en materia laboral no ha habido más discusión que la vinculada a la reforma en torno a los derechos colectivos[21].

Fuente: Elaboración propia en base a diversas fuentes.

18 Al comenzar su mandato, el Presidente Sebastián Piñera convocó una Comisión Asesora Presidencial para diseñar la reforma del sistema de protección de la maternidad en el trabajo, la que estuvo integrada por 14 expertos y expertas de distintas áreas —trabajo, salud, economía, familia— y organizaciones — de mujeres, centros de estudios, sindicatos y gremios—. Sus objetivos fueron: i) desligar el costo de la maternidad de la contratación de mujeres, permitiendo su real integración al mundo del trabajo remunerado formal; ii) garantizar el mejor cuidado de los hijos e hijas; y iii) incentivar la corresponsabilidad en el cuidado y crianza para una mayor conciliación entre familia y trabajo para los hombres y las mujeres en Chile (Lupica, 2015b y SERNAM, 2010).

19 Boletín N° 7555-13 (2011) y N° 9340-13 (2014).

20 El proyecto presentado por el ex Presidente Piñera en 2013, que contemplaba el financiamiento descontando recursos del Seguro de Cesantía (detalles en Arriagada y Gálvez, 2014), fue retirado de la tramitación legislativa por el gobierno de Bachelet.

21 La excepción la constituye la promulgación de la "Ley que Perfecciona el Permiso Postnatal Parental y el Ejercicio

→ *4.4.2 Inserción laboral femenina y tipos de hogar*

Es importante considerar que, si bien persiste una concepción tradicional de los roles de género en el hogar, en las últimas décadas se han producido profundas transformaciones en las composiciones y dinámicas familiares, el ya mencionado aumento de las jefaturas femeninas de hogar es expresión de ello. Asimismo, acorde con el aumento de la participación laboral femenina, han crecido proporcionalmente los hogares en que hombres y mujeres se dedican al trabajo remunerado: en 1990 el 27,6% de los hogares biparentales contaba con una doble inserción laboral del jefe/a de hogar y su pareja, mientras que en el 2013 esta proporción casi se duplica, llegando a poco más de la mitad de los hogares biparentales (51,7%).

Como se ha dicho a lo largo de este documento, estas transformaciones son una manifestación profunda de fenómenos con raíces estructurales de diversa índole (CEPAL, 1993 y 1994; ComunidadMujer, 2008 y 2010):

- La organización familiar tradicional se ha puesto en contradicción con nuevos valores que consideran el individualismo y la realización personal como principios primordiales para el desarrollo de cualquier individuo. Las mujeres más jóvenes valoran más su autonomía, se insertan más en el mercado laboral formal y tienen expectativas diferentes a las tradicionales sobre el rol que desean cumplir en las familias.

- En relación con las estructuras de oportunidades, el aumento del nivel educacional de las mujeres les permite acceder a empleos en actividades que antes estaban fuera de alcance.

- En el ámbito demográfico, la fecundidad más baja, la esperanza de vida más alta y la concentración de la reproducción en las primeras etapas del matrimonio, prolongan el período en que el hogar está libre de responsabilidades domésticas.

- Se han expandido los servicios sociales vinculados al cuidado y educación de los hijos/as, ofrecidos tanto por el Estado como por el mercado.

- La progresiva consolidación de patrones de consumo familiar que difícilmente son satisfechos por familias con un solo ingreso.

Ahora bien, cabe señalar que estas transformaciones no se producen de modo transversal en la estructura social y familiar chilena. De hecho, la Encuesta CASEN indica que la doble inserción laboral es más común en los hogares urbanos, que pertenecen a los deciles más ricos y cuyo jefe/a de hogar forma parte de las generaciones más jóvenes.

Si bien tanto en los hogares urbanos como en los rurales ha aumentado el peso relativo de aquellos en que hombres y mujeres trabajan en forma remunerada, desde 1990 a 2013 se observa que este incremento es más pronunciado en los primeros. De hecho, en las zonas rurales siguen siendo mayoritarios los hogares en que solo uno de los dos trabaja (62,7% en 2013); mientras que, entre los hogares urbanos ya se ha hecho mayoritaria la inserción laboral simultánea de hombres y mujeres (54,6%).

---

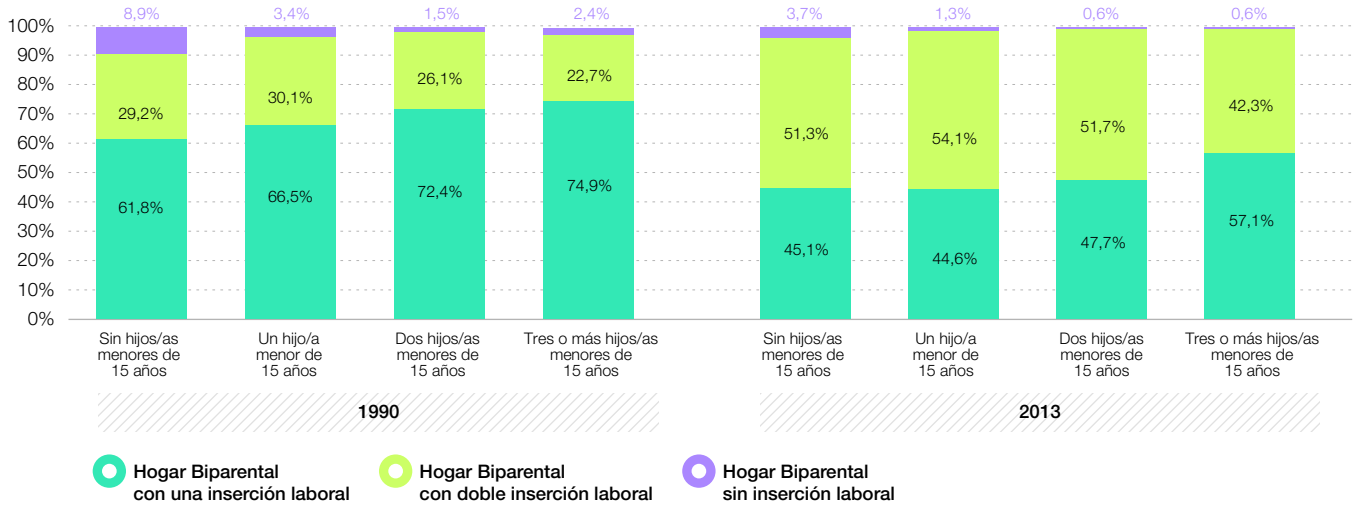
del Derecho a Sala Cuna para las y los funcionarios". Entre otros puntos, esta nueva norma establece que si ambos son funcionarios, la madre podrá elegir que su empleador cumpla con la obligación establecida en el artículo 203 en la sala cuna que disponga el servicio público empleador del padre, siendo financiado por la institución empleadora de la madre. Aunque en estricto rigor, no es otorgar el derecho (con la consiguiente obligación de financiamiento) de sala cuna al padre, se reconoce el avance, pero se reitera la necesidad de que el derecho a sala cuna sea extensivo a todos los padres y madres trabajadores, tanto del sector público como del privado.

Al analizar los hogares biparentales según decil de ingreso, se observa que el crecimiento de los hogares con doble inserción laboral es transversal a todos los deciles, pero es más marcado en los deciles con ingresos más bajos. Aun así, en los deciles del I al V sigue siendo mayoritaria una división familiar del trabajo basada en solo una inserción laboral (67,2% en el primer decil); mientras que en los deciles del VI al X ya es mayoritaria la inserción laboral del jefe/a de hogar y su pareja (80,2% en el décimo decil).

En relación a las edades de los jefes/as de hogar, se observa que aun cuando la doble inserción laboral ha aumentado en todos los hogares, este incremento es menor a medida que aumenta la edad del jefe/a. De este modo, casi el 60% de los hogares cuyo jefe/a de hogar es menor de 45 años posee una doble inserción laboral; en contraposición, entre los hogares cuyo jefe/a de hogar tiene 45 años o más es mayoritaria la organización tradicional en que solo uno de los miembros, generalmente el hombre, se dedica al empleo remunerado, alcanzando sus proporciones más altas entre los que se encuentran en el tramo de 55 a 59 años (54,9%).

En la misma línea, de acuerdo a ComunidadMujer (2010), entre los diversos factores que están asociados a la inserción laboral de las mujeres, destaca la composición del hogar: presencia, cantidad y edad de dependientes que requieren cuidado. De igual modo, PNUD (2010) señala que la situación familiar y la demanda interna de cuidados se vinculan a las trayectorias laborales de las mujeres, siendo aquellas con pareja e hijos/as las que tienden a participar menos del mercado laboral.

| GRÁFICO 4.23 | División del trabajo remunerado en el hogar según número de hijos/as menores de 15 años, 1990 y 2013.



Fuente: Elaboración propia en base a la Encuesta CASEN, 1990 y 2013.
Nota: Se considera solo la situación ocupacional del jefe/a de hogar y su conviviente o esposa/o, sin considerarse si existen otros miembros del hogar que se encuentren insertos en el mercado laboral.

La Encuesta CASEN indica que mientras mayor sea el número de hijos/as menores de 15 años que formen parte del hogar, mayor es la probabilidad de que la madre quede a cargo exclusivo de su cuidado y del trabajo doméstico en general. Así, en el **Gráfico 4.23** se puede ver que en 2013 un 54,1% de los hogares con solo un hijo/a posee una doble inserción laboral, proporción que disminuye al 51,7% en aquellos con dos hijos/as, y al 42,3% entre los hogares biparentales con tres hijos/as o más. Asimismo, si se considera la edad de los hijos/as se observa que en aquellos hogares en que los hijos/as se encuentran en la etapa de primera infancia, es más común encontrar divisiones familiares del trabajo basadas en la doble inserción laboral de mujeres y hombres, lo que puede estar dando cuenta del peso que en esta decisión tiene la generación de los padres/madres (asumiendo que en general, los padres/madres de niños/as pequeños son los más jóvenes).

→ *4.4.3 Características de la ocupación femenina*

Las diferencias de género en la distribución ocupacional son reflejo de una serie de variables en juego. Por una parte, la selección que hace el empleador/a -según sus propias creencias respecto de lo que es y debe ser el perfil del cargo en cuestión y de las cualidades individuales de la persona que postula, relacionadas con productividad y otras dimensiones- y, por otra, de la elección que hace el trabajador/a del lugar donde quiere trabajar que, en la adultez, se relaciona con múltiples dimensiones de su vida previa.

Así, la inserción laboral, el tipo de ocupación y/o rama de actividad a la que acceden los hombres y las mujeres, depende de un conjunto de factores familiares, educacionales, socioeconómicos e incluso, de su sexo, pues todavía las oportunidades y modalidades de ingreso al mercado laboral, en general, siguen siendo diferentes para mujeres y hombres.

El tipo de ocupación o actividad que va a desempeñar alguien en su vida adulta, generalmente es modelada desde la niñez, por ejemplo, como se revisó en capítulos previos, cuando los padres/madres transmiten a niños y niñas aspiraciones diferenciadas según su sexo, o cuando la educación formal va forjando caminos diferenciados para mujeres y hombres, ofreciendo modelos tremendamente estereotipados en los textos escolares, o en las expectativas que los profesores/as desarrollan sobre sus estudiantes.

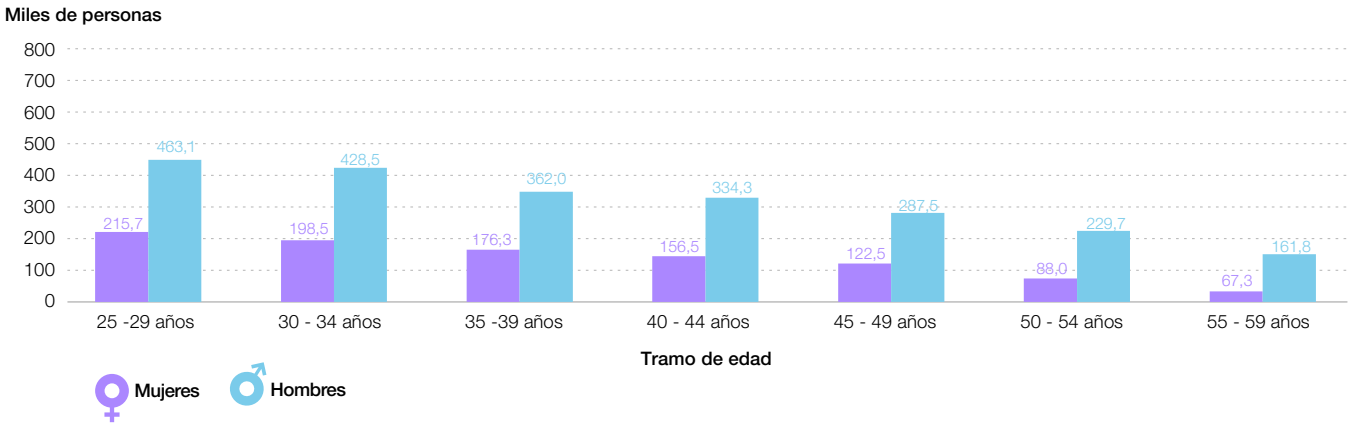
Esto significa que la familia, el colegio, es decir, todas las instancias de socialización temprana, condicionan cómo le irá a la persona durante su época escolar, lo que hará después, si ingresa o no a la Educación Superior, y, por lo tanto, las alternativas laborales que tendrá a continuación.

→ *4.4.3.1 Edad*

Como se puede observar en el **Gráfico 4.9**, para el tramo etario comprendido entre los 25 y 59 años, la cantidad de mujeres ocupadas en el mercado de trabajo prácticamente se triplicó en los últimos 25 años: pasó de 1 millón en 1990 a 2,6 millones en 2014. Por su parte, la cantidad de hombres ocupados también se incrementó, pasando de 2,2 millones a 3,5 millones en dicho período. Es decir, entre las y los ocupados, la proporción de mujeres alcanza al 42,8%, mientras que a principios de los 90 llegaba al 31,1%.

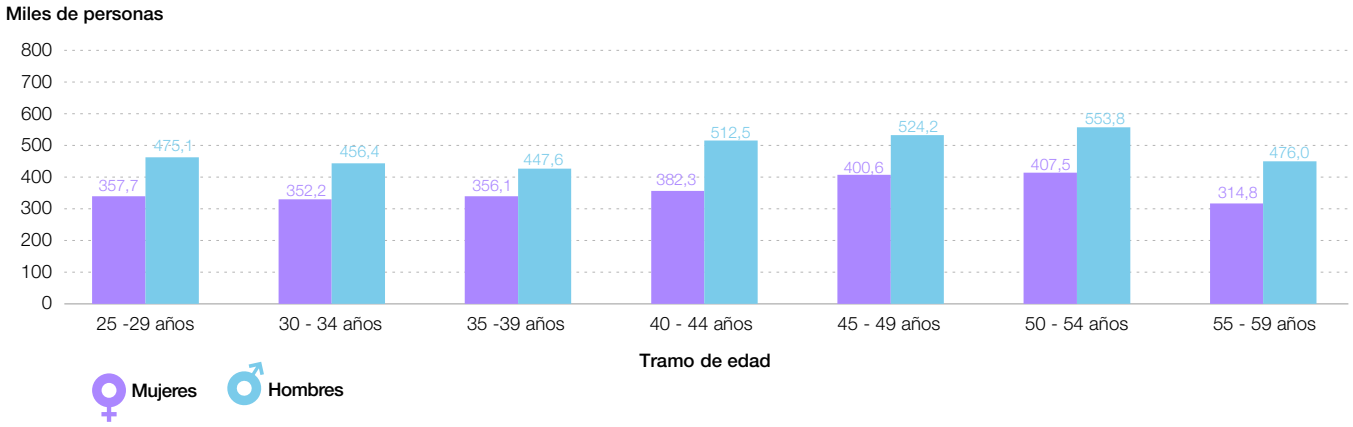
| GRÁFICO 4.24 | Ocupados (25-59 años) según tramo de edad, por sexo, 1990 y 2014.

4.24.1 Ocupados (25-59 años) según tramo de edad, por sexo, 1990.



Fuente: Elaboración propia en base a ENE, 1990.
Nota: Las diferencias en las proporciones entre hombres y mujeres son estadísticamente significativas en todos los tramos etarios (1%).

4.24.2 Ocupados (25-59 años) según tramo de edad, por sexo, 2014.



Fuente: Elaboración propia en base a NENE, 2014.
Nota: Las diferencias en las proporciones entre hombres y mujeres son estadísticamente significativas en todos los tramos etarios (1%).

Por otra parte, la tasa de ocupación[22] de los hombres es superior a la de las mujeres en todo el período analizado. Con todo, la brecha por sexo en la ocupación laboral ha disminuido debido al alza de la tasa de ocupación de las mujeres en las últimas dos décadas y media, que pasó de 37,9% en 1990 a 62,1% en 2014, y a la disminución de la de los hombres, de 89,9% a 86,6%, respectivamente.

La distribución etaria de los ocupados ha variado notablemente en el período en estudio. En el **Gráfico 4.24** se ve que mientras en 1990 la mayoría de los ocupados tenían menos de 40 años (57,6% de las mujeres y 55,3% de los hombres), en el año 2014 la, la situación se revierte llegando los mayores de 40 años a representar el 58,5% de las mujeres ocupadas y el 60% de los hombres ocupados, lo que da cuenta de la permanencia en el mercado laboral de aquellos/as que ingresaron cuando eran jóvenes en los ’90.
En todos los subtramos etarios de la adultez se observa una disminución de la brecha de género en cuanto a ocupación, siendo más alta entre los mayores de 55 años, lo que evidencia la brecha generacional en cuanto a participación de las mujeres en el mercado laboral.

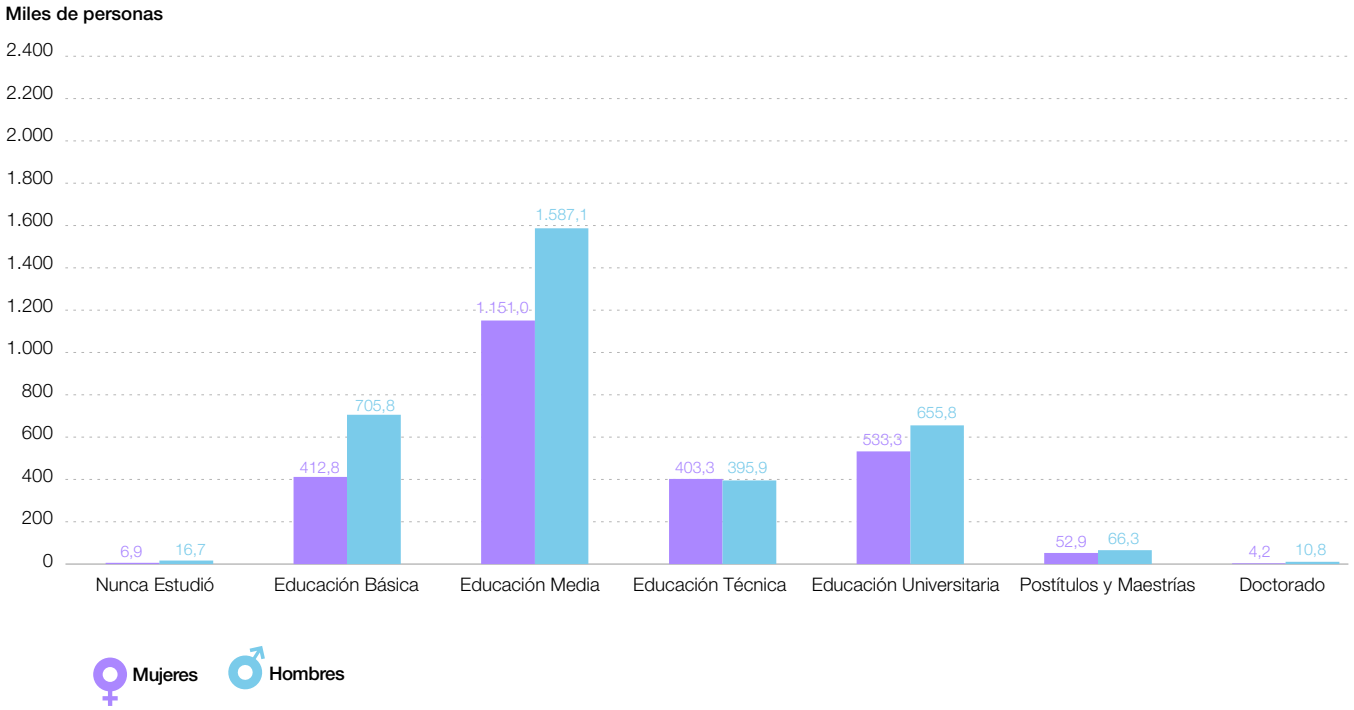
» *4.4.3.2 Nivel educacional*

Entre las y los ocupados, alrededor dos tercios de las mujeres (61,3%) y de los hombres (67,2%) tienen como último nivel educacional alcanzado la Educación Media (completa o incompleta), siendo mayoritario este último nivel. Si se observa la base de la pirámide, las mujeres tienen mayor nivel educativo que los hombres pues en proporción son menos las que no han estudiado formalmente o solo han llegado a la Educación Básica (16,4% de las mujeres y 21% de los hombres). Asimismo, una proporción mayor de ellas accedió a la Educación Técnica (15,7% de las mujeres y 11,5% de los hombres), Universitaria (20,8% y 19,1%, respectivamente) y de Postítulos y Maestrías (2,1% y 1,9%, respectivamente), lo que permitiría inferir que para ellas la educación es un requisito más importante que para ellos a la hora de incorporarse al mercado de trabajo (ver **Gráfico 4.25**).

22 Tasa de ocupación: “Ocupados / Población Económicamente Activa”. En este caso, ambas variables refieren al tramo etario en estudio: 25-59 años.

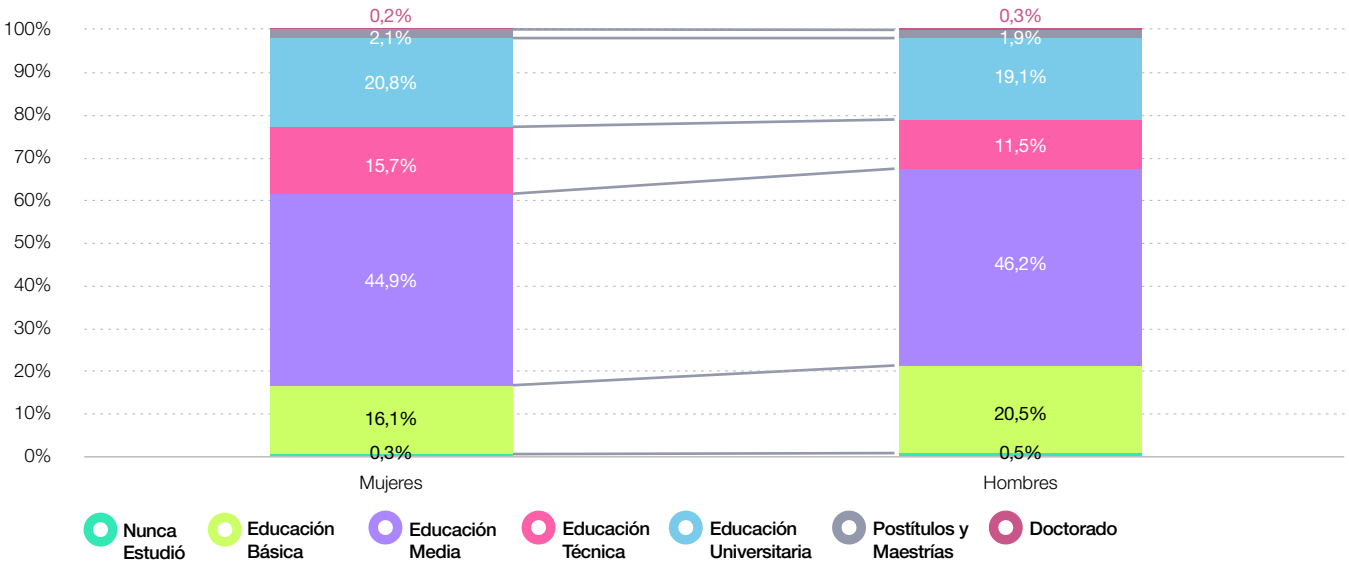
| GRÁFICO 4.25 | Ocupados (25-59 años) según nivel educacional, por sexo, 2014.

4.25.1 Ocupados (25-59 años) según nivel educacional, por sexo, 2014.



Fuente: Elaboración propia en base a NENE, 2014.

4.25.2 Distribución porcentual de ocupados (25-59 años) según nivel educacional, por sexo, 2014.



Fuente: Elaboración propia en base a NENE, 2014.
Nota: La diferencia porcentual entre hombres y mujeres es estadísticamente significativa en todos los niveles educacionales (1%).

4.4.3.3 Rama de actividad

Una distribución ocupacional diferente entre hombres y mujeres se convierten en segregación ocupacional de género cuando individuos que son idénticos en todas las características relacionadas con la productividad eligen empleos en ciertas ocupaciones con base en roles de género tradicionales (BM, BID y SERNAM, 2007).

Así, en la mayoría de los países del mundo, las mujeres y los hombres tienden a concentrarse en ciertas ocupaciones. Chile no es la excepción, pues tradicionalmente, las mujeres se han concentrado en ocupaciones específicas, muchas de ellas ligadas a brindar servicios que culturalmente son considerados "femeninos", como salud, educación y limpieza, todas ellas extensiones de su tradicional rol de "cuidadoras". En general, estas labores gozan de menor prestigio social y, al ser menos valoradas por el mercado, generan menores remuneraciones que las que desarrollan los hombres, quienes, a su vez, tienen acceso a una gama más amplia de actividades, las que también son más valoradas y, por tanto, mejor remuneradas.

Esto es lo que se conoce como "segmentación horizontal", y que se traduce en la existencia de sectores "feminizados" que van estructurando patrones de inserción laboral para las mujeres, y con ello limitando la posibilidad de ampliar sus opciones laborales. Además, cuando los sectores se feminizan, es decir, cuando mayoritariamente están integrados por mujeres, por lo general, ocurre un deterioro en la calidad de las ocupaciones.

La concentración de las mujeres en actividades y ocupaciones consideradas tradicionalmente "femeninas", su acceso a puestos de trabajo de menor calidad y las consecuentes diferencias de remuneraciones constituyen las principales desigualdades laborales de las mujeres ocupadas.

De este modo, las mujeres ocupadas en Chile se distribuyen en las diversas ramas de actividad económica según patrones diferentes a los de los hombres. A pesar que ellas han incursionado crecientemente en sectores económicos y ramas de actividad tradicionalmente masculinas, se mantienen ciertos patrones culturales acerca del empleo femenino que inciden en su inserción laboral.

Los datos de los **Gráficos 4.26.1** y **4.26.3**, constatan que tanto antes como ahora, la gran mayoría de las mujeres se concentra en el sector terciario, principalmente en los Servicios Sociales y Personales y en el Comercio, actividades que prolongan las tradicionalmente femeninas desarrolladas en el ámbito privado.

Entre 1990 y 2014, las mujeres ocupadas crecieron en un 151%, pasando de 1 a 2,6 millones, lo que representa una tasa de crecimiento anual promedio de 6,3%. En términos de tasas, las ramas que más crecieron en la absorción de mano de obra femenina fueron las de Electricidad, Gas y Agua (611%), Construcción (513%), Servicios Financieros (376%) y Minería (289%), pero en términos absolutos, casi un tercio de las nuevas ocupadas se han empleado en Comercio, Hoteles y Restaurantes (441 mil de las nuevas ocupadas, lo que representa un crecimiento de 181%) y en todas las ramas asociadas a Servicios Sociales y Personales (651 mil de las nuevas ocupadas, lo que representa un crecimiento de 124%).

Con esta incorporación se puede observar en los **Gráficos 4.26.2** y **4.26.4** que las mujeres aumentaron su representación en todas las ramas de actividad económica (el clasificador de actividades cambió, ofreciendo una mayor desagregación en 2014 que 1990, pero agrupando de manera similar,

es posible comparar), siendo lo más notable, la triplicación de su proporción en Electricidad, Gas y Agua; en Agropecuaria, Silvicultura y Pesca; y en Construcción, y su duplicación en Transporte y Comunicaciones.

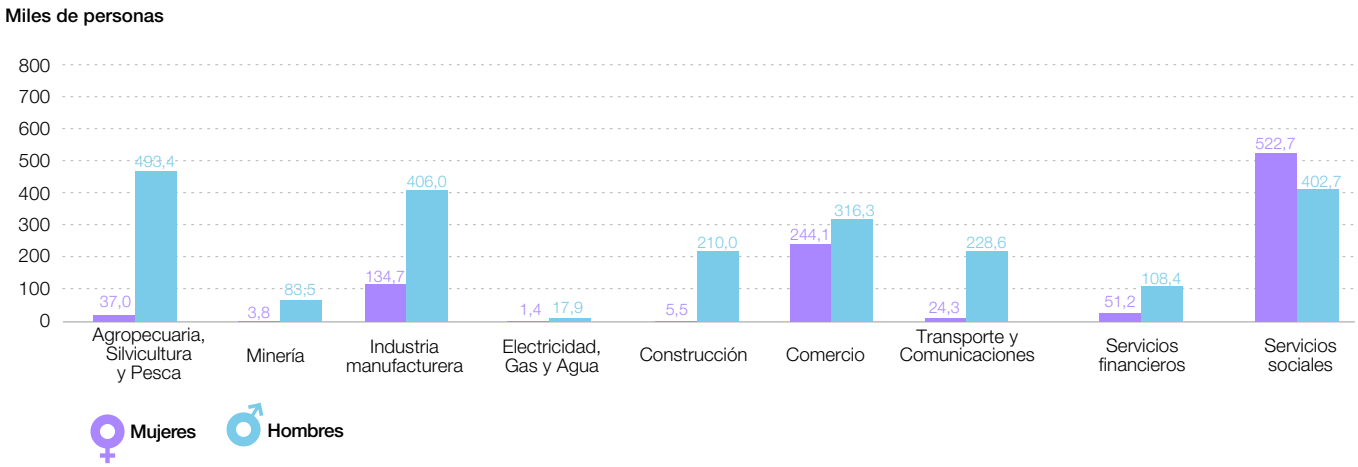
Sin embargo, a pesar de los avances, en 2014 es posible advertir cierto patrón en las distribuciones por rama. Las mujeres representan la mayoría de los ocupados/as en Servicio Doméstico (86,5%); Enseñanza (74%); Servicios Sociales y de Salud (71%); Hoteles y Restaurantes (62,9%); y Comercio (50,6%), mientras que en el resto de los sectores están menos representadas, resultando masculinizados los sectores primarios de la economía (Pesca; Minería; Agricultura y Silvicultura), los sectores secundarios (Construcción; Industria Manufacturera; Electricidad, Gas y Agua) y algunos servicios del sector terciario, como Trasporte.

Esto estaría revelando que la mayor escolaridad de las mujeres, que en la actualidad supera a la de los hombres -tal como se vio en el presente documento-, no ha logrado ampliar y diversificar sus oportunidades laborales.

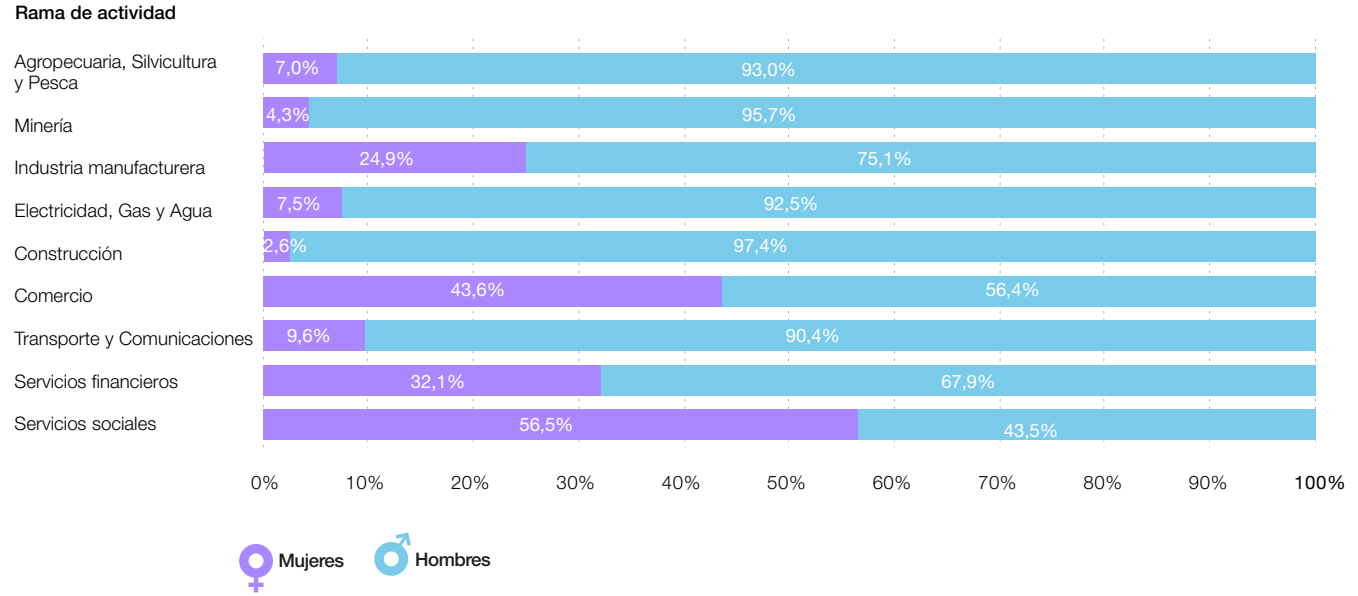
.

| GRÁFICO 4.26 | Ocupados (25-59 años) según rama de actividad, por sexo, 1990 y 2014.

4.26.1 Ocupados (25-59 años) según rama de actividad, por sexo, 1990.

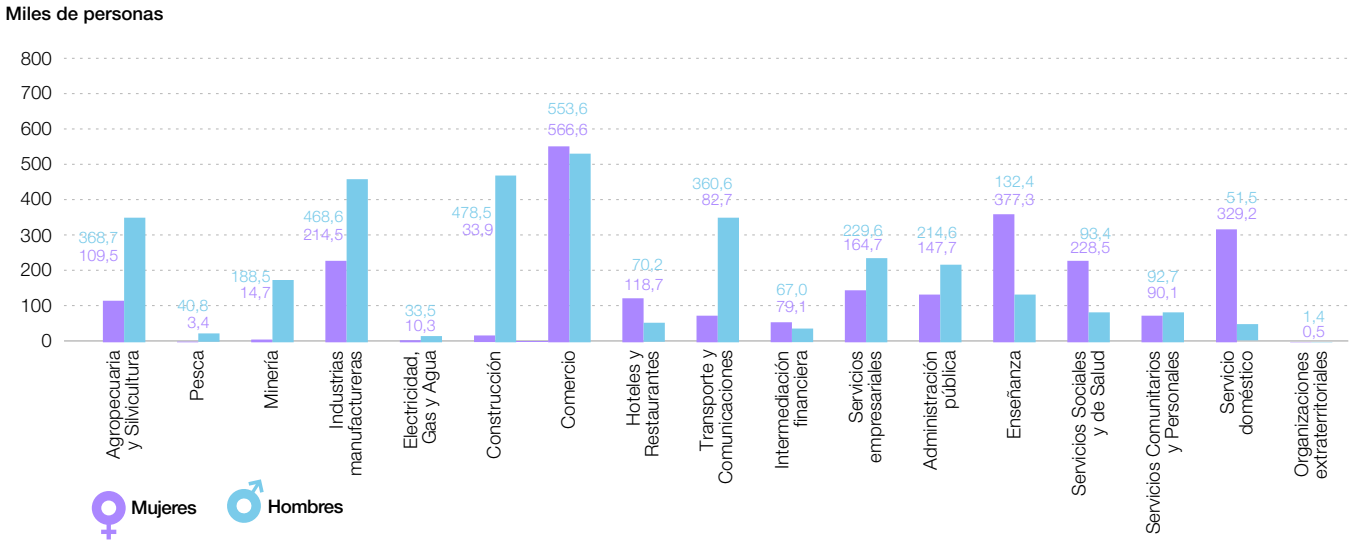


4.26.2 Distribución porcentual de ocupados por sexo (25-59 años), según rama de actividad, 1990.

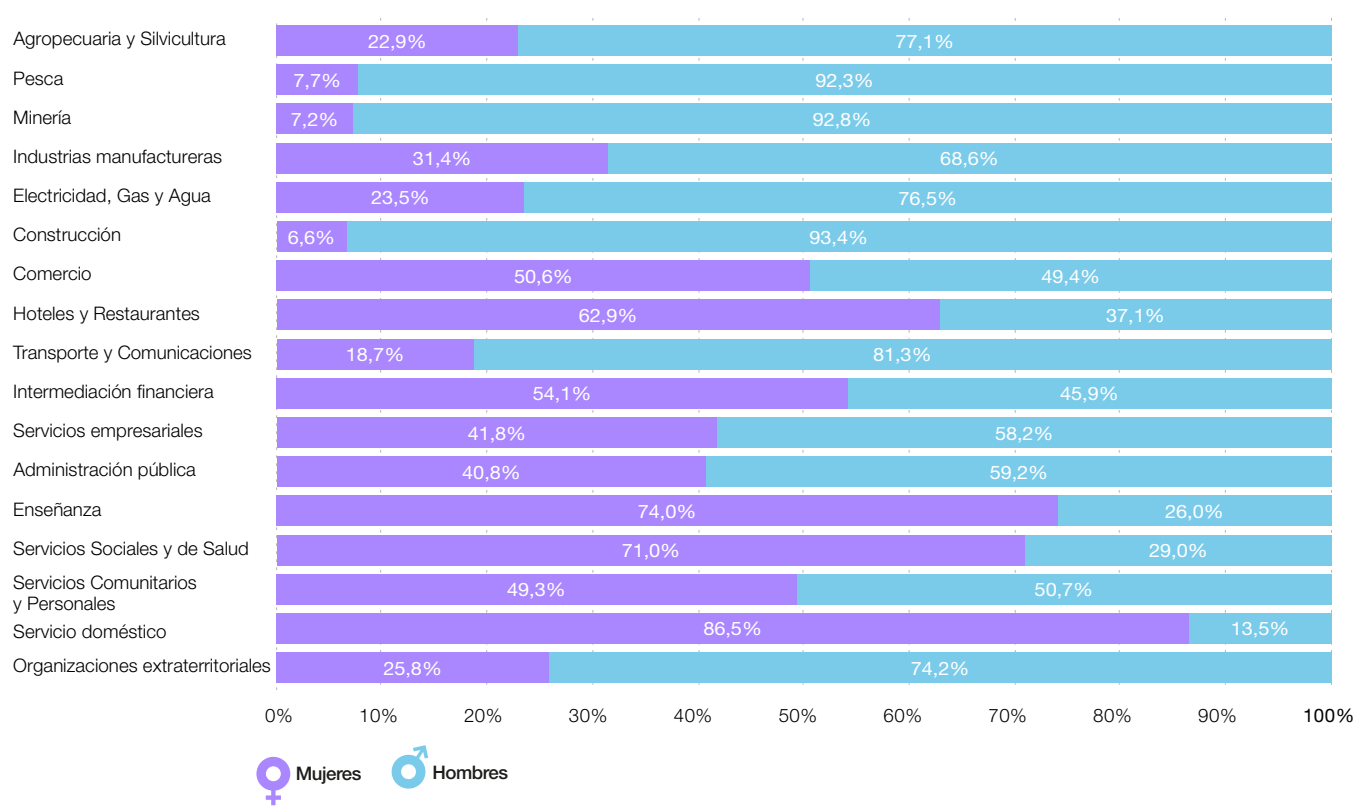


Fuente: Elaboración propia en base a ENE, 1990.
Notas: Las diferencias en las proporciones entre hombres y mujeres son estadísticamente significativas en todas las ramas de actividad (1%).
Por razones de espacio en el gráfico, los nombres de las "Ramas de Actividad" han sido abreviados, para su nombre original, revisar la Encuesta Nacional de Empleo (INE).

4.26.3 Ocupados (25-59 años) según rama de actividad, por sexo, 2014.



4.26.4 Distribución porcentual de ocupados por sexo (25-59 años), según rama de actividad, 2014.



Fuente: Elaboración propia en base a NENE, 2014.
Notas: Las diferencias en las proporciones entre hombres y mujeres son estadísticamente significativas en todas las ramas de actividad (1%).
Por razones de espacio en el gráfico, los nombres de las “Ramas de Actividad” han sido abreviados, para su nombre original, revisar la Nueva Encuesta Nacional de Empleo (INE).

Díaz (2014) analiza la participación laboral femenina en las ramas de actividad de Minería y Construcción en Chile, ambas caracterizadas por ocupar de manera preponderante a trabajadores de sexo masculino. Entre las principales razones, la autora esgrime el histórico argumento del entorno físico inadecuado para las mujeres, que los procesos productivos requerían de una serie de habilidades y destrezas consideradas del dominio de los hombres (fuerza física para manejar cargas, resistencia y rudeza), pero también por el marco normativo y las legislaciones que impiden la inserción ocupacional de las mujeres al rubro. Esta situación, es menos comprensible en la actualidad, cuando el desarrollo de nuevas tecnologías de proceso permite que las mujeres puedan asumir nuevas funciones en estos sectores. Pese a ello, los datos muestran que esto ocurre escasamente y en el nivel más básico de la pirámide laboral de las empresas mineras (servicios de limpieza, culinarios y administrativos), aunque también ha aumentado su participación, en menor medida, en las áreas técnicas[23].

Esto ejemplifica el fenómeno de segregación ocupacional por sexo, típico del mercado de trabajo, que tiene componentes histórico-culturales asentados en normas, creencias y estereotipos perpetuados en el tiempo, que han inhibido una mayor presencia femenina en ciertos ámbitos laborales que permiten mayores ingresos.

La concentración de las mujeres en ciertas actividades y/o la exclusión de ellas en otras consideradas “masculinas”, tiene diversas consecuencias negativas, entre las que se puede mencionar: la falta de movilidad en el mercado laboral, que se traduce en la disminución de la capacidad de reacción frente a crisis u oportunidades; el desincentivo a la inversión en la educación y capacitación de las mujeres en ocupaciones técnicas; la limitación de las oportunidades de las mujeres en el mercado laboral, lo cual podría, a su vez, reducir su participación en la fuerza de trabajo; la perpetuación de la pobreza, dado que las ocupaciones “femeninas”, por lo general, ofrecen bajos salarios y contribuyen a mantener los estereotipos de género (BM, BID y SERNAM, 2007).

23 Una iniciativa gubernamental (SENCE y Ministerio de Minería) al respecto fue el Programa de Capacitación Mujer Minera, que en el año 2012 buscó favorecer la empleabilidad de 2.000 mujeres en ese sector económico. Las beneficiarias debían tener entre 18 y 50 años, contar con baja calificación laboral, con estudios medios incompletos, estar cesantes o buscar trabajo por primera vez. La capacitación buscaba mejorar sus competencias laborales y facilitarles el acceso a un empleo o actividad de carácter productivo relacionado con las labores mineras.

RECUADRO 4.6

El "techo de cristal".

La inclusión de las mujeres en los puestos de toma de decisión es deuda pendiente en el país. El año 2015, solo 13 de las 40 empresas que componen el Índice de Precio Selectivo de Acciones (IPSA) tienen mujeres en su directorio (32,5%), a la vez que de los 335 directores/as solo 18 son mujeres (5,4%). No hay directorios que sean presididos por una mujer y el promedio de representación femenina en la gerencia de primera línea es de 10,9%, aunque no hay ninguna gerenta general.

El informe "Latin American Board Diversity Analysis" (Egon Zehnder, 2016), que permite comparar la diversidad de género de los directorios de las principales empresas de la región[24], posiciona a Chile como el segundo país con mayor proporción de directorios que cuentan con participación femenina (50%) y con mayor proporción de directores mujeres (8%), luego de Colombia (67 y 14%, respectivamente), y superando a Brasil (46 y 6%, respectivamente), México (42% y 5%, respectivamente) y Argentina (40 y 6%, respectivamente). Sin embargo, la realidad es que nuestra región se encuentra fuertemente retrasada en relación al escenario internacional: hoy un 88,8% de los directorios de las principales empresas europeas transadas en la bolsa cuentan con participación femenina y un 21,1%, de los miembros de los directorios son mujeres; proporciones que descienden a un 80,2% y 15,9%, respectivamente, en el caso de Estados Unidos y Canadá. Asimismo, de mantenerse las tendencias observadas, en 2018 un 30% de los directores de las principales empresas europeas serán mujeres, cuestión que ocurrirá el 2021 en Estados Unido y Canadá, y recién el año 2042 en las empresas latinoamericanas. Frente a este escenario, el mismo estudio enfatiza el riesgo que implica para nuestras economías este rezago, pues entre los líderes empresariales europeos y norteamericanos está siendo cada vez más valorada la igualdad de género en los cargos directivos.

Asimismo, un informe elaborado por el Instituto de Investigación en Ciencias Sociales (ICSO) de la Universidad Diego Portales en el año 2013, concluyó que solo un 21,7% de los 5.106 puestos de toma de decisión relevados –en el ámbito público y privado- eran ocupados por mujeres. Además, el estudio muestra que las tasas más bajas de participación de las mujeres en estos puestos se observan en el sector privado (mineras, salmoneras, retail y celulosa) y en el sector financiero (1,7% y 3,7%, respectivamente), mientras que las más altas en el sector de servicio público y autoridades administrativas no electas del aparato del Estado (34,1% y 33,5%, respectivamente). En cargos de presidencia y gerencias generales en los principales sectores productivos nacionales prácticamente no hay presencia de mujeres.

El estudio también concluye que la presencia de mujeres en cargos directivos disminuye conforme al crecimiento de la responsabilidad y del poder. En el sector salud, por ejemplo, la totalidad de las presidencias de las clínicas son ocupadas por hombres, mientras que la presencia femenina es algo más relevante en las gerencias generales y en las direcciones médicas (7,9% y 19,4%, respectivamente). Por otra parte, en el sector de educación, las mujeres ocupan solo el 5,1% de las rectorías de universidades, mientras que el 22,6% son decanas o jefas de carrera. La situación es similar en los gremios empresariales y asociaciones profesionales, donde las mujeres ocupan solo el 5,6% y el 35% de los cargos directivos, respectivamente (ICSO, 2013).

Estos datos corroboran que las mujeres tienen menos opciones de acceder a cargos de toma de decisión. Esta segmentación vertical, llamada "techo de cristal",

24 El estudio analiza la composición por sexo de los directorios de las principales empresas que cotizan en la bolsa de Argentina, Brasil, Chile, Colombia y México.

impide a las mujeres llegar a los puestos más altos, incluso a pesar del alto nivel de calificación alcanzado por ellas en Chile. También, se ha difundido la teoría del "laberinto" para explicar las trayectorias laborales de las pocas mujeres que sí logran acceder a cargos de dirección, caracterizadas por no ser lineales ni sencillas, sino llenas de sobresaltos y dificultades. PNUD (2010), sostiene que ese laberinto se transita en función de las perspectivas subjetivas de las mujeres, de sus historias personales y de las imágenes de género compartidas en la sociedad en la que vive.

El estudio ya mencionado de Egon Zehnder (2016), tras la realización de entrevistas a directores de empresas de países latinoamericanos, identifica que las diversas trayectorias de participación femenina en directorios se explican, en gran parte, por elementos culturales, especialmente por sesgos sobre la capacidad de liderazgo de las mujeres, y factores políticos propios de cada contexto. En el caso chileno, hay cierta evidencia que indica rezagos importantes: solo un 33% de las y los entrevistados declaró que la diversidad de género es importante (vs el 72% a nivel latinoamericano), y ninguno de ellos señaló que actualmente existe alguna política que promueva la participación de mujeres en cargos gerenciales (vs el 20% a nivel latinoamericano) -ambas proporciones son las más bajas a nivel latinoamericano-.

Entre las principales razones que dificultan el ascenso de las mujeres en cargos de mayor responsabilidad -e ingresos- se pueden mencionar una serie de sesgos inconscientes y estereotipos, tanto descriptivos como prescriptivos que distorsionan las percepciones y condicionan las evaluaciones de quienes toman las decisiones de promoción (Heilman y Parks-Stamm, 2007).

Particularmente respecto de las que son madres, los empleadores suelen caer en condicionamientos culturales y presunciones estereotipadas sobre la carga que representa la familia en el tiempo y la energía de las trabajadoras y su presunto efecto en la productividad y eficiencia. Otras razones son la dificultad y desincentivo por buscar oportunidades de capacitación y competir por ascensos; la menor experiencia laboral o las carreras profesionales interrumpidas, en especial, por motivos familiares; el menor acceso a redes de contacto y de mentoras o modelos en los cuales inspirarse, entre otros (ComunidadMujer, 2015b).

Tokman (2011) realizó un estudio para el SERNAM sobre la participación de mujeres en puestos de responsabilidad en empresas transadas en bolsa y empresas del Estado de Chile. En él concluye que, entre las razones por las que hay muy pocas mujeres en puestos de liderazgo, se encuentran el desinterés de las empresas que no consideran que su incorporación traiga más beneficios que la incorporación de los hombres, por una percepción de menor productividad de las mujeres en las altas esferas corporativas; por la incertidumbre sobre los riesgos y costos asociados a su contratación (pre y postnatal y fuero maternal,) y porque existe la creencia de que a las mujeres no se les puede exigir el 100% de su disponibilidad, debido a sus responsabilidades familiares.

Pese a todos los costos que se les imputan, se ha corroborado que la mayor participación de las mujeres en los directorios es un buen negocio. Las empresas y organizaciones que incorporan mujeres en puestos de alta dirección se benefician con su talento y capacidades, muestran una tendencia a lograr un mejor desempeño financiero y organizacional y, además, son más innovadoras y obtienen mejores resultados en excelencia organizacional y calidad (Adler, 2001; Joy, Carter, Wagener and Naayanan, 2007; Doherty & Sealy, 2012; Chananvat & Ramsden, 2013; McKinsey, 2013 y PWC, 2014; citados en ComunidadMujer, 2015b).

En Chile, de manera reciente, se han impulsado diversas acciones para facilitar el acceso de las mujeres a los puestos de dirección. Tal es el caso de la moción parlamentaria de la Diputada Turres[25], de septiembre de 2014 para modificar la Ley N° 18.046 sobre sociedades anónimas, estableciendo que las grandes empresas

25 Boletín N° 9554-07.

deban conformar sus directorios con una cuota mínima de un 30% de participación femenina. Otro ejemplo, es la moción de la Senadora Allende y el Senador Harboe[26], que modifica diversos cuerpos legales para establecer una cuota de género equivalente al 40% en los directorios de las empresas públicas.

Por otra parte, desde enero de 2016 que en Ley de Cooperativas se exige que las directivas (órganos colegiados) tengan la misma representación de género que sus bases (socios y socias).

Junto con lo anterior, a mediados de 2015 la Superintendencia de Valores y Seguros (SVS) emitió las nuevas normas que buscan mejorar la información que entregan las sociedades anónimas abiertas en materia de gobierno corporativo e incorporar la difusión de prácticas relacionadas con responsabilidad social y desarrollo sostenible.

En términos de género, entre las modificaciones de mayor interés están las relacionadas con el tan esperado fomento de la adopción de políticas en materia de diversidad en la composición del directorio y en la designación de las y los ejecutivos principales de la sociedad (parte de la Norma N°385 que deroga la N°341).

Por otro lado, dentro de la Norma N°386 (ex N°30) se avanza al incorporar en la memoria anual de cada sociedad la diversidad en el directorio (género, nacionalidad, edad y antigüedad), en la gerencia general y demás gerencias que reportan a esa gerencia o al directorio, y en la organización (trabajadores/as). Se suma a ello la información sobre brecha salarial por género (según tipo de cargo, responsabilidad y función desempeñada).

De entregarse estos datos (no es obligación) se hará visible la disparidad de género en cuanto a número, incidencia y salarios al interior de las sociedades. Ello debiera contribuir a propiciar la inclusión de más mujeres, sobre todo en los cargos de alta dirección.

Aunque la adopción de estas prácticas es voluntaria, la SVS busca que se generen incentivos para que los inversionistas tomen sus decisiones, privilegiando aquellas sociedades en que sus intereses estén mejor resguardados, entendiendo que la igualdad de género es un valor. Es lo que en el mundo se conoce como “Comply or Explain” y que, de no funcionar, al menos en materia de género, en muchos países ha derivado en otras medidas obligatorias de acción afirmativa, como son las cuotas.

Fuente: Elaboración propia en base a diversas fuentes.

26 Boletín N° 9858-03.

4.4.3.4 Categoría ocupacional

Asimismo, existe una forma de "segmentación vertical", la cual alude a las diferenciaciones en cuanto al acceso a puestos de trabajo con distinta jerarquía de poder entre mujeres y hombres. Las mujeres presentan una escasa participación en puestos de alta responsabilidad dentro de las organizaciones. Este último fenómeno es conocido como "techo de cristal", en alusión a las barreras de poder invisibles que impiden a las mujeres ascender (ver **Recuadro 4.6**). Una aproximación gruesa a esto es el análisis por categoría ocupacional, aunque para entender el fenómeno es necesario estudiar la especificidad de la distribución por cargo en las organizaciones y las relaciones al interior de ellas.

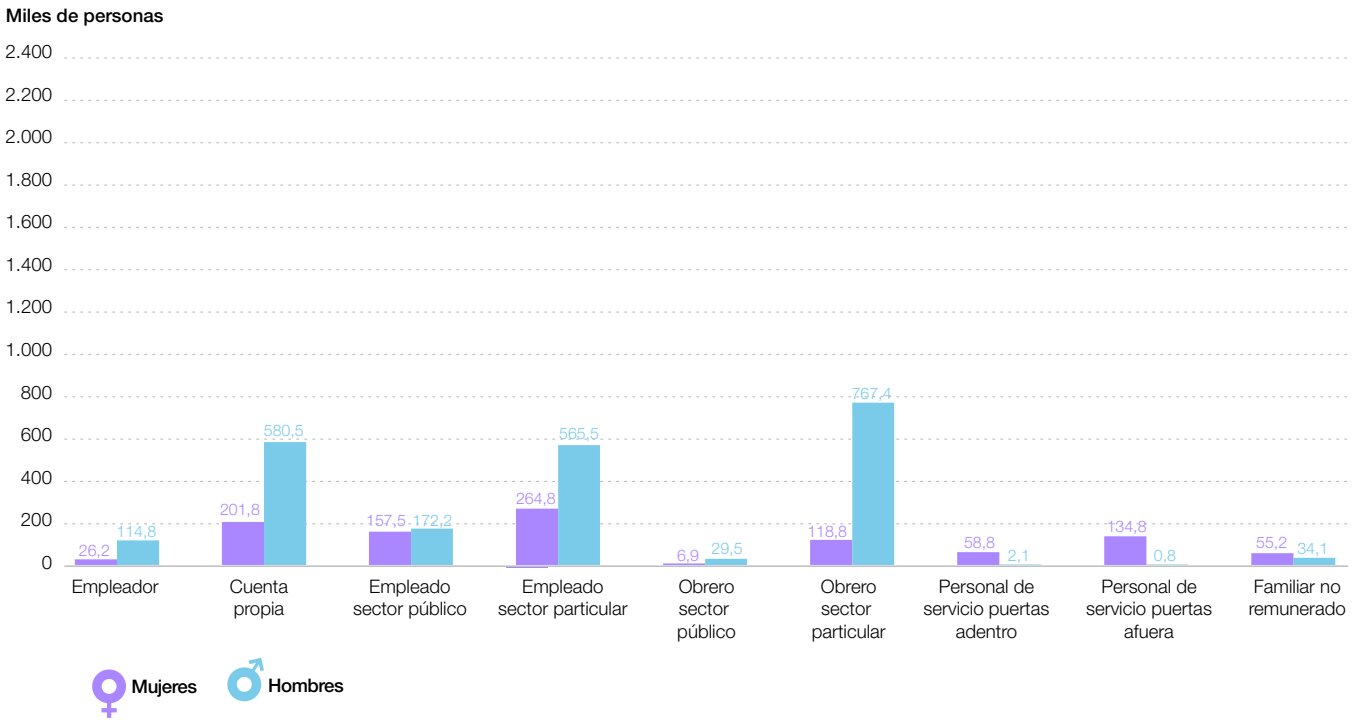
Los cambios en el empleo por categoría ocupacional, principalmente entre asalariados[27] y trabajadores por cuenta propia[28], permiten aproximarse a la identificación de las condiciones de formalidad e informalidad y, por lo tanto, de la calidad de los empleos que está generando una economía (CEPAL, FAO, ONU Mujeres, PNUD, OIT, 2013).

En las últimas dos décadas y media, básicamente la estructura ocupacional no ha variado, salvo en dos asuntos relevantes, uno para cada sexo (las categorías ocupacionales variaron, pero es posible agrupar las de 1990 para hacerlas comparables con las de 2014). Observando los **Gráficos 4.27** y **4.28**, se puede ver que entre los hombres la proporción que se empleaba por Cuenta Propia bajó considerablemente, desde el 25,6% al 18,2%. Esos trabajadores independientes fueron absorbidos como Asalariados del Sector Privado, pues su proporción creció de 58,8% a 66,3%. Entre las mujeres, bajó de manera importante la proporción que se encontraba en las categorías de Familiar No Remunerado[29] (de 5,4% a 1,8%); como Personal de Servicio Doméstico Puertas Adentro (de 5,7% a 1,5%); y como Personal de Servicio Doméstico Puertas Afuera (de 13,2% a 8,4%) y en contraparte, la categoría que se vio abultada fue la de Asalariados del Sector Privado, que pasó de 37,4% a 50,9%.

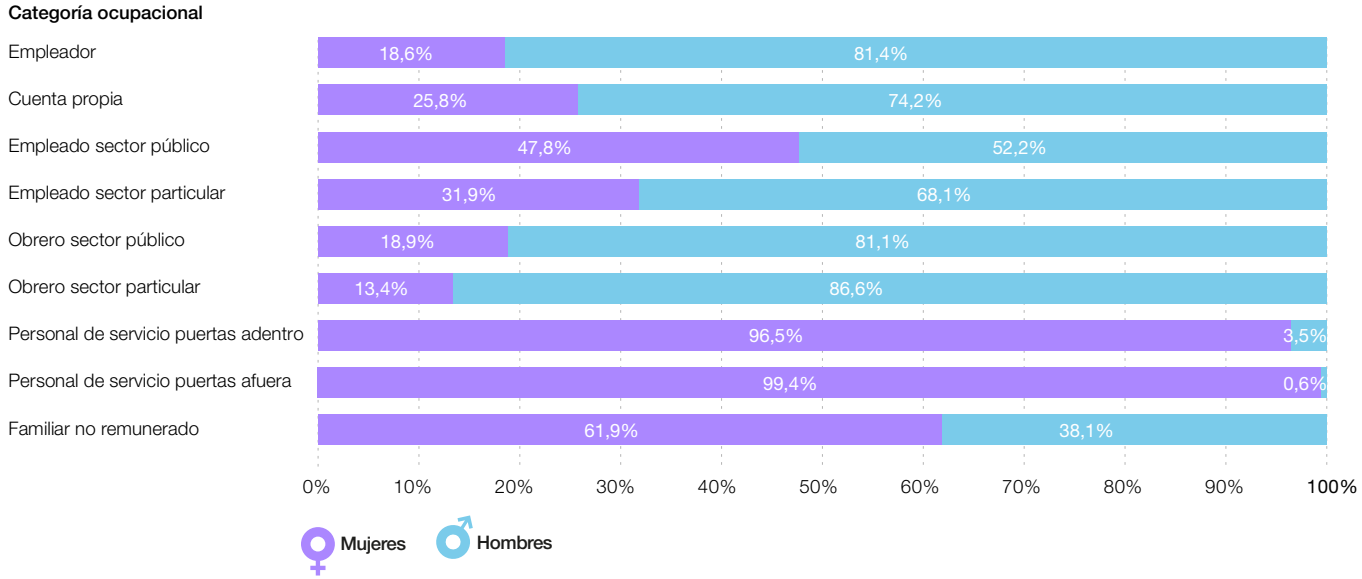
27 Son las personas que trabajan para un empleador público o privado y perciben una remuneración en forma de sueldo, salario, comisión, propinas, pagos a destajo o pagos en especie.
28 Son las personas que explotan su propia empresa económica o que ejerce independientemente una profesión u oficio, pero no tiene ningún empleado a sueldo o salario.
29 Es la persona que realiza un trabajo, sin remuneración, en una empresa económica explotada por una persona emparentada (familiar).

| GRÁFICO 4.27 | Ocupados (25-59 años) según categoría ocupacional, por sexo, 1990.

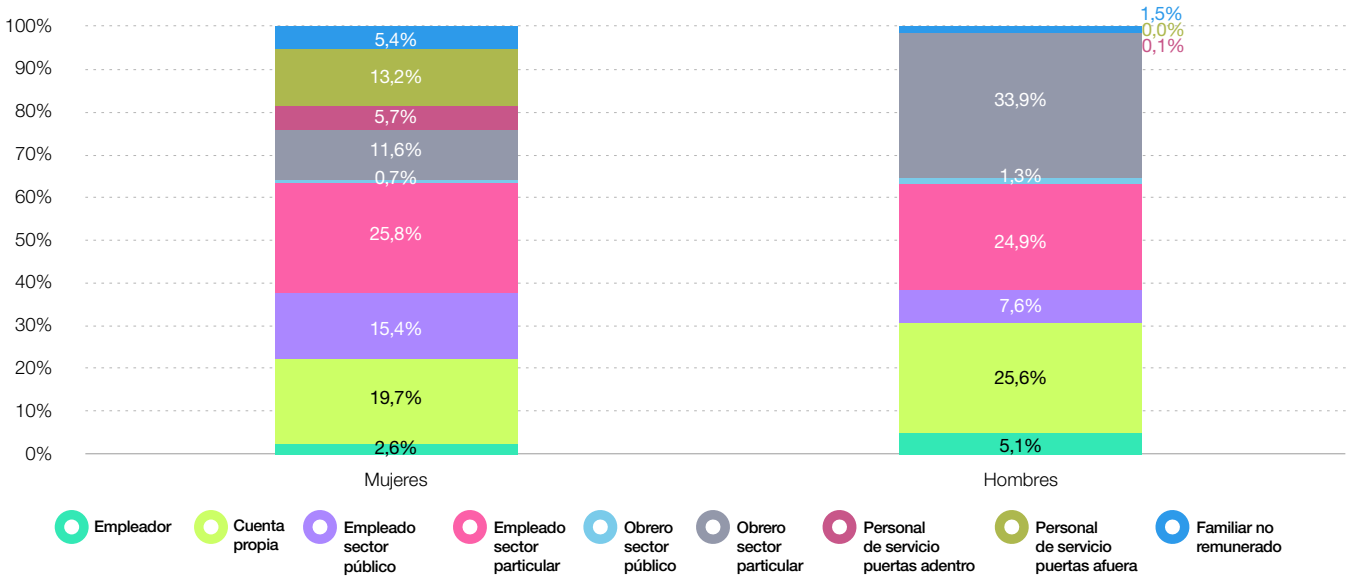
4.27.1 Ocupados (25-59 años) según categoría ocupacional, por sexo, 1990.



4.27.2 Distribución porcentual de ocupados (25-59 años) según sexo, por categoría ocupacional, 1990.



4.27.3 Distribución porcentual de ocupados (25-59 años) según categoría ocupacional, por sexo, 1990.



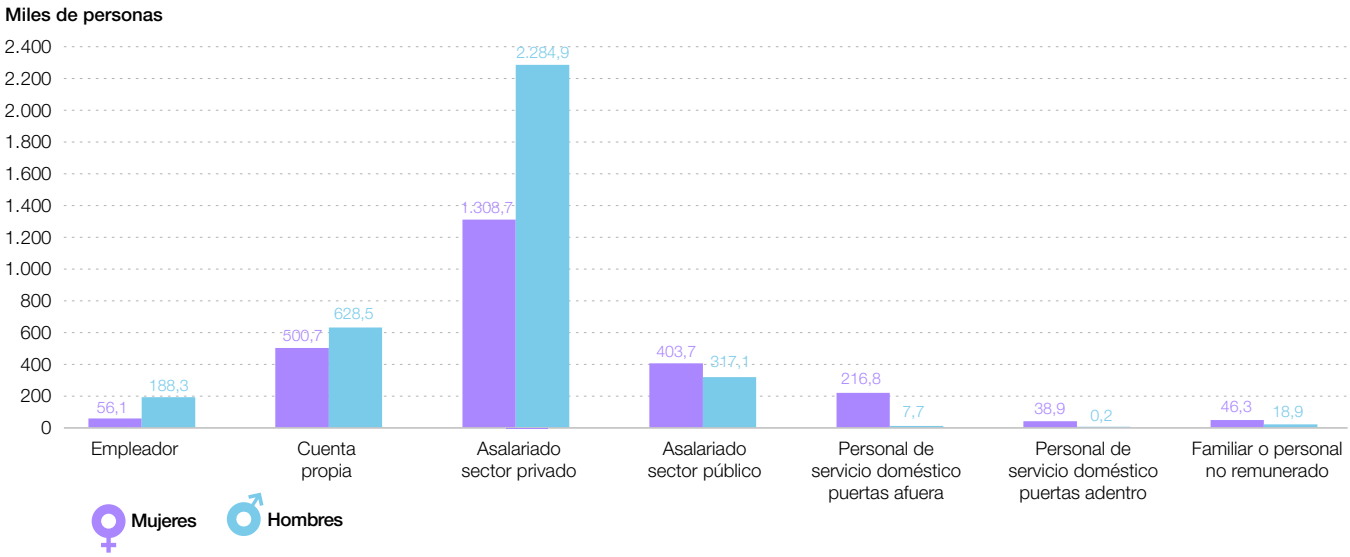
Fuente: Elaboración propia en base a ENE, 1990.
Nota: La diferencia en las proporciones entre hombres y mujeres es estadísticamente significativa en todas las categorías ocupacionales (1%).

Como se observa en el **Gráfico 4.28**, en 2014 la proporción de hombres que se desempeña como Empleadores[30] duplica a la de las mujeres (5,5% vs 2,2%), brecha que se ha mantenido estable desde 1990. Así, las mujeres apenas son el 22,9% de esta categoría[31].

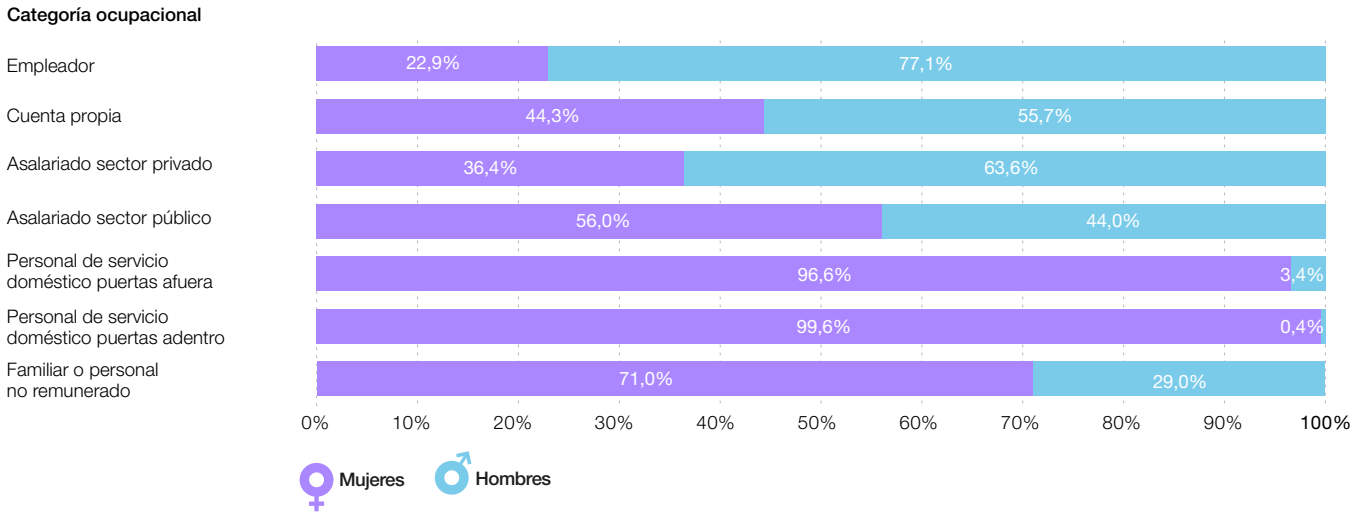
30 Toda la persona que dirige su propia empresa económica o que ejerce independientemente una profesión u oficio y que tiene a uno o más empleados o trabajadores a los que remunera mediante un sueldo o salario.
31 Es importante, además, mencionar que el 72,9% de las mujeres empleadoras lo son en empresas pequeñas, de menos de 5 empleados (10 puntos más que los hombres). Con ello, para este tamaño de empresa, las mujeres alcanzan a ser el 26% de los empleadores, mientras que entre las empresas más grandes (todos los tamaños), no superan el 20% de representación.

| GRÁFICO 4.28 | Ocupados (25-59 años) según categoría ocupacional, por sexo, 2014.

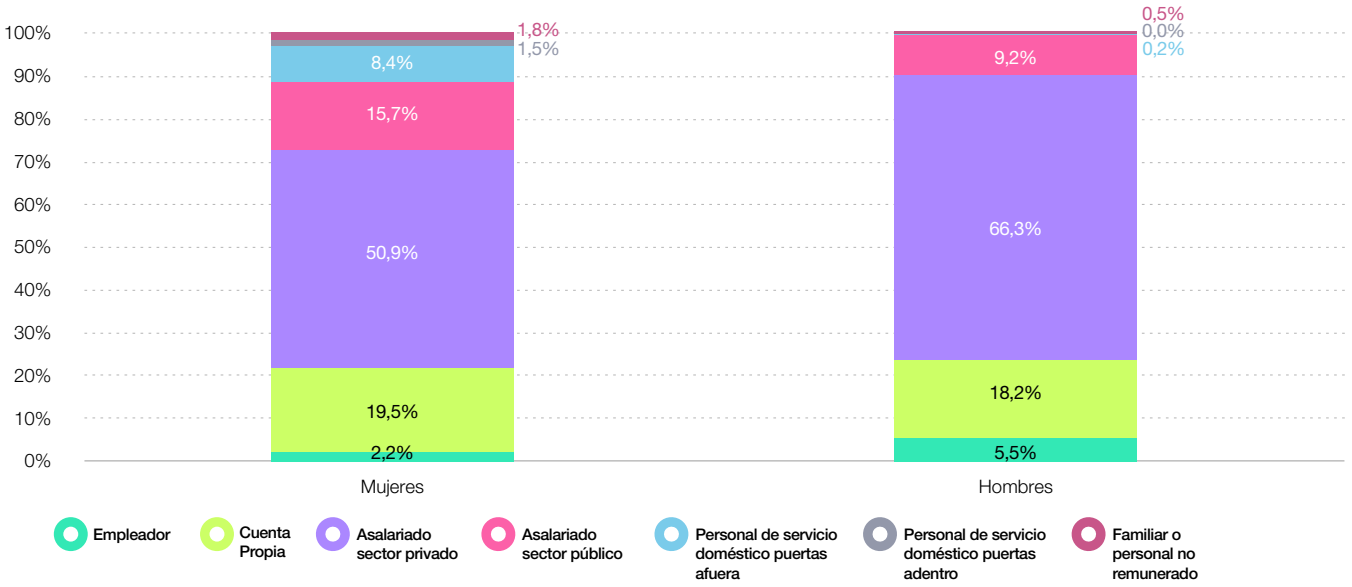
4.28.1 Ocupados (25-59 años) según categoría ocupacional, por sexo, 2014.



4.28.2 Distribución porcentual de ocupados (25-59 años) por sexo, según categoría ocupacional, 2014.



4.28.3 Distribución porcentual de ocupados (25-59 años) según categoría ocupacional, por sexo, 2014.



Fuente: Elaboración propia en base a NENE, 2014.
Nota: La diferencia en las proporciones entre hombres y mujeres es estadísticamente significativa en todas las categorías ocupacionales (1%).

Entre las y los Asalariados, y aunque hombres y mujeres se concentran mayoritariamente en el mundo privado, el Sector Público es una fuente de trabajo más importante para las mujeres y el Sector Privado, para los hombres. La proporción de hombres en el empleo privado es un 30% superior a la de las mujeres (66,3% vs 50,9%) mientras que la proporción de mujeres empleadas en el Sector Público casi duplica a la de los hombres (15,7% y 9,2%). Así, entre los trabajadores/as por Cuenta Propia y los del sector privado, la distribución entre hombres y mujeres se da bastante parecida a la de la fuerza de trabajo: 44,3% y 36,4% mujeres, respectivamente; mientras que el en el Sector Público, la distribución se revierte, existiendo una mayoría de mujeres: 56%.

A pesar de haber caído casi a la mitad en términos de proporción, otra fuente de trabajo importante para las mujeres es el Servicio Doméstico. Actualmente, una de cada diez ocupadas se desempeña en esta categoría ocupacional (9,9%). Al mismo tiempo, las mujeres representan a prácticamente la totalidad de las personas que se desempeñan como Servicio Doméstico Puertas Afuera (96,6%) y a la totalidad de quienes que lo hacen Puertas Adentro[32] (99,6%). Algo similar ocurre entre las y los ocupados como Familiar no remunerado, donde las mujeres corresponden al 71% de la categoría ocupacional (**Gráfico 4.28**).

32 Cabe destacar que la calidad del empleo de las trabajadoras de casa particular ha ido mejorando en el tiempo por la vía de la regulación legal del mismo: En 1990, se consiguió la indemnización por despido a todo evento. En 1993 se estableció un salario mínimo para las trabajadoras puertas adentro y se amplió el descanso absoluto mínimo no inferior a doce horas diarias (ininterrumpido de nueve horas). En 1998 se les dio derechos a fuero maternal. En 2008 se estableció la igualación del salario mínimo con el del resto de los trabajadores/as (de manera escalonada entre 2008 y marzo 2011). En 2009, se les dio el derecho al descanso en día feriado y domingos. En 2014, la ley No 20.786 disminuye la jornada de trabajo a 45 horas semanales, regula el descanso, la composición de la remuneración y prohíbe la exigencia de uniforme en lugares públicos.

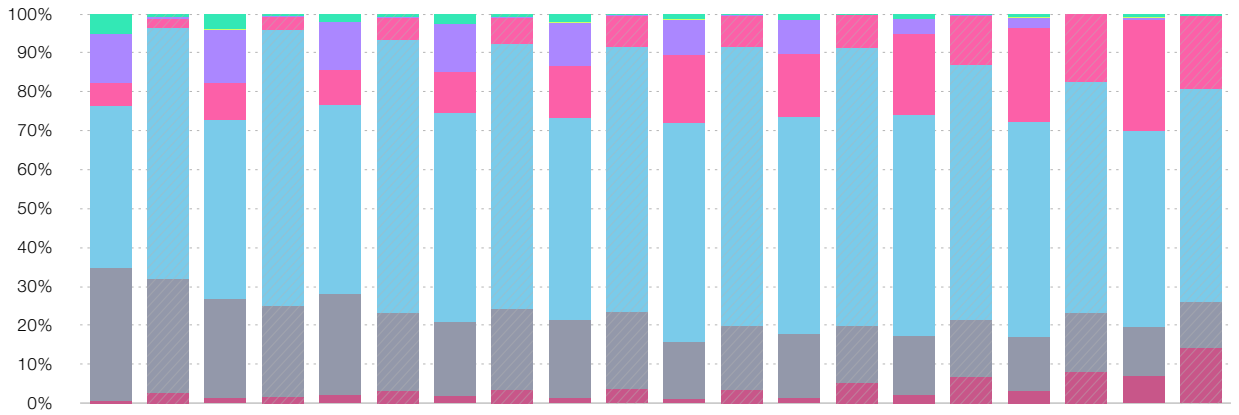
RECUADRO 4.7

Caracterización del emprendimiento femenino en Chile.

En la actualidad son muchos quienes valoran el emprendimiento como un motor clave para el crecimiento y desarrollo económico de un país y, desde la perspectiva individual, como una herramienta para acceder a mejores oportunidades económicas y laborales que permitan enfrentar condiciones de desigual distribución de todo tipo de recursos (MINECON, 2013).

Si al igual que el Ministerio de Economía, consideramos que las categorías ocupacionales "trabajador por cuenta propia" y "empleador/a" son aproximables a situaciones de emprendimiento, se puede decir que de acuerdo a lo revisado en el **Gráfico 4.28**, en la actualidad, 2 de cada 10 mujeres son emprendedoras.
Ahora bien, es clave distinguir aquellas situaciones de emprendimiento de "alto impacto", que suelen responder a la identificación de buenas oportunidades de negocio y son capaces de "crear nuevas compañías y trabajos de calidad; abrir mercados que potencian el crecimiento y la innovación, dinamizando las industrias"

| GRÁFICO 4.29 | Distribución porcentual de ocupados (25-59 años) según categoría ocupacional y decil de ingreso, por sexo, 2014.



	I		II		III		IV		V		VI		VII		VIII		IX		X	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Familiar o personal no remunerado	5,3%	0,8%	4,0%	0,6%	2,0%	0,7%	2,6%	0,7%	2,1%	0,3%	1,4%	0,4%	1,5%	0,2%	1,3%	0,3%	0,7%	0,1%	0,8%	0,5%
Personal de servicio doméstico puertas adentro	0,0%	0,0%	0,1%	0,0%	0,0%	0,0%	0,1%	0,0%	0,3%	0,0%	0,1%	0,0%	0,0%	0,0%	0,1%	0,0%	0,4%	0,0%	0,2%	3,4%
Personal de servicio doméstico puertas afuera	12,3%	0,4%	13,7%	0,3%	12,4%	0,5%	12,3%	0,3%	10,9%	0,1%	9,0%	0,3%	8,7%	0,1%	3,9%	0,2%	2,5%	0,0%	0,6%	0,0%
Asalariado sector público	5,9%	2,4%	9,7%	3,3%	9,1%	5,5%	10,5%	6,8%	13,5%	8,1%	17,6%	7,7%	16,1%	8,5%	20,8%	12,8%	24,1%	17,3%	28,6%	18,8%
Asalariado sector privado	41,9%	64,6%	45,7%	70,9%	48,5%	70,2%	53,7%	68,2%	51,7%	68,0%	56,2%	71,8%	55,8%	71,5%	56,7%	65,4%	55,2%	59,4%	50,3%	54,6%
Cuenta propia	34,0%	29,1%	25,7%	23,3%	26,1%	20,0%	19,1%	20,6%	20,2%	19,9%	14,8%	16,4%	16,5%	14,6%	15,1%	14,6%	13,9%	15,1%	12,7%	12,0%
Empleador	0,6%	2,7%	1,2%	1,7%	2,0%	3,2%	1,8%	3,4%	1,2%	3,5%	1,0%	3,4%	1,2%	5,2%	2,1%	6,8%	3,2%	8,1%	6,8%	14,0%

Fuente: Elaboración propia en base a NENE, 2014.

Nota: Las diferencias en las proporciones entre hombres y mujeres son estadísticamente significativas en todos los deciles para las categorías Empleador (1%), Cuenta propia (1%), Asalariado sector privado (1%), Asalariado sector público (1%), Personal de servicio doméstico puertas afuera (1%) y Familiar o personal no remunerado (1%).

(Guerra y Pizarro, 2011); de aquellas estrategias de "autoempleo" que responden, más bien, a contextos de necesidad por dificultades de empleabilidad, microempresas que suelen esconder situaciones de precariedad desde el punto de vista de ingresos, jornadas laborales, regulación y seguridad social (CEPAL, 2015).

Si asimilamos la categoría de "trabajadora por cuenta propia" a "microempresaria" y "empleadora" a "empresaria", se tiene que existe una correlación entre el tipo de emprendimiento y los ingresos de las mujeres, pues en general, las microempresarias pertenecen a los hogares más vulnerables, y las empresarias se concentran en los hogares de los deciles más ricos (Encuesta sobre Microemprendimiento, EME, 2013). En relación a este fenómeno de concentración, la Encuesta Voz de Mujer (2009) identificó que mientras las microempresarias han alcanzado, en su mayoría, la Educación Media completa (50,5%), las empresarias se concentran en los niveles de Educación Superior (58,9%).

Este fenómeno se puede observar claramente en el **Gráfico 4.29**, donde la proporción de trabajadoras por cuenta propia es mucho más alta entre las mujeres de los cinco primeros deciles, alcanzando en torno al tercio de ellas (34% en el primer decil), y disminuyendo hasta alcanzar el 12,7% en el decil más rico. En cambio, la proporción de empleadoras es mayor en los deciles más ricos, alcanzando el 6,8% de las mujeres del decil X y disminuyendo hasta llegar al 0,6% en el primer decil.

De este modo, los emprendimientos de alto impacto estarían concentrados en un selecto grupo de mujeres. La Tercera Encuesta Longitudinal de Empresas (ELE, 2013) identifica que las pocas mujeres dueñas de empresas (25,4% de total de dueños) se tienden a concentrar en aquellas de menor tamaño, representando solo el 7,2% de los dueños de grandes empresas, el 11,9% de las medianas, el 22,3% de las pequeñas y el 29,7% de las microempresas.

Las diferencias entre ambos tipos de emprendimiento y sus niveles de formalidad y calidad son evidentes, por ejemplo, la mayoría de las microempresarias trabaja básicamente desde su vivienda o a domicilio (58,4%), mientras que las empresarias lo hacen mayoritariamente en establecimientos independientes (66,9%) (Encuesta Voz de Mujer, 2011); la mayoría de las microempresarias se encuentra en una situación de informalidad frente al Servicio de Impuestos Internos (52,3%) (EME, 2013); entre las microempresarias predominan las que no están afiliadas a ningún sistema previsional y/ que no se encuentran cotizando (74,5%), mientras que entre las empresarias hay alta proporción de afiliadas y con cotizaciones vigentes (65,6%) (Encuesta Voz de Mujer, 2011); más de la mitad de las emprendedoras gana menos de $193.000 (56,7% vs el 29,6% de los hombres) y solo el 11,4% gana más de $1.125.000 (vs el 23,3% de los hombres) (EME, 2013).

A la luz de estas diferencias, se han identificado factores de diverso tipo que operan como barreras para el posicionamiento de las mujeres en la actividad emprendedora. La literatura internacional ha destacado las siguientes categorías: 1. Deficiencias en capacidades de gestión, 2. Barreras de acceso al sistema financiero, 3. Problemas para participar en encadenamientos productivos y/o comerciales, y 4. Persistencia de actitudes sociales que limitan las oportunidades de las mujeres (Bentancor *et al*, 2015). Por su parte, Guerra y Pizarro (2011), identifican que en la sociedad chilena son los factores culturales los principales obstaculizadores del emprendimiento de las mujeres, como falta de apoyo de la pareja y la tensión que se produce entre su desarrollo profesional y responsabilidades familiares. Desde esta perspectiva multidimensional, y considerando las especificidades del emprendimiento de las mujeres chilenas, a continuación se profundiza en algunos de estos factores que van desde sus trayectorias personales y familiares y las características de sus emprendimientos, hasta elementos propios del contexto institucional y legal.

En relación con la motivación personal y los contextos familiares, la EME (2013) indica que la mayoría de las mujeres inician su emprendimiento no porque hayan

encontrado una buena oportunidad en el mercado (12,1%), sino principalmente por razones de necesidad, buscando generar o complementar sus ingresos (55,2%), ya sea porque fueron despedidas de su empleo anterior, porque no encuentran trabajo como asalariadas, o porque están buscando un empleo con mayores ingresos y/o flexibilidad. Respecto a este último punto, es crucial destacar la alta motivación de las mujeres por encontrar mayores niveles de flexibilidad laboral (15,4% vs 4,8% de los hombres), lo que ha sido asociado por diversas investigaciones como una estrategia de conciliación entre el acceso a bienes monetarios y las tareas domésticas y de cuidado, dado que usualmente estos emprendimientos son una extensión de la producción de bienes y servicios de sus hogares (Encuesta Voz de Mujer 2011; EME, 2013).

Adicionalmente, existen características propias de la actividad emprendedora, como la orientación sectorial y la rama en la que se desarrolla, que también inhiben el potencial de productividad y crecimiento del emprendimiento. El Reporte Nacional del Global Entrepreneurship Monitor (GEM, 2013) identifica que entre las mujeres se priorizan aquellos emprendimientos orientados hacia el consumidor individual (ventas al por menor, servicios personales, entre otros) que, por lo general, se asocian más a oficios que a una actividad profesionalizada; mientras que los hombres son mayoritarios en aquellas actividades orientadas hacia la extracción o transformación de los bienes, y en servicios a empresas. “Las mujeres, generalmente, se ubican en sectores de escaso valor agregado y, por consecuencia, de menores ingresos y utilidades” (GEM, 2013).

En la misma línea, la ELE (2013) identifica que entre las mujeres dueñas de empresas existe una baja diversificación de las ramas de actividad, pues se concentran principalmente en el comercio (54,7%) y, en menor medida, la manufactura (10,5%) y las actividades inmobiliarias y empresariales (9,6%); mientras que entre los hombres, solo el 30,9% emprende en comercio, diversificándose en ramas como la construcción (13,4%), el transporte (13,2%), actividades inmobiliarias (12,8%), agricultura, ganadería y pesca (11,6%) e Industrias manufactureras (10,4%). De este modo, las mujeres concentran sus emprendimientos en sectores de baja productividad, que por lo general tienden hacia bajos niveles de innovación y diferenciación y con poco uso de tecnologías, todas cuestiones que limitan el valor agregado de este tipo de proyectos (Guerra y Pizarro, 2011).

Finalmente, han sido diversos los elementos vinculados al contexto legal e institucional que operan como barreras para el emprendimiento de alto impacto entre las mujeres. Entre ellos destacan la dificultad en el acceso al crédito por exigencia de garantía y altos intereses (Banco Mundial, 2010); a un 43,9% de las mujeres emprendedoras a quienes se les rechaza un crédito lo es por baja capacidad de pago, vs el 15,9% de los hombres (EME, 2013); cuestión a la que se suma el condicionamiento de la situación económica del cónyuge, para el caso de las emprendedoras casadas bajo la actual sociedad conyugal, quienes deben realizar una serie de trámites que requieren de la autorización y/o firma del marido, lo que burocratiza el proceso y lo dificulta mucho, si el cónyuge posee altos niveles de endeudamiento (MINECON, 2013).

Frente a este escenario, las posibilidades de mejoras en el sentido y desempeño de las políticas públicas son amplias, y van desde afinar las evaluaciones de riesgo utilizadas por el sistema financiero, con un enfoque de género; permitir el acceso a financiamiento de mayor envergadura; potenciar la llegada a redes de comercialización; y fortalecer las oportunidades de capacitación específica, de asistencia técnica y de tecnologías de información y productivas, de modo tal de diversificar, viabilizar y potenciar las áreas de negocios a las que acceden.

Fuente: Elaboración propia en base a Banco Mundial, 2010; Encuesta Voz de Mujer, 2009 y 2011; Guerra y Pizarro, 2011; MINECON, 2013; ELE, 2013; y, EME, 2013; y Bentancor *et al*, 2015.

» *4.4.3.5 Tipos de contrato de trabajo*

La relación laboral de dependencia significa que se asume un compromiso y una relación de trabajo de subordinación del trabajador/a respecto al empleador/a, lo que implica la existencia de un acuerdo de trabajo y, formalmente, de un contrato escrito. Según el tipo de empleador/a, el compromiso toma formas diferentes: el sector público tiene las tasas más altas de cumplimiento de contrato escrito, luego se sitúa el sector privado y finalmente el trabajo doméstico puertas afuera, donde prima el acuerdo de palabra (Arriagada y Gálvez, 2014).

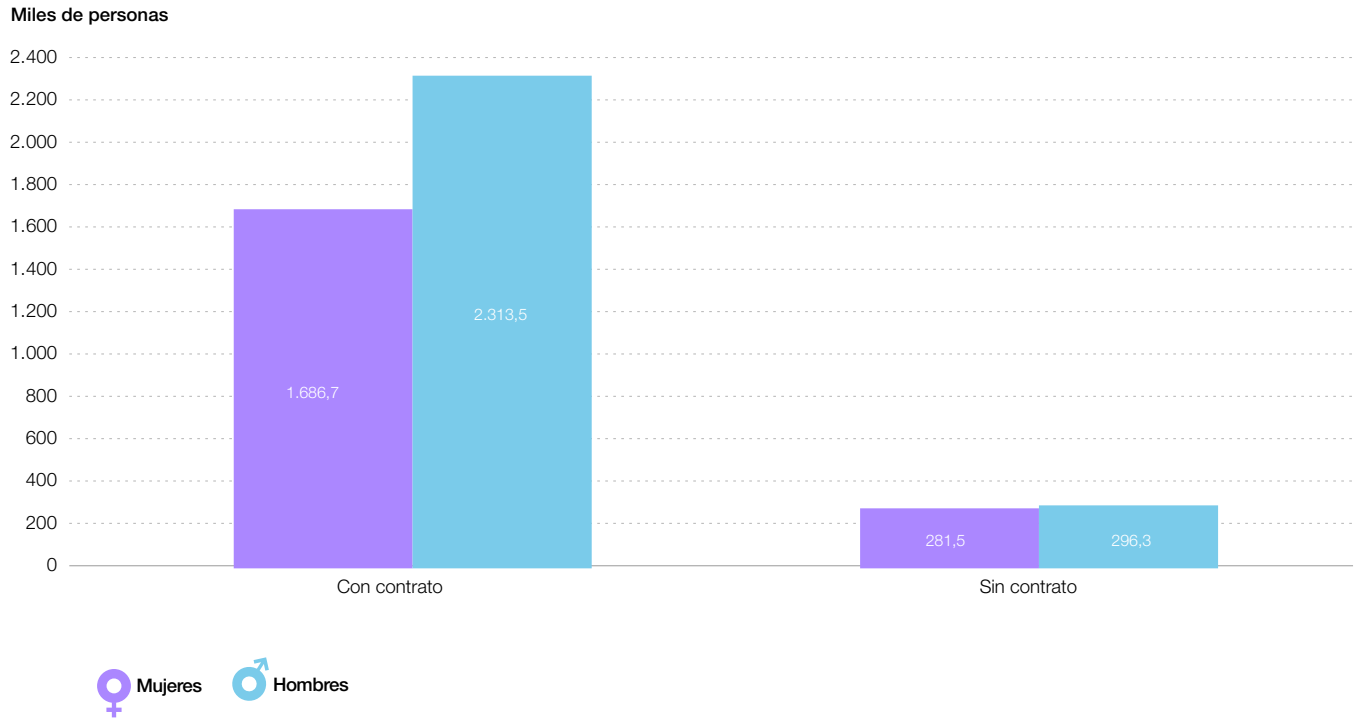
Como se ve en el **Gráfico 4.30**, la gran mayoría de las trabajadoras y trabajadores dependientes chilenos tienen un contrato de trabajo escrito, siendo la proporción algo mayor entre los hombres (88,6%) que entre las mujeres (85,7%).

La mayoría de las y los trabajadores con contrato, lo tiene con una duración de tiempo indefinido, proporción que es mayor entre las mujeres (76,3%) respecto de los hombres (72,5%), como se muestra en el **Gráfico 4.31**. Esta diferencia se explicaría principalmente porque justamente los sectores productivos en los que predominan los contratos temporales (por obra o faena), están masculinizados, como ocurre en la Construcción, por ejemplo. Sin embargo, este 25,8% de trabajadores/as sin contrato indefinido representa la mayor tasa entre todos los países de la OCDE, que en promedio tienen un 12% de sus trabajadores/as con contrato a plazo fijo (OCDE, Estadísticas de Empleo y Mercado Laboral 2014)[33]. De hecho, entre las diversas recomendaciones que dicha organización realiza a nuestro país, está la de aumentar los contratos indefinidos, pues de otra manera, el trabajo está desprotegido, se produce una elevada rotación y precariedad laboral.

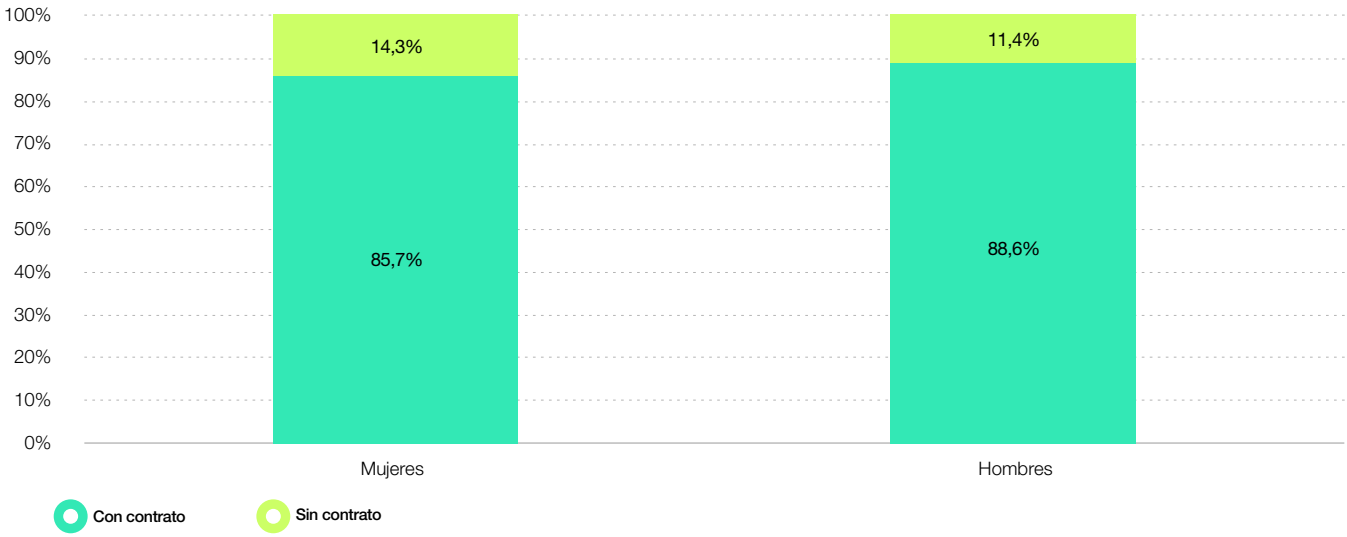
33 OCDE sitúa a Chile con el 29,7%, pues considera a las y los ocupados de todas las edades, mientras que, en este informe, se considera únicamente a los del tramo etario entre 25 y 59 años.

| GRÁFICO 4.30 | Trabajadores dependientes (25-59 años) según contrato escrito, por sexo, 2014.

4.30.1 Trabajadores dependientes (25-59 años) según contrato escrito, por sexo, 2014.



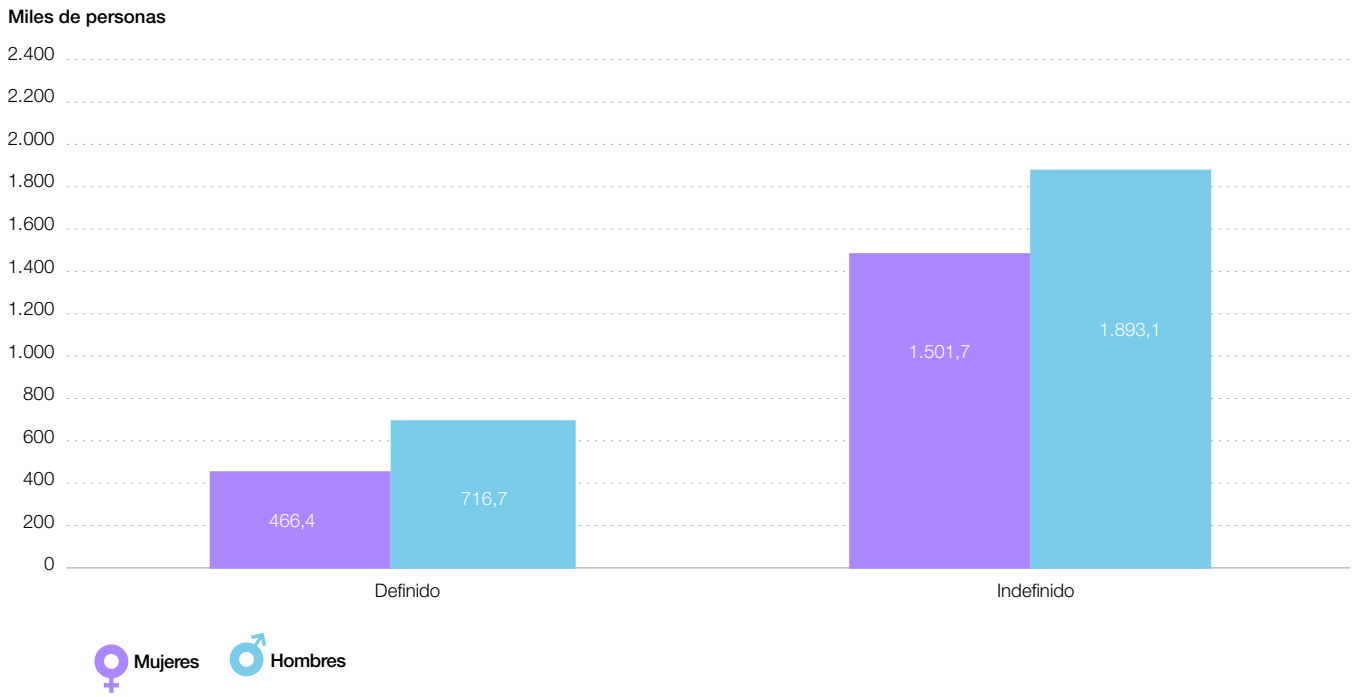
4.30.2 Distribución porcentual de trabajadores dependientes (25-59 años) según contrato escrito, por sexo, 2014.



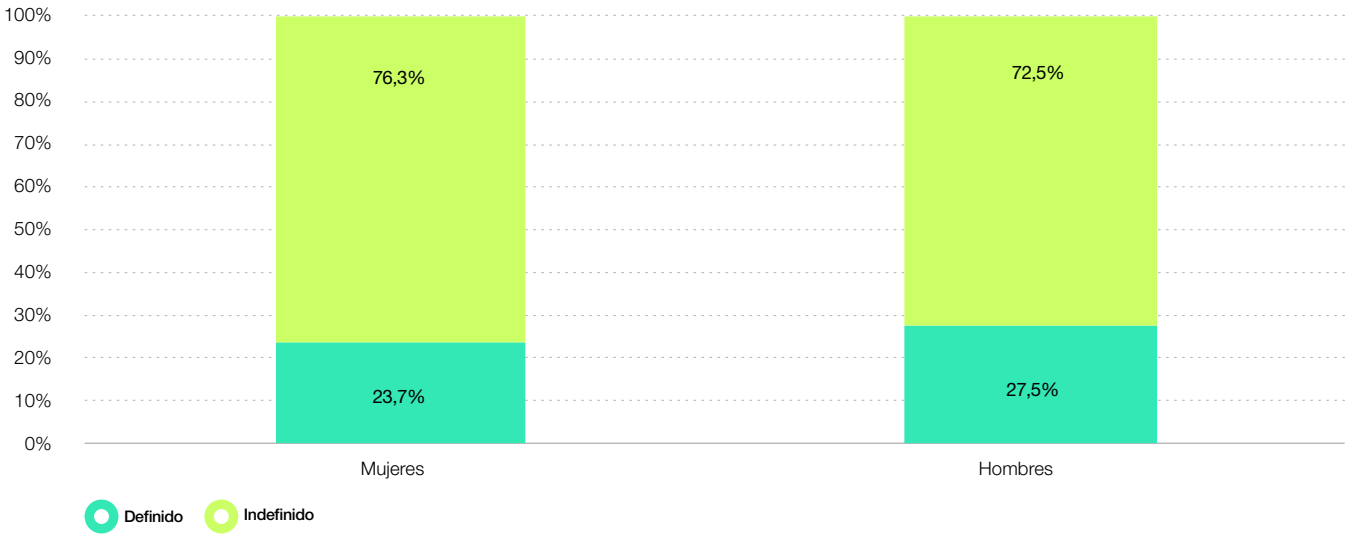
Fuente: Elaboración propia en base a NENE, 2014
Notas: La diferencia en las proporciones hombres y mujeres es estadísticamente significativa en todas las categorías (1%).
Para todos los temas de contrato sólo hay datos desde el año 2010.

| GRÁFICO 4.31 | Trabajadores dependientes (25-59 años) según duración contrato, por sexo, 2014.

4.31.1 Trabajadores dependientes (25-59 años) según duración contrato, por sexo, 2014.



4.31.2 Distribución porcentual de trabajadores dependientes (25-59 años) según duración contrato, por sexo, 2014.



Fuente: Elaboración propia en base a NENE, 2014
Notas: La diferencia en las proporciones entre hombres y mujeres es estadísticamente significativa en todas las categorías (1%).
Para todos los temas de contrato solo hay datos desde el año 2010.

Otro aspecto importante relativo al contrato refiere a la tercerización del trabajo. Según estimaciones de la ENCLA 2014, más de 600 mil personas están en esta condición. Se dividen en tres categorías: i) Trabajadores/as subcontratados para la actividad principal, donde el 5% son mujeres (15.378) y el 95%, hombres (292.078); ii) Trabajadores/as subcontratados para otras actividades, donde un 30,3% son mujeres (51.434) y 69,7% son hombres (118.424); y, iii) Trabajadores/as suministrados por terceros (empresas de servicios transitorios), donde el 60,4% de esos puestos de trabajo son ocupados por mujeres (91.744) y el 39,6% restante, por hombres (60.270). Es decir, las mujeres son mayoría en la categoría de empleo tercerizado más precaria.

» *4.4.3.6 Jornadas de trabajo*

La jornada laboral tiene una limitación temporal por varias razones. Están las de salud, pues es necesario establecer restricciones en su duración, para fijar períodos de descanso durante los cuales las y los trabajadores recuperen las fuerzas perdidas en el desarrollo del proceso productivo. Están las razones económicas, ya que a mayor número de horas de trabajo decrece el rendimiento de las personas; y las vinculadas con una visión centrada en los derechos de las y los trabajadores y en la perspectiva de una vida familiar y social enriquecida (Dirección del Trabajo, 2011).

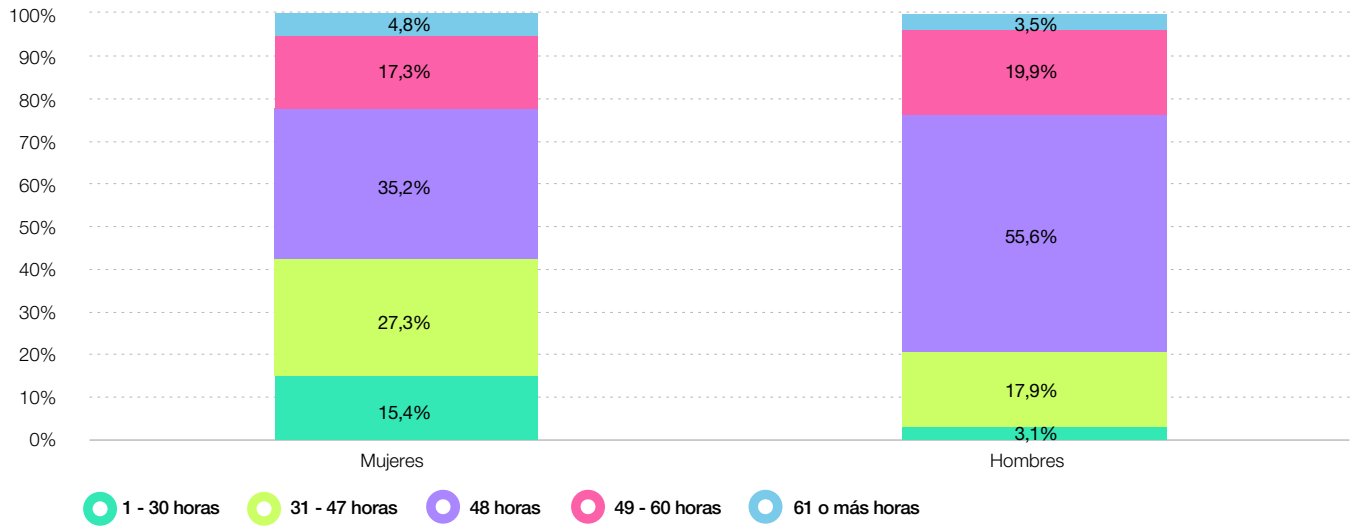
En Chile, entre 1924 y 2004, la jornada laboral fue de 48 horas semanales. A partir de 2005, se redujo a 45 horas. De esta manera, con los ajustes realizados por las empresas para adecuarse a la nueva normativa, el promedio de horas trabajadas en Chile ha disminuido desde fines de 1990 hasta la última medición de la ENCLA en 2014, donde el promedio de horas trabajadas es de 44,8 horas (Dirección del Trabajo, 2015).

Si se analiza la situación de acuerdo con el sexo de los trabajadores, se observan diferencias importantes. Las cifras de empleo del año 2014 presentadas en el **Gráfico 4.33**, permiten constatar que las mujeres trabajan en jornadas más cortas que los hombres, con una mayor concentración en empleos de menos de 45 horas semanales. Mientras casi la mitad de las mujeres (45,4%) trabaja menos que una jornada completa, solo un cuarto de los hombres (24,5%) lo hace. Desde una perspectiva histórica, este fenómeno no ha sufrido una transformación importante: en el **Gráfico 4.32** se puede ver que en 1990 el 42,7% de las mujeres ocupadas y el 21% de los ocupados trabajaban menos de la jornada laboral completa (48 horas).

Esto significa que, en la actualidad, la proporción de mujeres en jornada parcial (30 horas semanales, o menos) más que duplica a la de los hombres (25,2% vs 10,2%). Esto se condice con la desigual responsabilidad entre los sexos respecto del hogar y la familia, lo que hace a muchas mujeres renunciar a las horas de trabajo remunerado, para dedicarlas al no remunerado al interior del espacio doméstico.

En el otro extremo, una alta proporción del empleo masculino (7,5%) se desarrolla en jornadas sobre 61 horas semanales, lo que compromete al 4,3% del empleo femenino. Esta brecha por sexo se ha ampliado desde el inicio del período estudiado debido al incremento de los hombres en largas jornadas: en 1990, el 4,8% de las mujeres trabajaba 61 horas o más a la semana y lo hacía el 3,5% de los hombres. Una explicación a esto podría encontrarse en la llamada “jornada excepcional”, propia de sistemas especiales de distribución de jornadas y descansos, como los implementados en la Minería, actividad tremendamente masculinizada.

| GRÁFICO 4.32 | Distribución porcentual de ocupados (25-59 años) según tramo de horas habituales a la semana, por sexo, 1990.



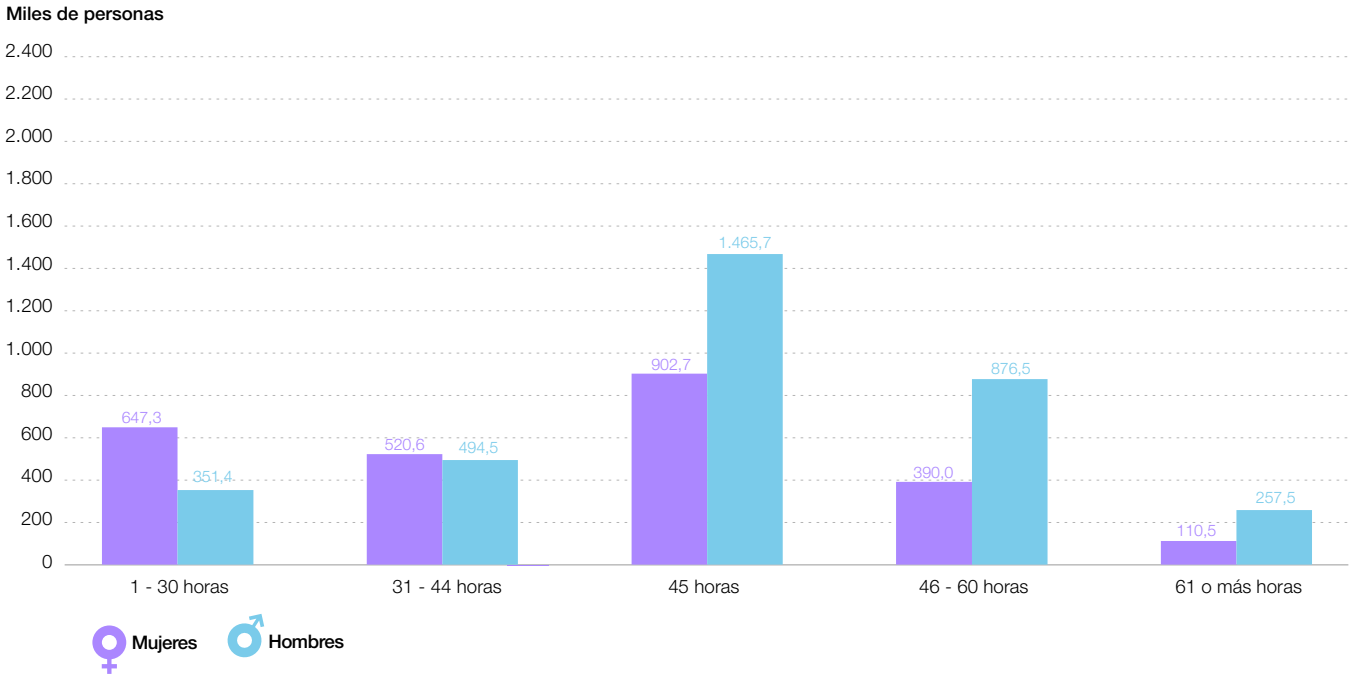
Fuente: Elaboración propia en base a ENE, 1990.
Nota: La diferencia en las proporciones entre hombres y mujeres es estadísticamente significativa en todas las categorías (1%).

Con esta distribución de carga horaria laboral, se tiene que, en la jornada completa, la proporción de hombres y mujeres es relativamente similar a la de la fuerza de trabajo, con un 38,1% de mujeres. Sin embargo, en la jornada parcial (30 horas o menos), el 64,8% de los ocupados son mujeres, y entre los que trabajan más de 60 horas, el 70% son hombres.

Otro aspecto importante que incide, especialmente, entre las mujeres es la nueva organización de la jornada laboral. En las últimas décadas ha aumentado el trabajo en turnos, en jornadas con inicio y término móviles y/o fragmentadas, sin horario fijo ni limitación, se creó el sistema de semana o mes de trabajo comprimido y surgieron nuevas formas de trabajo a tiempo parcial, fuera del horario normal diurno y concentradas, sobre todo, en los fines de semana y feriados. Muchas de estas formas de organización del tiempo de trabajo afectan a sectores donde están concentradas las trabajadoras, tales como el comercio y los servicios (CEPAL, FAO, ONU Mujeres, PNUD, OIT, 2013).

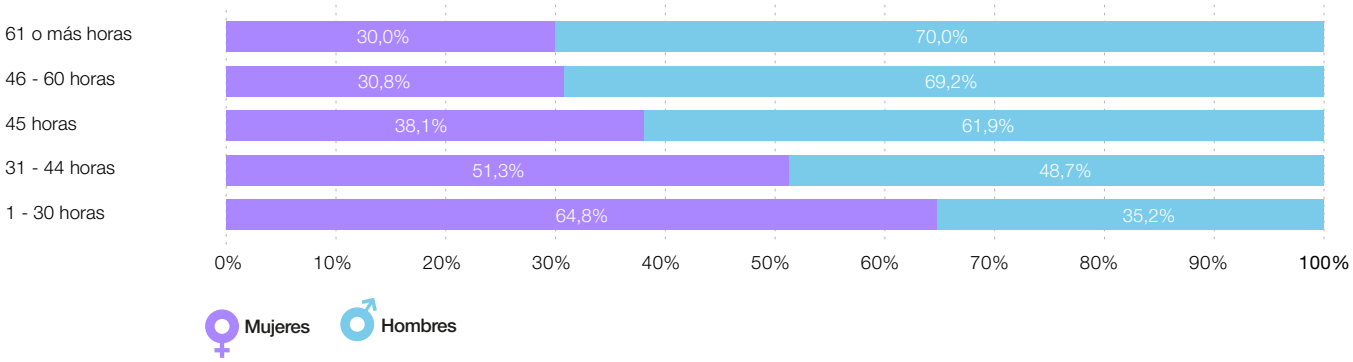
| GRÁFICO 4.33 | Ocupados (25-59 años) según tramo de horas habituales a la semana, por sexo, 2014.

4.33.1 Ocupados (25-59 años) según tramo de horas habituales a la semana, por sexo, 2014.



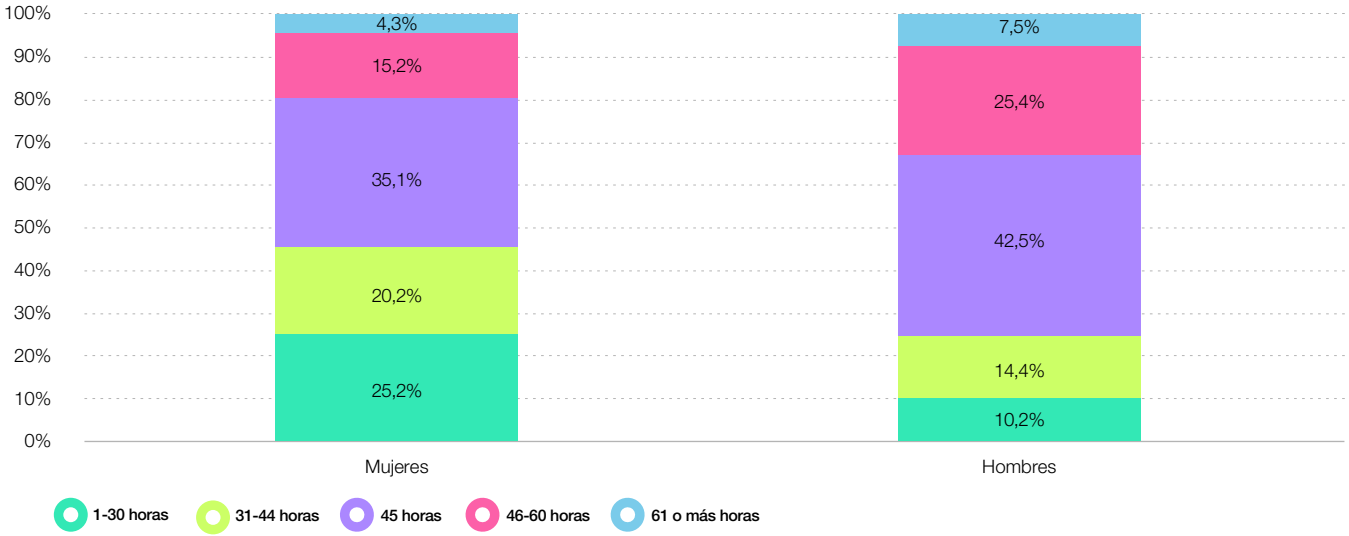
Fuente: Elaboración propia en base a NENE, 2014.
Nota: La diferencia en las proporciones entre hombres y mujeres es estadísticamente significativa en todas las categorías (1%).

4.33.2 Distribución porcentual de ocupados (25-59 años) según sexo, por tramo de horas habituales a la semana, 2014.



Fuente: Elaboración propia en base a NENE, 2014.
Nota: La diferencia en las proporciones entre hombres y mujeres es estadísticamente significativa en todas las categorías (1%).

4.33.3 Distribución porcentual de ocupados (25-59 años) según tramo de horas habituales a la semana, por sexo, 2014.



Fuente: Elaboración propia en base a NENE, 2014.
Nota: La diferencia en las proporciones entre hombres y mujeres es estadísticamente significativa en todas las categorías (1%).

» *4.4.3.7 Sindicalización*

El sindicato es una institución que juega un importante rol en el logro del equilibrio de las relaciones laborales. Por medio de él, las y los trabajadores ejercen su derecho a asociarse y representar sus intereses, estableciendo acuerdos colectivos tendientes a mejorar su situación en los lugares en los que se desempeñan.

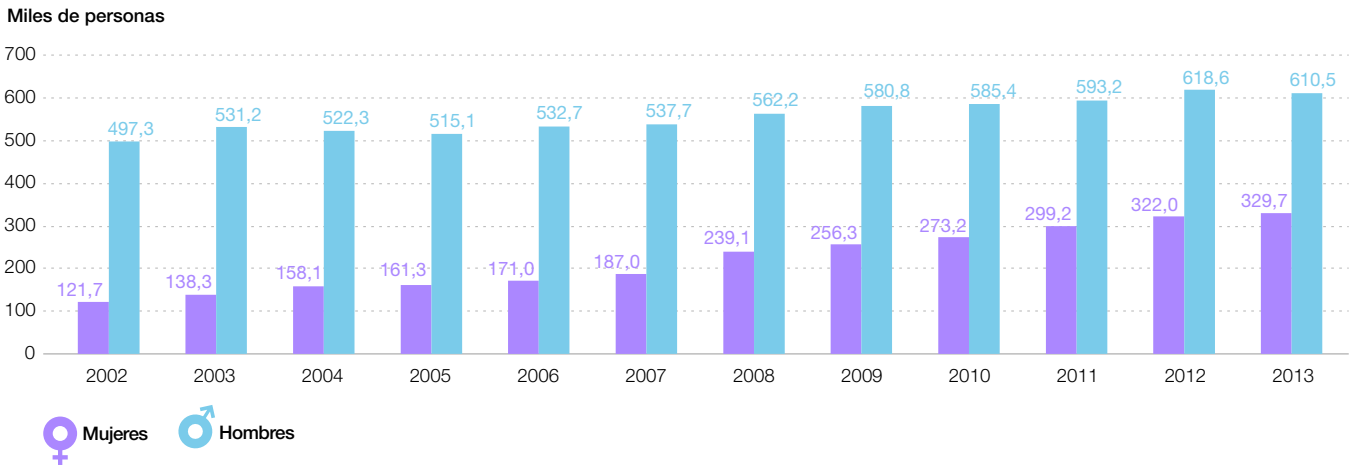
De acuerdo con la Dirección del Trabajo, en 1991 había 7.707 sindicatos activos, 701 mil personas afiliadas, lo que significa una tasa de sindicalización (no distinguible por sexo) de 18,2%. En 2013, hay 10.634 sindicatos activos y 940 mil personas afiliadas. Como se observa en el **Gráfico 4.34.1**, en el período 2002[34] a 2013, el incremento de la afiliación sindical femenina superó, en términos absolutos y relativos, al crecimiento de la afiliación masculina. Mientras la cantidad de mujeres afiliadas a sindicatos activos casi se triplicó (pasó de 121.658 trabajadoras en 2002 a 329.737 en 2013), la masculina creció poco más del 20% (pasó de 497.272 trabajadores a 610.485, respectivamente). Pese a estos importantes avances, las tasas de sindicalización a nivel nacional son muy bajas. La masculina ha permanecido estable entre 2002 y 2013, en torno al 15% y la femenina ha pasado del 8,2% al 12,7% (**Gráfico 4.34.2**).

El sindicato ha sido tradicionalmente un espacio de dominación masculina. Actualmente, “solo el 24,4% de las empresas con al menos una organización sindical activa tiene una presidenta a cargo de la dirección del sindicato mayoritario. Este porcentaje se eleva a 30,5% tratándose del cargo de tesorera y a 39,4%, del rol de secretaria” (ENCLA, 2014). Todo esto constituye una subrepresentación femenina pues las mujeres constituyen el 40% de la fuerza de trabajo ocupada con potencial de sindicalización.

34 Desde este año se cuenta con información relativa al sexo de los trabajadores.

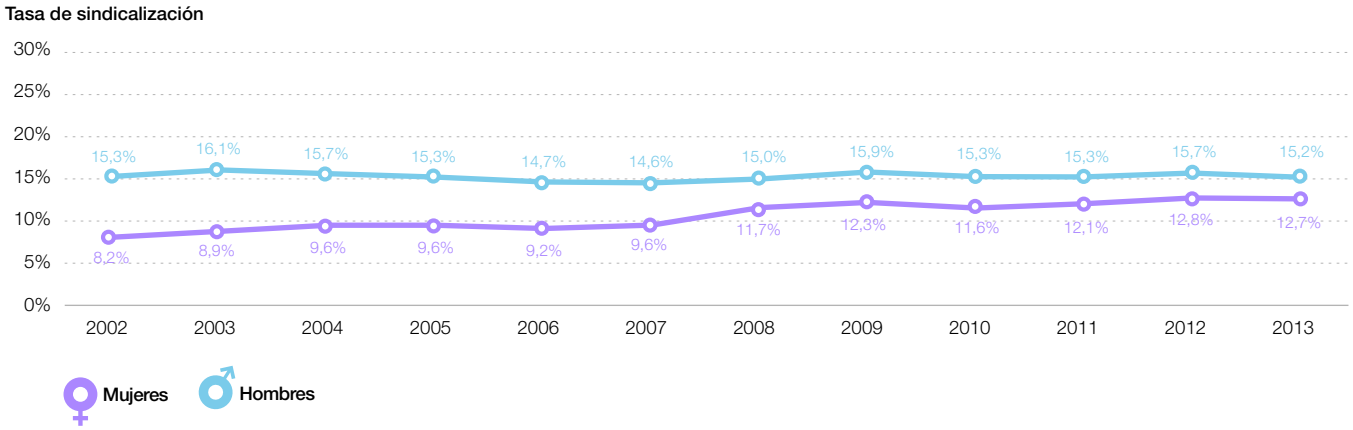
| GRÁFICO 4.34 | Afiliación a sindicatos, por sexo, 2002-2013.

4.34.1 Número de afiliados a sindicatos activos por sexo, 2002-2013.



Fuente: Elaboración propia en base a Dirección del Trabajo, Compendio de Series Estadísticas 1990-2013, Capítulo Nº 1 “Organizaciones sindicales”.

4.34.2 Evolución de la tasa de sindicalización a nivel nacional, por sexo, 2002-2013.



Fuente: Elaboración propia en base a Dirección del Trabajo, Compendio de Series Estadísticas 1990-2013, Capítulo Nº 1 “Organizaciones sindicales”; ENE y NENE, 2002-2013.
Notas: Tasa sindicalización = Población afiliada a sindicatos activos/Fuerza de Trabajo Ocupada con potencial de sindicalización), para cada sexo.
Fuerza de Trabajo Ocupada con potencial de sindicalización: Asalariados sector privado + Personal de servicio + Trabajadores por cuenta propia; trimestre octubre-diciembre de cada año.

RECUADRO 4.8

Acoso Laboral y Sexual.

ACOSO LABORAL

La Ley No 20.607 de 2012 modifica el Código del Trabajo, sancionando las prácticas de acoso laboral, entendiendo por tal, toda conducta que constituye agresión u hostigamiento reiterado por parte del empleador o por uno o más trabajadores en contra de otro trabajador/a, y que tenga como resultado el menoscabo, maltrato o humillación del afectado o, bien, que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo.

Las formas de acoso laboral son muy variadas y comprenden desde las amenazas de despido, pasando por la descalificación verbal del desempeño del trabajador o trabajadora, la hostilidad o burla, la explotación o sometimiento del trabajador, el trato no equitativo o diferencial entre trabajadores, y hasta el no cumplimiento de las obligaciones del empleador, como no pagar en tiempo y forma las remuneraciones pactadas. Todos estos hechos, repercuten en el estado emocional de las personas que trabajan y, muchas veces, terminan con la ausencia del puesto de trabajo por prescripción médica o con la expulsión o abandono del puesto de trabajo.

El maltrato laboral también conlleva costos para los grupos de trabajo que se ven involucrados, con resultados negativos para el clima laboral e implicancias en el rendimiento de las empresas; costos económicos asociados a las licencias médicas prolongadas y daños en las familias de los afectados (Dirección del Trabajo, 2007).

Para que exista, efectivamente, una situación de acoso laboral se deben cumplir al menos tres situaciones: 1) la acción de hostigamiento o acoso debe ser sistemática y persistente, por lo tanto, no constituyen acoso laboral los conflictos ocasionales o esporádicos; 2) los efectos que sufran las personas acosadas deben ser claros y evidentes, a nivel físico y psicológico, y pueden presentarse en diferentes grados; y 3) la existencia de diferencias de poder: formal (de un superior o jefatura) o informal (entre colegas o subordinados) (Dirección del Trabajo, 2007).

De acuerdo con la Primera Encuesta Nacional de Condiciones de Empleo, Trabajo, Salud y Calidad de Vida (ENETS, 2009-2010) de la Dirección del Trabajo e Instituto de Seguridad Laboral, las mujeres son quienes tienen más riesgo de padecer maltrato laboral. Mientras el 6% de las mujeres ha sentido en su trabajo que sus derechos han sido menos respetados debido a su sexo, el 1% de los hombres lo hace. Asimismo, el 5,3% de las mujeres manifiesta que alguna vez, casi siempre o siempre se le asignan tareas humillantes, proporción que disminuye al 2,7% en el caso de los hombres. Así, el 32,2% de las mujeres manifestó haber hecho algún tipo de denuncia, solo lo hizo el 22,4% de los hombres.

Según lo registrado por la Dirección del Trabajo, entre los años 2011 y 2014 ha habido casi 10 mil denuncias por acoso laboral. Aunque la mitad de ellas fue desestimada por no cumplir con los requerimientos de la Ley No 20.607, lo cierto es que su número presenta un crecimiento leve, pero sostenido. Previo a la verificación del cumplimiento de los requisitos, el año 2011 se realizaron 2.251 denuncias por acoso laboral, la mayoría de ellas referidas a la vulneración del derecho a la vida, a la integridad física y síquica del trabajador/a (52,6%) y, en menor medida, al respeto y protección a la vida privada y a la honra de la persona y su familia (27,2%) (Dirección del Trabajo, 2014).

Dicho año, las denuncias se concentran en ramas de actividad económica que cuentan con alta presencia de trabajadoras, en particular en el Comercio (22,9%), y Enseñanza (9,4%). De hecho, de las 1.655 denuncias individuales realizadas ante la Dirección del Trabajo el año 2011 (las restantes fueron ejecutadas a través de organizaciones sindicales u otros mecanismos), el 69,4% fue realizada por mujeres

(Dirección del Trabajo, 2011).

De acuerdo con los resultados de un estudio exploratorio de acoso en los Servicios Públicos que realizó la Dirección Nacional del Servicio Civil en el año 2013, en 145 reparticiones públicas dependientes de la Administración Central de Estado, donde se recibieron un total de 429 denuncias formales (escritas y firmadas) entre 2011 y 2012, el 79% de las mismas se debió a acoso laboral, el 13% a acoso sexual y el 8% restante a acoso laboral y sexual. El 94,8% del total de denuncias por acoso sexual y el 68,3% de los casos de acoso laboral fueron realizadas por mujeres, lo que confirma que son las principales víctimas de estos dos problemas laborales. Solo el 13,3% de las denuncias presentadas en todo el período fueron acreditadas a través de un proceso disciplinario.

ACOSO SEXUAL

El acoso sexual está incorporado en el Convenio No 111 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) relativo a la Discriminación en Materia de Empleo y Ocupación, y es considerado como un grave incumplimiento de los derechos fundamentales de las y los trabajadores. En Chile, la Ley No 20.005 de 2005, que tipifica y sanciona el acoso sexual, lo define como los requerimientos de carácter sexual –indebidos y por cualquier medio- no consentidos por la persona que los recibe y que amenazan o perjudican su situación laboral o sus oportunidades en el empleo.

Esta ley considera que dicha conducta es un atentado contra la dignidad personal e incorpora al Código del Trabajo como obligación del empleador, la necesidad de incluir disposiciones sobre el tema en el reglamento de orden interno, seguridad e higiene de las empresas, con el fin de que su aplicación y cumplimiento sea monitoreado y seguido por los propios trabajadores/as, los delegados del personal y los Comités Paritarios.
El acoso sexual es una práctica de discriminación de género y de violencia sexual que se manifiesta, particularmente, en el lugar de trabajo y que se produce por la distribución asimétrica y jerárquica del poder entre los hombres y las mujeres, contribuyendo a reforzar la subordinación de estas últimas (Tomei y Vega Ruiz, 2007), por lo tanto, su prevención y eliminación constituye una condición clave para asegurar la igualdad de oportunidades de hombres y mujeres en el lugar de trabajo.

Según Tomei y Vega Ruiz (2007), en el mundo quienes sufren especialmente acoso sexual son las mujeres jóvenes, dependientes económicamente, solteras o divorciadas y migrantes. Entre las ramas de actividad y contextos laborales mayormente afectados, cabe mencionar al sector de servicios (salud y servicios sociales, restaurantes, bares y hoteles), y a los lugares en los que los empleados/as trabajan solos, o bajo un supervisor hombre o en ambientes en donde la mayoría de los puestos son ocupados por hombres.

Carrasco y Vega (2009) realizaron en Chile un análisis de los informes de fiscalización realizados durante 2007 por la Unidad de Defensa de los Derechos Fundamentales y Libertad Sindical, entidad que se encarga de investigar las denuncias que se efectúan ante la Dirección Regional Metropolitana del Trabajo, de la cual depende. Las autoras observaron que el 96,8% de las denuncias concernía a víctimas mujeres, y que en un 80,5% de las denuncias, el acoso sexual se da en un contexto de asimetría de poder: 22,7 puntos porcentuales refieren al empleador y 57,8 a un superior jerárquico. Esta desigualdad de poder a favor de los hombres se traduce en la posibilidad de contratar o despedir a la trabajadora, favorecer o entorpecer su promoción profesional, otorgar un puesto de trabajo menos pesado o mejor o peor remunerado. Las autoras constataron, además, que el acoso sexual suele ir acompañado de otras manifestaciones de violencia, como el acoso moral, el maltrato verbal o físico u otro tipo de humillaciones, acciones que tienden a enmascarar el

acoso sexual, haciendo aún más compleja su identificación y tipificación legal.

Del mismo modo, las autoras concluyen que la mayoría de las empresas en que ocurre el acoso sexual (77,4%) pertenecen a sectores económicos que emplean trabajadores/as con poca calificación y escasa experiencia laboral, características que aumentarían la vulnerabilidad frente al acoso sexual al disponer de escasas alternativas para conseguir otro trabajo.

El 38,7% de las denuncias se concentran en el sector comercio, el 30,7% en empresas de aseo, servicios de atención de llamadas y de seguridad, suministro de personal, actividades de investigación, asesorías jurídicas y empresariales, servicios médicos y educacionales, entre otros. En tercer lugar, con un 15,3% de los casos, se ubican las empresas del sector transporte, bancario y restaurantes o ventas de comidas. El menor porcentaje de los casos (11,3%) refiere a industrias de alimentos, textiles, plástico, muebles, materiales de construcción, entre otras.

Según el mismo informe, una de cada dos trabajadoras que denunciaron acoso sexual tuvo como consecuencia el término de la relación laboral, porque fue despedida o renunció al trabajo como consecuencia del acoso. A su vez, un tercio del total las trabajadoras denunciantes (31,1%) sufrió efectos en la salud, expresados en depresión, estrés y temor ante la presión del acosador, incapacitándola para hacer frente a la situación en el trabajo y dificultando su respuesta en otros ámbitos. Aunque todas las denuncias recibidas por la Dirección Regional Metropolitana durante el año 2007 fueron investigadas, solo en el 28,6% del total de casos investigados se verificó la existencia de acoso sexual. En la mayoría (52,7%) no hubo sanción al denunciado, debido a que no se logró constatar el hecho; la trabajadora denunciante ya no estaba en la empresa; o el acosador contaba con la confianza y protección del empleador. En el 21,6% de los casos se eximió de sanción al empleador denunciado, por no existir un superior jerárquico que lo sancione. Las sanciones más frecuentes aplicadas por la empresa al denunciado fueron el despido, el cambio de lugar de trabajo, la amonestación verbal o escrita y el cambio de puesto de trabajo (Carrasco y Vega, 2009).

Fuente: Elaboración propia en base a diversas fuentes.

»4.4.3.8 Capacitación

La capacitación y la formación profesional tienen la finalidad de perfeccionar, especializar y actualizar el capital humano o bien suplir el déficit de formación y la baja calificación de las y los trabajadores. Además, busca aumentar la empleabilidad de la fuerza de trabajo y mejorar la productividad y competitividad de las empresas y sus trabajadoras y trabajadores.

Los programas de capacitación tienen un alto potencial para contribuir a la equidad de género en el mercado laboral, puesto que pueden ampliar los rubros en que se forman las mujeres y con ello facilitar su acceso a sectores donde son minoría o están ausentes. Es decir, ayudan a disminuir la segmentación ocupacional y a revertir prejuicios sobre las supuestas habilidades naturales de hombres y mujeres.

Sin embargo, estos programas no siempre tienen entre sus objetivos la incorporación de un enfoque de género que preste especial interés a la superación de las barreras específicas que enfrentan las mujeres en el mercado de trabajo. En consecuencia, suelen estar más enfocados en lograr un mejor desempeño en el puesto de trabajo que en disminuir la segregación (horizontal y vertical) que afecta a las mujeres (CEPAL, FAO, ONU Mujeres, PNUD y OIT, 2013).

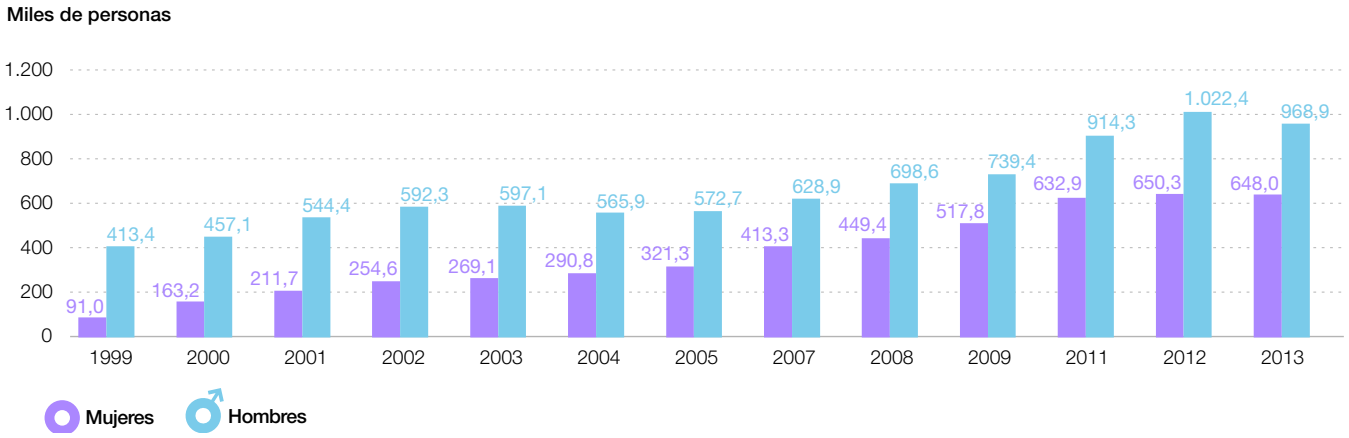
Así lo muestran los resultados de la Encuesta Laboral (ENCLA) 2014, en la cual se identifica que, del 63,8% de las empresas que han realizado capacitaciones a sus trabajadores/as en los últimos dos años. De ellas, un 33,7% lo ha hecho para que los trabajadores/as realicen de mejor manera sus tareas actuales, un 1,8% para que estos adquieren nuevas responsabilidades en las empresas y un 64,4% menciona ambas razones en igual medida (Dirección del Trabajo, 2015).

Una de las principales formas de financiamiento que tiene la capacitación en Chile es la Franquicia Tributaria, implementada en 1997, que consiste en un descuento del impuesto a la renta a pagar anualmente por las empresas, hasta por el 1% de la planilla anual de remuneraciones del conjunto de trabajadores/as contratados, por concepto de gastos en los que haya incurrido por la realización de acciones de capacitación de sus empleados y empleadas.

La Comisión Revisora del Sistema de Capacitación e Intermediación Laboral (Larrañaga y otros, 2011), señala que la política de capacitación vigente en el país es deficitaria en tres dimensiones centrales: la equidad en la asignación de los recursos (se observa un patrón regresivo, pues mediante la Franquicia Tributaria se favorece preferentemente a los trabajadores/as de las grandes empresas del país, con niveles de escolaridad relativamente altos y de ingresos altos y medio-altos), la eficiencia para lograr sus objetivos (la mayor parte de los recursos públicos se destinan a capacitar a personas que ya tienen desarrollas ciertas capacidades laborales, en vez de hacerlo con los grupos vulnerables, donde es conocido el efecto positivo en la inserción laboral de calidad) y la efectividad en sus resultados (la Franquicia Tributaria no contribuye significativamente a mejorar los ingresos laborales ni la empleabilidad de los trabajadores/as que fueron capacitados por esta vía).

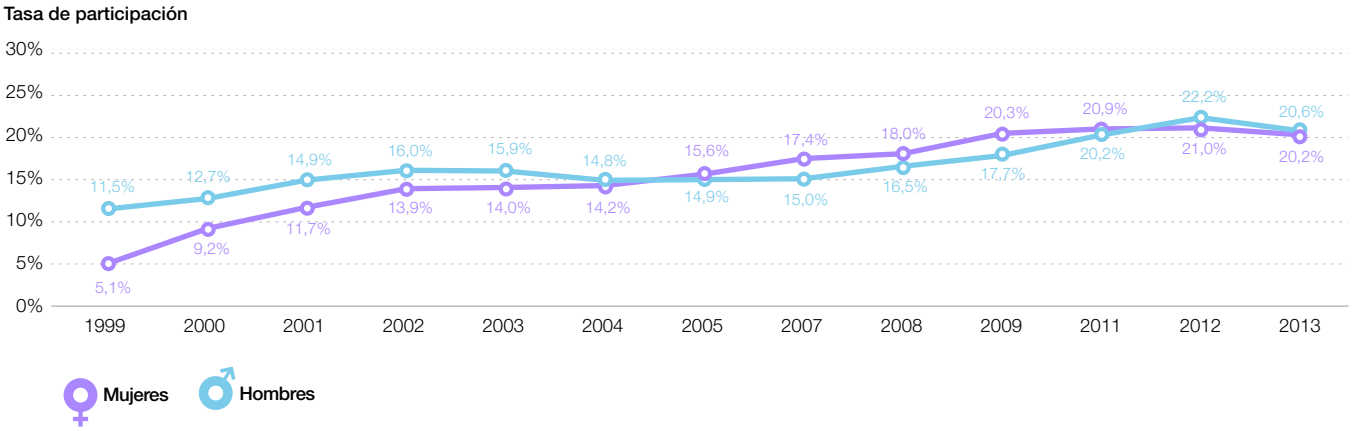
| GRÁFICO 4.35 | Capacitación vía Franquicia Tributaria, por sexo, 1999-2013.

4.35.1 Participantes totales en actividades de capacitación ejecutadas a través de Franquicia Tributaria, por sexo, 1999-2013.



Fuente: Elaboración propia en base a SENCE, Anuarios Estadísticos, 1999-2013.

4.35.2 Tasa de participación en capacitación vía Franquicia Tributaria, respecto a la fuerza de trabajo ocupada, por sexo, 1999-2013.



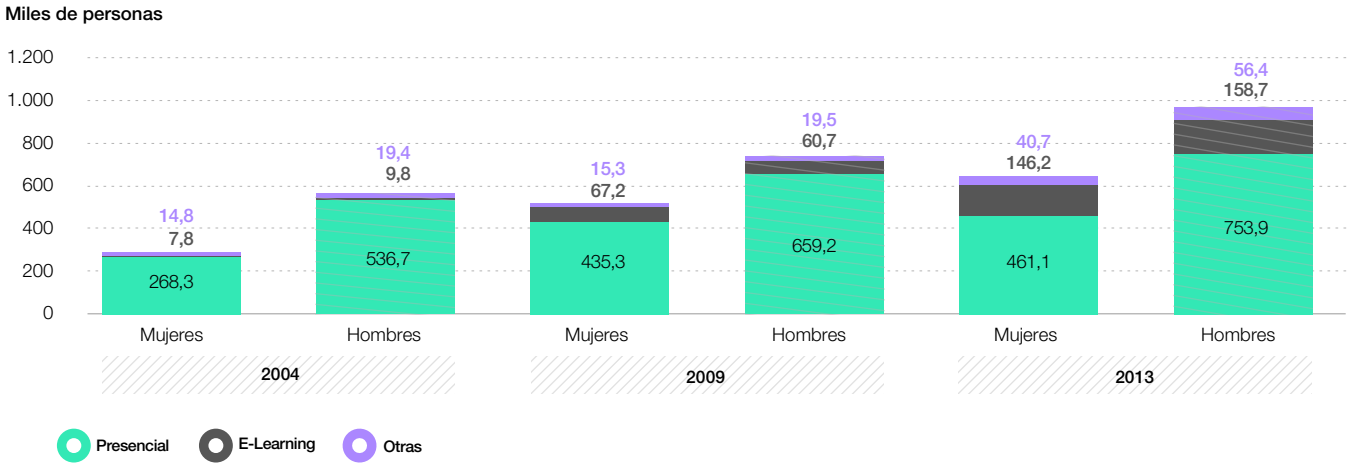
Fuente: Elaboración propia en base a SENCE, Anuarios Estadísticos, 1999-2013; ENE y NENE, 1999-2013.
Nota: La fuerza de trabajo ocupada corresponde al trimestre octubre-diciembre de cada año.

Aun así, en el **Gráfico 4.35.2**, se puede visualizar el incremento de la tasa de participación en capacitación mediante Franquicia Tributaria, especialmente entre las trabajadoras. En los últimos 14 años la tasa de participación en capacitación por esta vía se cuadruplicó entre las mujeres y se duplicó entre los hombres; con ello, en el año 2013 las tasas de participación de los hombres y las mujeres eran prácticamente similares, alrededor del 20%. Sin embargo, en dicho año, mientras se capacitaron 968.918 hombres por este mecanismo, lo hicieron solo 648.001 mujeres.

Además, los datos provistos por el SENCE que se muestran en el **Gráfico 4.36**, permiten concluir que, aunque la modalidad de capacitación vía Franquicia Tributaria más utilizada por hombres y mujeres es la presencial (75,1% de los capacitados del 2013), la modalidad de e-learning viene expandiéndose en el tiempo (desde el 2,1% hasta el 18,9% del total de capacitados en los años 2004 y 2013, respectivamente), lo que puede facilitar la participación de las mujeres, a las que suele costarles más capacitarse si las actividades se imparten fuera del horario laboral.

Además, de acuerdo con los datos de la ENCLA 2014, la mayoría de las empresas (67,8%) declara que las capacitaciones son realizadas exclusivamente dentro de la jornada de trabajo; un 19,7% las programa dentro y fuera de la jornada; y un 12,5% las lleva a cabo únicamente fuera del horario laboral. Al comparar estos datos con los de la ENCLA 2011 (Dirección del trabajo, 2012a) se observa un cambio positivo, pues han disminuido las capacitaciones fuera de la jornada laboral: un 57,2% de las empresas capacitaban durante la jornada; el 24,6% lo hacía dentro y fuera de esta, y el 18,2% solo capacitaba fuera de la jornada laboral. Este dato es relevante pues las trabajadoras frecuentemente encuentran dificultades para realizar actividades fuera del horario de trabajo, debido a que continúan responsabilizándose de las tareas del hogar y de cuidado (Dirección del Trabajo, 2015). Al respecto, un dato desalentador es que solo el 0,9% de las empresas declara entregar un bono para el cuidado de los hijos e hijas a las mujeres que asisten a cursos capacitación fuera de la jornada de trabajo, un 25,9% no lo hace y un 72,5% establece que no ha capacitado fuera de la jornada laboral a trabajadoras con hijos/as.

| GRÁFICO 4.36 | Participantes en actividades de capacitación vía Franquicia Tributaria según modalidad, por sexo, 2004, 2009 y 2013.

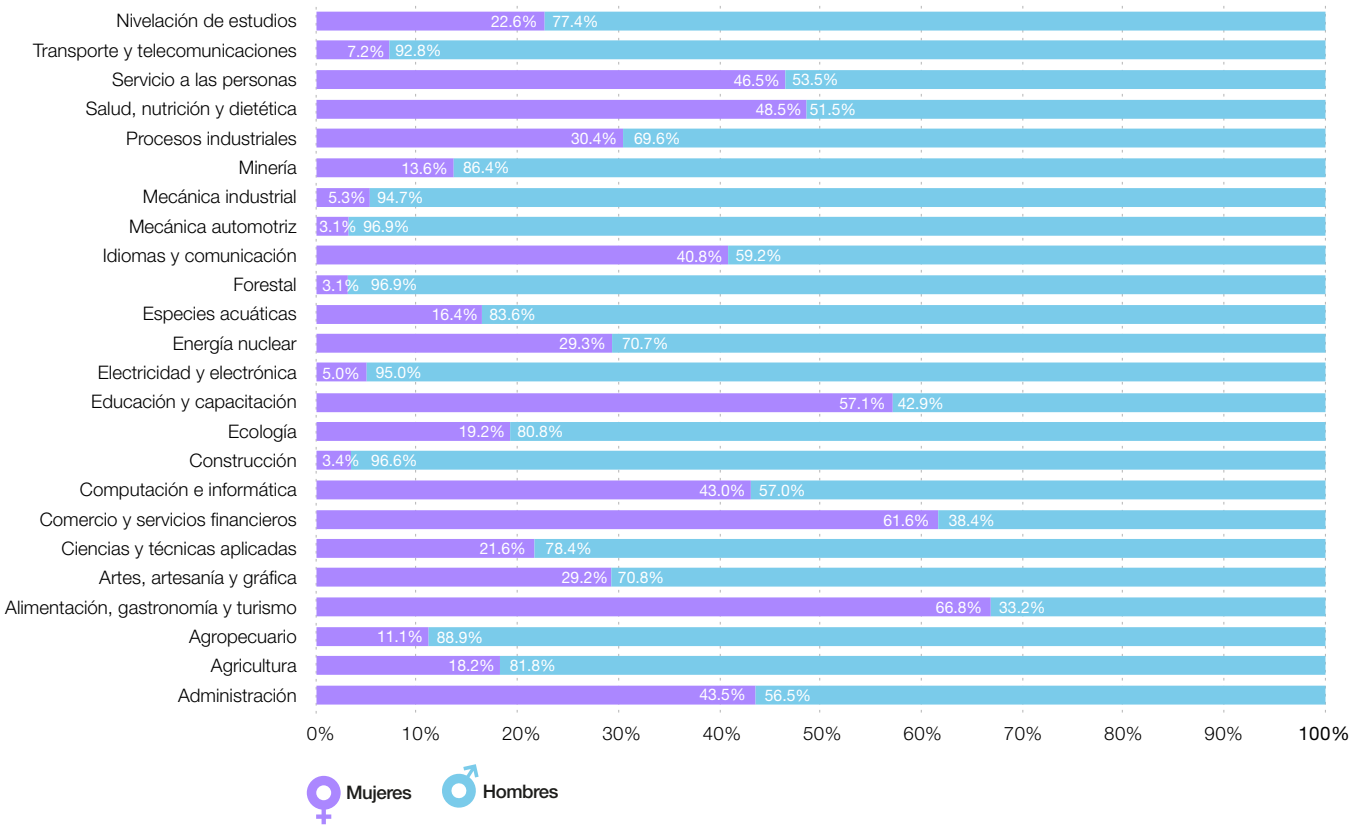


Fuente: Elaboración propia en base a SENCE, Anuarios Estadísticos, 2004, 2009 y 2013.

Por otra parte, los datos estadísticos permiten corroborar que hombres y mujeres no se capacitan en lo mismo (**Gráfico 4.37**), siendo los rubros "Alimentación, gastronomía y turismo", "Comercio y servicios financieros" y "Educación y capacitación", los que concentran una mayor proporción de mujeres respecto de los hombres. En el otro extremo, se encuentran los rubros masculinizados, tales como "Transporte y telecomunicaciones", "Minería", "Mecánica industrial y automotriz", "Forestal", "Electricidad y electrónica", "Construcción" y "Agropecuario", rubros en los cuales 9 de cada 10 participantes son hombres. Pese a ello, es interesante observar cómo la participación femenina se ha ido ampliando en rubros tales como: "Procesos industriales" (30,4%), "Energía nuclear (29,3%)", "Computación e informática" (43%) y "Administración" (43,5%).

El actual gobierno de Michelle Bachelet tiene entre sus compromisos, la capacitación de 300 mil mujeres a través del Programa +Capaz del SENCE, el que tiene por objetivo apoyar el acceso y permanencia en el mercado laboral de mujeres, jóvenes y personas con discapacidad -que se encuentren en situación de vulnerabilidad social-, mediante la capacitación técnica, el desarrollo de habilidades transversales y de intermediación laboral, que favorezcan su empleabilidad. Se espera que 40 mil de estas mujeres desarrollen emprendimientos relacionados con la capacitación recibida.

| GRÁFICO 4.37 | Distribución porcentual de las capacitaciones vía Franquicia Tributaria según sexo, por área de capacitación, 2013.



Fuente: Elaboración propia en base a SENCE, Anuario Estadístico, 2013.

→ *4.4.4 Ingresos laborales y brechas salariales*

La remuneración es una dimensión fundamental de las relaciones laborales y una variable esencial para la autonomía económica de las personas y su bienestar individual y familiar. Sin embargo, de acuerdo con los datos de la Nueva Encuesta Suplementaria de Ingresos (NESI) del año 2014, el 58,4% de las y los trabajadores en Chile percibe ingresos laborales por un valor inferior a 2 salarios mínimos netos ($362.250 líquidos), situación que es peor en el caso de las mujeres. Observando la distribución de los ingresos de la ocupación principal en el caso de las mujeres, se tiene que un 28,5% gana menos de un salario mínimo neto ($181.125 líquidos; versus el 13,6% de los hombres) y un 67,2% gana 2 salarios mínimos líquidos o menos (frente al 51,6% de los hombres). Para Brega, Durán y Sáez (2015), esto significa que los bajos salarios constituyen una realidad ampliamente extendida entre las mujeres en este país y que, por lo tanto, sus ingresos están fuertemente condicionados por el valor del salario mínimo.

Además del bajo nivel de los salarios de gran parte de la fuerza laboral, Chile ocupa el lugar 131 (entre los 134 países que entregan información) en el ranking de igualdad de salarios entre hombres y mujeres que realizan trabajos similares (WEF, Global Gender Gap Report 2015). Es decir, aunque las mujeres en todo el mundo ganan menos que los hombres y la demanda por igualdad salarial es común a la mayoría de las naciones, en nuestro país el tema reviste aún mayor gravedad. Estudios recientes demuestran que, incluso controlando por los efectos que en el salario pueden tener factores tales como el sector económico, oficio, categoría ocupacional, región y el tamaño de la empresa, las mujeres reciben un salario 17,2% menor que el de los hombres. Lo alarmante es que esta brecha no se explicaría por una diferencia en la dotación de capital humano a favor de los hombres (de hecho, esta diferencia es a favor de las mujeres), sino principalmente por razones relacionadas con la discriminación de género existente en la sociedad chilena (Brega, Durán y Sáez, 2015).

Esto es así, pese a que en 1971 Chile ratificó el Convenio N°100 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) que consagra la obligación estatal de promover y garantizar la igualdad en la remuneración de la mano de obra masculina y femenina por trabajos de igual valor. En consecuencia, en 2009 entró en vigencia la Ley N° 20.348 sobre igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres, que incorporó al Código del Trabajo (y también al Estatuto Administrativo, por el cual se rigen los trabajadores/as de la administración pública) la obligación de que todo empleador (aunque en la práctica, es exigible solo para las empresas con 200 o más trabajadores/as) debe dar cumplimiento al principio de igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres que presten un mismo trabajo[35], no siendo consideradas arbitrarias las diferencias objetivas en las remuneraciones que se funden, entre otras razones, en las capacidades, calificaciones, idoneidad, responsabilidad o productividad.

La Ley N° 20.348, sin embargo, no ha producido cambios significativos en la brecha salarial de género, siendo una de las principales dificultades para su implementación la imposibilidad de aplicación del principio de la transparencia en el sector privado[36], que dificulta el conocimiento de los montos de las retribuciones, en particular, de los premios o bonos que las

35 El Comité de la CEDAW explícitamente llamó al gobierno de Chile a que tome medidas para la "Inclusión del principio de igualdad de remuneración por trabajo de igual valor, de conformidad con el Convenio N°100 (1951) de la OIT sobre igualdad de remuneración" (Valdés, 2013b).
36 Desde 2008 está vigente la Ley N° 20.285, sobre acceso a la información pública, que regula el principio de transparencia en la Administración del Estado.

empresas entregan. El desconocimiento de esta información perjudica a las mujeres y perpetúa las diferencias entre los sexos.

En este sentido, cabe destacar que, a mediados de 2015, la Superintendencia de Valores y Seguros (SVS) emitió las nuevas normas que buscan mejorar la información que entregan las sociedades anónimas abiertas en materia de gobierno corporativo e incorporar la difusión de prácticas relacionadas con responsabilidad social y desarrollo sostenible.

Dentro de la Norma N°386 (ex N°30) se avanza al incorporar en la memoria anual de cada sociedad, entre otras, la información sobre brecha salarial de género (según tipo de cargo, responsabilidad y función desempeñada). Aunque la adopción de estas prácticas no es obligatoria, la SVS busca que se generen incentivos para que los inversionistas tomen sus decisiones privilegiando aquellas sociedades en que sus intereses estén mejor resguardados y donde la igualdad de género sea considerada un valor relevante.

De igual modo, durante el año 2015 ha estado en discusión en el Congreso de la República un “Proyecto de Ley que moderniza el sistema de relaciones laborales”, que, entre otros asuntos vinculados principalmente con los derechos colectivos, contempla la ampliación del derecho a información de los sindicatos, con la finalidad de mejorar la calidad de las negociaciones. Esto permitiría acceder, entre otras, a la información (de carácter general e innominada) sobre remuneraciones por sexo, lo que a su vez ofrecería la posibilidad de detectar las brechas y poder abordarlas.

Un mejor nivel de los salarios de las trabajadoras y la igualdad salarial entre hombres y mujeres son condiciones que promueven la participación laboral de estas últimas, pero también aportan beneficios a las empresas. Al aumentar la impresión de equidad y justicia entre las y los empleados, se contribuye a mejorar el clima laboral y las relaciones laborales, se incrementa la productividad y también se ve favorecida la imagen de la empresa (Henríquez y Riquelme, 2011).

RECUADRO 4.9

Las múltiples causas explicativas de la brecha salarial.

1. PRODUCTIVIDAD

• Los procesos de socialización temprana (principalmente familia, escuela y medios de comunicación), presentan fuertes sesgos de género. Ellos se manifiestan, entre otras cosas, en los intereses y rendimientos académicos. A las niñas se les fomentan sus "habilidades blandas" y se estimula poco su desempeño en ciencias y matemáticas. Luego, al egresar de la secundaria, las mujeres postulan en mucha menor proporción a las carreras que implican estas disciplinas. No todos los campos de estudio son igualmente rentables, y ahí radica el problema. Justamente las actividades donde se despliega el conocimiento tecnológico es el más valorado y mejor remunerado, lo que se traduce en que, en promedio, las mujeres perciben peores sueldos que los hombres.

• Muchas mujeres obtienen bajos salarios debido a que trabajan en áreas consideradas tradicionalmente "femeninas", generalmente una extensión de su rol tradicional de cuidadoras, con baja productividad y alta sustitución entre trabajadores, lo que se traduce en bajas remuneraciones (segmentación horizontal). Casi la mitad de las mujeres que trabaja en forma remunerada lo hace en actividades de Comercio, Enseñanza y Servicio Doméstico. Estas últimas dos ramas, junto con la de Servicios Sociales y de Salud, tienen más de un 70% de mujeres entre sus ocupados (INE, 2015a).

• Debido a la maternidad, muchas mujeres experimentan una merma en su capital humano, derivada de las interrupciones laborales, de las reducciones en la jornada laboral, de la posible pérdida de oportunidades de capacitarse o a ocupar cargos mejor remunerados y con más responsabilidades, entre otros. También es posible que opten por puestos de trabajo favorables a la vida familiar, como el empleo a tiempo parcial, lo cual redunda en remuneraciones más bajas.

2. NORMATIVA

• Chile tiene un Código Laboral anacrónico que deposita en las mujeres la responsabilidad por el cuidado de los hijos/as, imponiendo, correlativamente, algunas obligaciones solo a los empleadores de mujeres. Especialmente discriminatorio resulta el artículo 203 del Código del Trabajo que establece que los establecimientos que ocupan 20 o más trabajadoras de cualquier edad o estado civil, deberán proveer el servicio de sala cuna. Así, las mujeres reciben menores salarios que los hombres debido al "castigo" que el empleador hace en su salario durante la edad fértil, como anticipo del posible costo que deberá enfrentar con el pre y posnatal, el fuero maternal, el derecho de alimentación, la sala cuna y/o las ausencias en caso de enfermedades u otros de los hijos pequeños.

• Si bien está vigente desde el año 2009, se evidencia poca efectividad de la ley 20.348 de igualdad salarial entre hombres y mujeres. En primer lugar, la ley es poco conocida y solo es exigible a las empresas con más de 200 trabajadores/as; además, faltan parámetros objetivos con los que comparar un trabajo y su remuneración; la Dirección del Trabajo no tiene capacidad fiscalizadora; y el incumplimiento se castiga con una multa, no con el resarcimiento de la desigualdad salarial.

3. DISCRIMINACIÓN

• Históricamente se ha considerado a las mujeres como económicamente

dependientes o como “perceptoras secundarias” de ingresos, definiendo -a priori- que no es necesario pagarles tanto como a sus colegas hombres, pues no deben “mantener a una familia”. Estas consideraciones deben ser superadas, sobre todo si se tiene en cuenta que un 37,9% de los hogares en Chile tiene una jefa de hogar mujer (Encuesta CASEN, 2013).

• Las mujeres se concentran en posiciones medias o bajas al interior de las organizaciones y son muy pocas las que logran ascender (“techo de cristal” o segmentación vertical). Un estudio de McKinsey (2012) realizado en grandes empresas europeas demostró que, por ejemplo, los hombres tienen el doble de posibilidades que las mujeres de pasar de puestos de jefatura medias a subgerencias y cinco veces más de posibilidades que ellas de llegar a gerencias generales. Las dificultades para ascender no radican en la falta de capacidades, sino en sesgos inconscientes y estereotipos, tanto descriptivos como prescriptivos, que distorsionan las percepciones y condicionan las evaluaciones de quienes toman las decisiones de promoción (Heilman y Parks-Stamm, 2007). En general, hay una infravaloración del trabajo de las mujeres.

• Particularmente respecto de las que son madres, los empleadores suelen caer en condicionamientos culturales y presunciones estereotipadas sobre la carga que representa la familia en el tiempo y la energía de las trabajadoras y su presunto efecto en la productividad y eficiencia de ellas, tendiendo a remunerar en menor medida su trabajo.

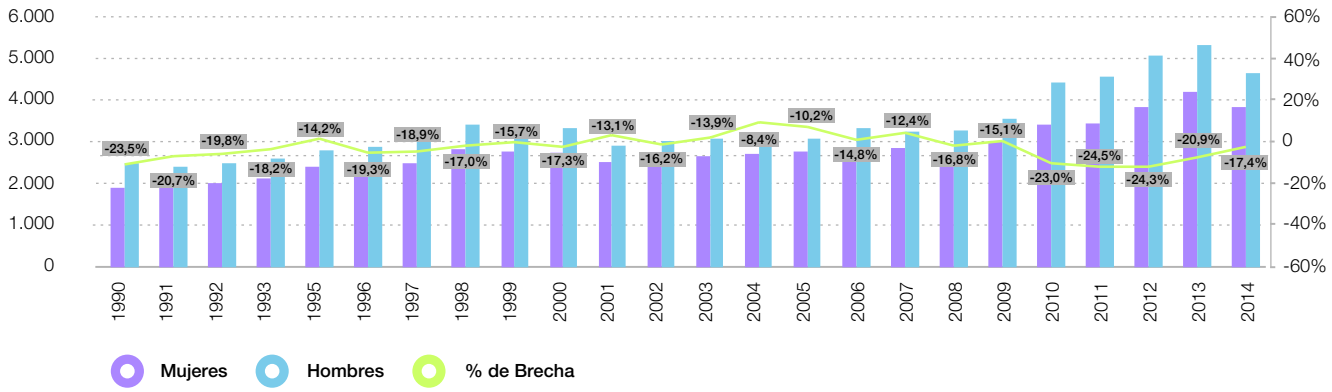
• Comparado con los hombres, es menos frecuente que las mujeres negocien su salario. Esto se debe en parte a que las que lo hacen son consideradas “agresivas”, lo que no está valorado en el mercado laboral. Al contrario, cuando los hombres negocian, son percibidos como ambiciosos, exitosos y, por consiguiente, valiosos para la organización. Adicionalmente, hay otros asuntos que juegan en contra de la frecuencia de negociación: la mayor aversión al riesgo y a la competencia, y la subvaloración de las habilidades propias, que presentan, en promedio, las mujeres (Macera, 2015).

Fuente: Recuadro basado en el de la Serie ComunidadMujer | N° 32 | junio 2015.

Al realizar un análisis en el tiempo, se observa que las mujeres han avanzado en los niveles de sus remuneraciones pero que es mucho lo que resta por hacer. De hecho, como se observa en el **Gráfico 4.38**, entre los años 1990 y 2014, mirando de punta a punta, la trayectoria de los ingresos medios por hora de la actividad principal de los trabajadores dependientes muestra una tendencia similar entre hombres y mujeres, duplicándose el ingreso real en ambos casos y, por lo tanto, manteniéndose la brecha salarial en niveles similares los años 1990 y 2014.

Al analizar la evolución de la brecha salarial de género de las y los trabajadores dependientes entre 25 y 59 años en las últimas dos décadas, se puede distinguir tres momentos: uno entre 1990 y 2004, donde aunque con cierta volatilidad, la brecha muestra una tendencia decreciente, pasando del -23,5 al -8,4%; luego, entre 2005 y 2011, también con algo de intermitencia, la tendencia es creciente, pasando del -10,2 al -24,5%; para finalmente, entre 2012 y 2014, mostrar una tímida tendencia decreciente, que va desde el -24,3 al -17,4%, y que esperamos se siga reforzando.

| GRÁFICO 4.38 | Ingreso medio por hora de la actividad principal, de trabajadores dependientes (25-59 años), por sexo y brecha salarial de género, 1990-2014.



Fuente: Elaboración propia en base a ESI y NESI, 1990-2014.
Notas: La diferencia en el ingreso medio por hora entre hombres y mujeres trabajadores dependientes es estadísticamente significativa todos los años (1%).
Detalles sobre el cálculo del ingreso medio por hora de las y los trabajadores dependientes, se encuentran en el Anexo Metodológico.
Brecha calculada como porcentaje del ingreso medio por hora de los hombres [(m-h)/h].
En el año 1994 no se realizó la encuesta.

Ahora bien, es importante destacar 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 la categoría ocupacional, la edad, el nivel socioeconómico de las personas, los años de educación formal que han alcanzado, las horas que trabajan semanalmente, la rama donde están insertas laboralmente, y el tamaño de la empresa donde trabajan, tal como se mostrará a continuación.

CATEGORÍA OCUPACIONAL

Si se distingue según categoría ocupacional, se puede observar en el **Gráfico 4.39**, que los mayores niveles de ingreso medio por hora se presentan entre los empleadores/as y asalariados/as, mientras que los más bajos se registran entre quienes se desempeñan por cuenta propia o en el trabajo doméstico remunerado.

Aunque las distintas categorías ocupacionales no son totalmente comparables, en términos generales las brechas salariales entre hombres y mujeres, en todas ellas, han disminuido considerablemente entre 1990 y 2014 en, pero aún son una realidad, con excepción del trabajo doméstico.

Las mayores brechas se registran entre los asalariados, en particular, entre los del sector público, donde hay una amplia concentración de mujeres, pero que se insertan en puestos de menor categoría (secretarias) o en ocupaciones donde los salarios son menores (profesoras, auxiliares de salud).

Recientemente, la DIPRES realizó un estudio específico para analizar, entre otros asuntos vinculados con la equidad, la brecha salarial de género en el

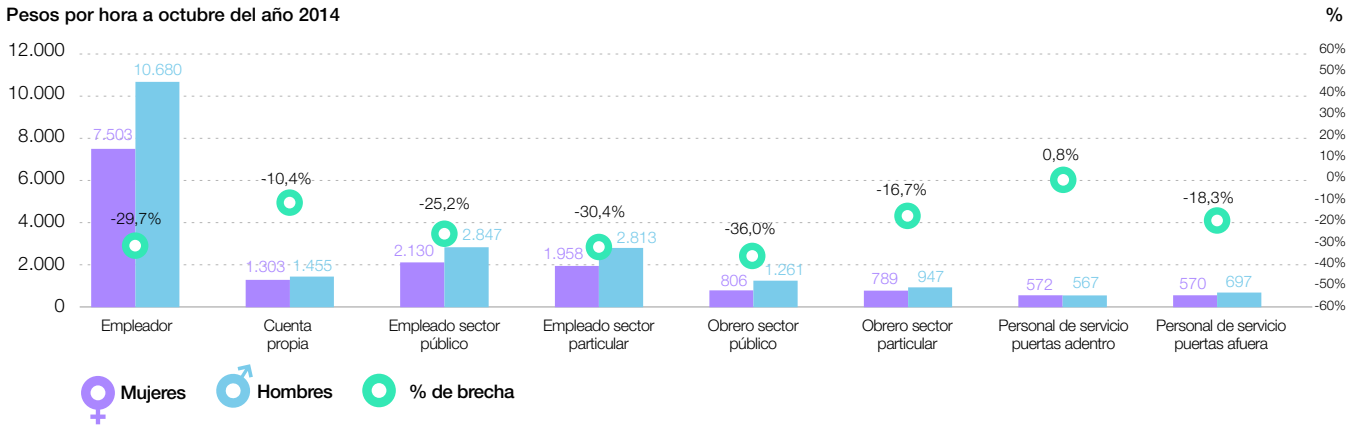
Gobierno Central[37] (Bentancor *et al*, 2015). En él se constata que la brecha promedio alcanza al -20,2%. Desagregando por estamento, se encuentra que entre las y los Técnicos es donde se presenta la mayor brecha (-37,5%), seguido por las y los Profesionales (-17,2%), las y los Auxiliares (-12,7%), los Administrativos/as (-8,1%) y los Directivos/as No Profesionales (-5,4%). En el único estamento donde la brecha salarial de género se revierte, es decir, donde las mujeres en promedio ganan más que los hombres, es entre los Directivos/as, donde se llega a un 11,6%.

Al estudiar a las reparticiones públicas con más trabajadores/as, se encuentra que el mayor responsable de la brecha salarial entre las y los Técnicos, Profesionales y Auxiliares, es el Ministerio de Educación, quien presenta brechas salariales en contra de las mujeres del -47,7%, -24% y -17,1%, respectivamente. Esto es especialmente grave si se considera que dicho Ministerio (y en general la rama de actividad de la Enseñanza) está tremendamente feminizado.

37 El análisis corresponde al personal disponible que incluye al de la dotación, como al que está fuera de la dotación. No se considera al personal de las Fuerzas Armadas, de Orden y Seguridad Pública, como tampoco a senadores o diputados. Entre los directivos de cada institución, se excluye a las autoridades de Gobierno (Presidenta, ministros/as, subsecretarios/as, intendentes, gobernadores/as). A junio de 2014 el 58,1% del personal disponible del Gobierno Central es femenino: 163.669 mujeres y 118.079 hombres. Un 52,3% de las funcionarias está "a contrata", frente a 44,9% de los funcionarios, mientras que un 27,4% y un 34%, respectivamente es personal "de planta". El estamento que tiene más funcionarios y funcionarias es el Profesional (46,8% de los hombres y 41,4% de las mujeres); le siguen el Técnico (22,8% de los hombres y 30,4% de las mujeres) y el Administrativo (13,7% de los hombres y 19,2% de las mujeres). Así, se produce una feminización en el segmento Administrativo que alcanza el 66,1%, en el Técnico, que se sitúa en 64,9% y en el Profesional, que llega al 55,1%. Es decir, los segmentos masculinizados son los de Auxiliares (56,6%), Directivos No Profesionales (68,9%) y Directivos (58,2%).

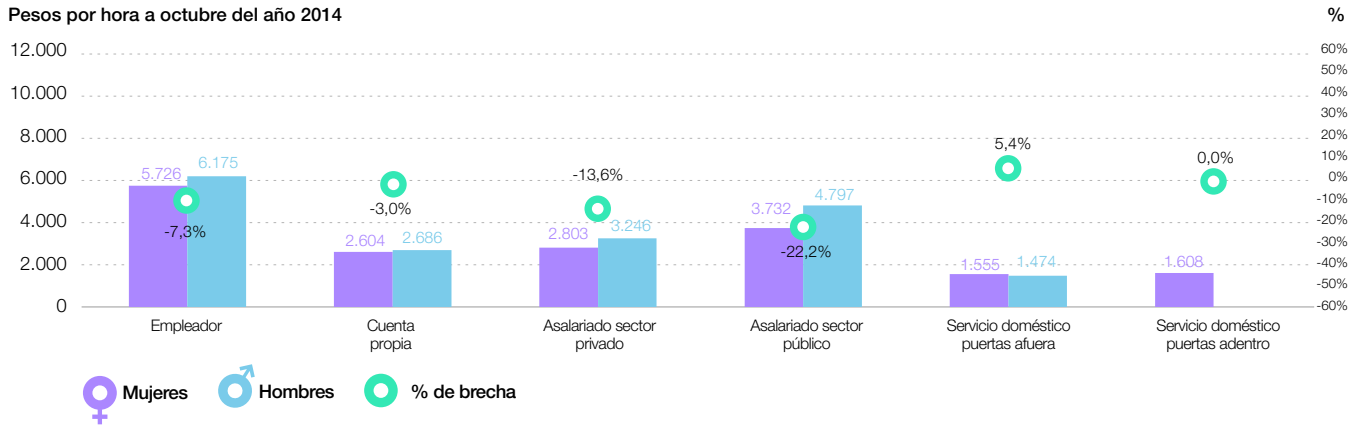
| GRÁFICO 4.39 | Ingreso medio por hora de la actividad principal de ocupados (25-59 años), según categoría ocupacional, por sexo y brecha salarial de género, 1990 y 2014.

4.39.1 Ingreso medio por hora de la actividad principal de ocupados (25-59 años), según categoría ocupacional, por sexo y brecha salarial de género, 1990.



Fuente: Elaboración propia en base a ESI, 1990.
Notas: La diferencia en el ingreso medio por hora entre hombres y mujeres ocupados/as es estadísticamente significativa en las categorías Empleador (1%), Cuenta propia (1%), Empleado sector público (1%), Empleado sector particular (1%), Obrero sector público (1%), Obrero sector particular (1%) y Personal de servicio puertas afuera (1%).
Brecha calculada como porcentaje del ingreso medio por hora de los hombres [(m-h)/h].

4.39.2 Ingreso medio por hora de la actividad principal de ocupados (25-59 años), según categoría ocupacional, por sexo y brecha salarial de género, 2014.



Fuente: Elaboración propia en base a NESI, 2014.
Notas: La diferencia en el ingreso medio por hora entre hombres y mujeres es estadísticamente significativa en todas las categorías ocupacionales (1%).
Brecha calculada como porcentaje del ingreso medio por hora de los hombres [(m-h)/h].
No hay hombres ocupados para la categoría servicio doméstico puertas adentro.

TRAMO DE EDAD

Si de ahora en adelante, nos concentramos exclusivamente en los trabajadores/as dependientes (es decir, dejamos fuera a los empleadores/as y trabajadores/as por cuenta propia), es posible observar que, tal como lo registra el **Gráfico 4.40**, en la actualidad los ingresos medios por hora de las trabajadoras dependientes aumentan con la edad hasta el tramo entre 35 y 39 años, rango de edad a partir del cual el nivel de los ingresos empieza a decrecer (salvo el tramo entre 45 y 49 años). Entre los hombres, el valor máximo de los ingresos se da antes, en el tramo de 35-39 años. La brecha salarial alcanza sus valores más altos en los tramos 40-44 años (-25,4%) y 50-54 años (-26,3%).

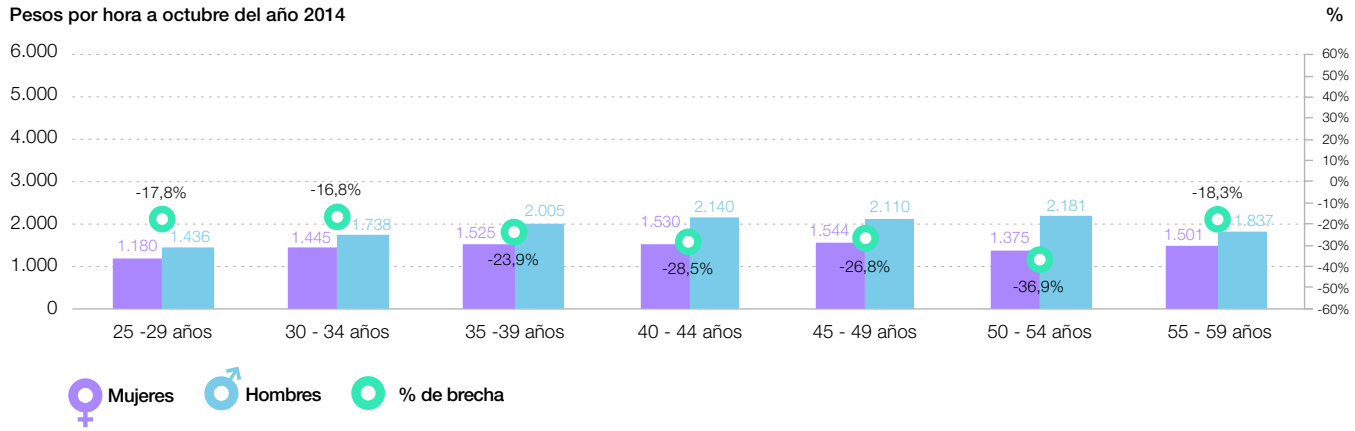
Detrás de estos salarios hay diferente capital humano acumulado, distintas ocupaciones, cargos, ramas de actividad, regiones, etc. Por ello es difícil explicar a qué se deben las diferencias, pero si nos enfocamos solo en variables "generacionales", es posible advertir que, tanto en el pasado como ahora, las mujeres mayores tienen menos años de escolaridad y, por lo general, tuvieron un ingreso tardío al mercado laboral, lo que las hace contar con menos experiencia, factores que podrían estar incidiendo en su menor salario por hora.

En 1990 el patrón de salarios según edad era diferente. Entre los hombres, el salario por hora tiende al aumento junto con la edad, alcanzando el punto más alto en el tramo entre 50-54 años, para luego disminuir entre los asalariados del tramo 55-59 años. Las trabajadoras dependientes, por su parte, no muestran una tendencia tan clara, pero el punto más alto del ingreso por hora lo obtienen a los 45-49 años. Sin ser un estudio longitudinal, observando los datos de la Encuesta ESI del año 1990 y la NESI del 2014, se puede sostener que las mujeres de la cohorte que a comienzos de la democracia tenían entre 25 y 29 años y enfrentaban una brecha del -17,8%, en 2014, cuando tienen entre 55 y 59 enfrentan una mayor, del -22,1%. Sin embargo, al no ser la misma muestra de personas encuestadas, no es posible concluir lo anterior rigurosamente.

De todas formas, toda la literatura apunta a que como las mujeres suelen entrar más tarde al mercado laboral y participan en él de forma intermitente debido, por ejemplo, a la crianza de los hijos e hijas, esto puede ir en detrimento de su experiencia y desarrollo profesional, causando que las brechas de salarios crezcan con la edad (Ñopo, 2012). De hecho, siguiendo esta hipótesis vinculada a la etapa de fertilidad de las mujeres, no es extraño que luego de los 40 años las brechas salariales de género alcancen su máxima expresión, superando el 25% en contra de las mujeres en edades de entre 40 y 44 años y llegando a su mayor magnitud en el tramo 50-54 años (-26,3%). Entre los 25 y los 39 años, las mujeres que decidieron ser madres de uno o más hijos/as, tuvieron dentro de su trayectoria laboral, varios meses fuera de su puesto de trabajo por estar con permiso de pre y postnatal, muchas probablemente acortaron su jornada laboral o definitivamente salieron del mercado laboral para enfocarse en la crianza; otras, posiblemente, por sus responsabilidades familiares, no pudieron asistir a cursos de capacitación o no realizaron estudios de especialización, ni tampoco asumieron (por iniciativa propia o por prejuicio de su jefatura) mayores responsabilidades al interior de sus equipos. Los hombres en cambio, que no se ven enfrentados a este tipo de restricciones, avanzaron ascendentemente en sus trayectorias laborales, dedicándose por completo al trabajo, especializándose, asumiendo jefaturas, etc.

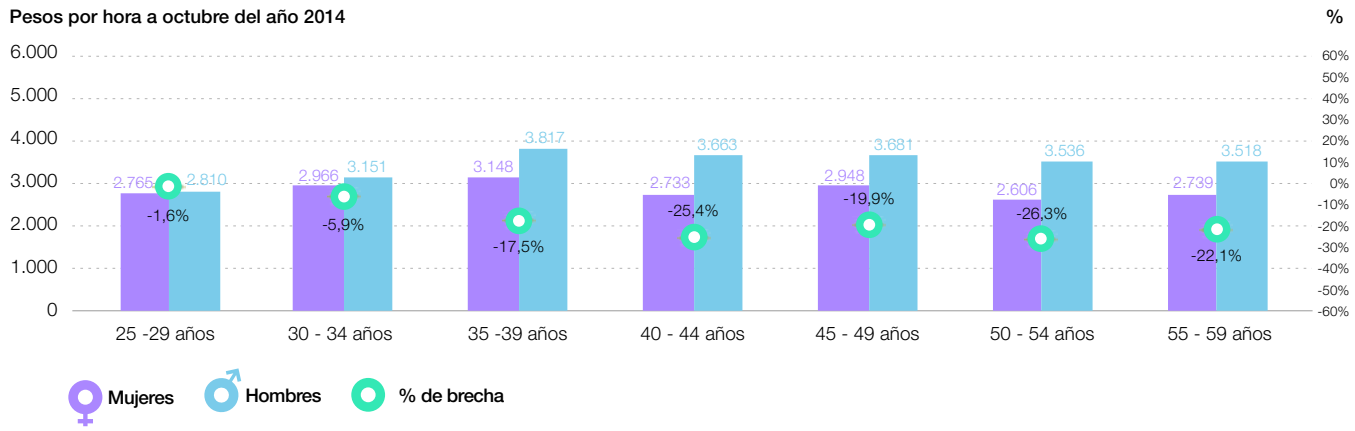
| GRÁFICO 4.40 | Ingreso medio por hora de la actividad principal de trabajadores dependientes (25-59 años), según tramo de edad, por sexo y brecha salarial de género, 1990 y 2014.

4.40.1 Ingreso medio por hora de la actividad principal de trabajadores dependientes (25-59 años), según tramo de edad, por sexo y brecha salarial de género, 1990.



Fuente: Elaboración propia en base a ESI, 1990.
Notas: La diferencia en el ingreso medio por hora entre hombres y mujeres trabajadores dependientes es estadísticamente significativa en todos los tramos de edad (1%).
Brecha calculada como porcentaje del ingreso medio por hora de los hombres [(m-h)/h].

4.40.2 Ingreso medio por hora de la actividad principal de trabajadores dependientes (25-59 años), según tramo de edad, por sexo y brecha salarial de género, 2014.



Fuente: Elaboración propia en base a NESI, 2014.
Notas: La diferencia en el ingreso medio por hora entre hombres y mujeres trabajadores dependientes es estadísticamente significativa en todos los tramos de edad (1%).
Brecha calculada como porcentaje del ingreso medio por hora de los hombres [(m-h)/h].

Un estudio de Uribe-Echeverría (2008), concluye que el castigo que se hace en el salario de las madres trabajadoras en Chile no se explica tanto por la opción de las mujeres de contar con empleos amigables con la maternidad, sino que es ocasionada por la interrupción de su participación laboral en la
Un estudio de Uribe-Echeverría (2008), concluye que el castigo que se hace en el salario de las madres trabajadoras en Chile no se explica tanto por la opción de las mujeres de contar con empleos amigables con la maternidad, sino que es ocasionada por la interrupción de su participación laboral en la etapa de crianza, reduciendo su experiencia laboral. Al mismo tiempo, otra explicación posible se encuentra en que las mujeres, anticipando una vida laboral más corta y discontinua, probablemente tienen menos incentivos para invertir en educación formal orientada al mercado, deteriorando sus opciones salariales.

Por su parte, Perticará y Bueno (2009) estudiaron las brechas salariales usando el panel de datos de la Encuesta de Protección Social (EPS) 2002-2006, que permite controlar por la experiencia laboral efectiva de hombres y mujeres y su historial de trabajo. Las autoras concluyen que son los años más recientes de experiencia laboral los que presentan una mayor tasa de retorno, incluso, dichos años tienen un mayor retorno que la oportunidad de esa experiencia laboral (timming).

De esta manera, se puede ver la vigencia que la división sexual del trabajo en la sociedad sigue siendo un mecanismo muy importante a través del cual se producen, sistemáticamente, diferencias en la participación laboral y en los salarios de los hombres y las mujeres (CEPAL, 2015).

DECIL DE INGRESO AUTÓNOMO

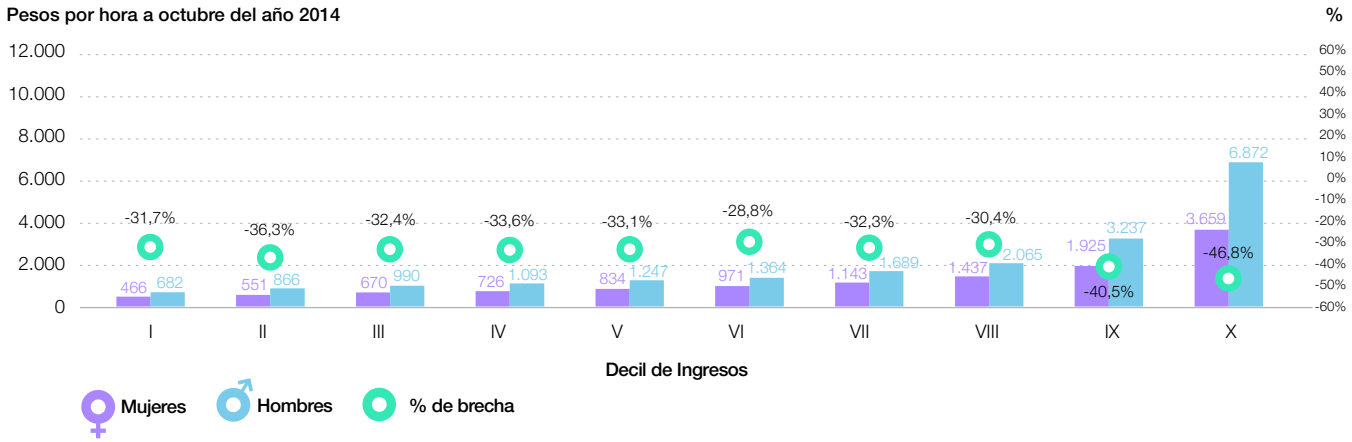
En relación al estrato socioeconómico, se puede ver que el ingreso por hora de la actividad principal de las y los trabajadores dependientes aumenta considerablemente desde los primeros a los últimos deciles de ingresos, aunque no se incrementa de igual manera para los hombres y las mujeres, como se muestra en el **Gráfico 4.41.**

Las diferencias de ingresos entre uno y otro decil son mayores entre los hombres que entre las mujeres. Así, mientras en 2014 los trabajadores dependientes del decil X percibían 6 veces los ingresos de los hombres del decil I, las trabajadoras dependientes del decil X percibían aproximadamente 5 veces los ingresos de las mujeres del decil I. En consecuencia, las mayores brechas salariales por género se producen entre las mujeres y los hombres de los deciles de mayores ingresos.

Al mismo tiempo, si se compara a nivel de decil, lo que sucede hoy con lo que sucedía en 1990, se puede observar que tanto las brechas socioeconómicas como las salariales por sexo se han acortado considerablemente. Con todo, la situación actual dista mucho de la igualdad.

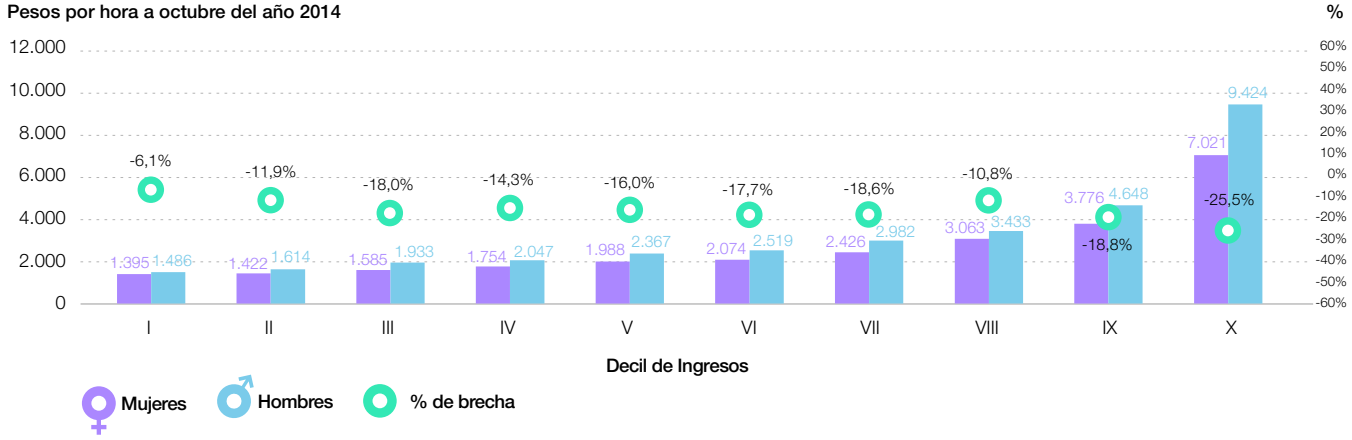
| GRÁFICO 4.41 | Ingreso medio por hora de la actividad principal de trabajadores dependientes (25-59 años), según decil de ingresos, por sexo y brecha salarial de género, 1990 y 2014.

4.41.1 Ingreso medio por hora de la actividad principal de trabajadores dependientes (25-59 años), según decil de ingresos, por sexo y brecha salarial de género, 1990.



Fuente: Elaboración propia en base a ESI, 1990.
Notas: La diferencia en el ingreso medio por hora entre hombres y mujeres trabajadores dependientes es estadísticamente significativa en todos los deciles de ingreso autónomo (1%).
Brecha calculada como porcentaje del ingreso medio por hora de los hombres [(m-h)/h].

4.41.2 Ingreso medio por hora de la actividad principal de trabajadores dependientes (25-59 años), según decil de ingresos, por sexo y brecha salarial de género, 2014.



Fuente: Elaboración propia en base a NESI, 2014.
Notas: La diferencia en el ingreso medio por hora entre hombres y mujeres trabajadores dependientes es estadísticamente significativa en todos los deciles de ingreso autónomo (1%).
Brecha calculada como porcentaje del ingreso medio por hora de los hombres [(m-h)/h].

NIVEL EDUCACIONAL

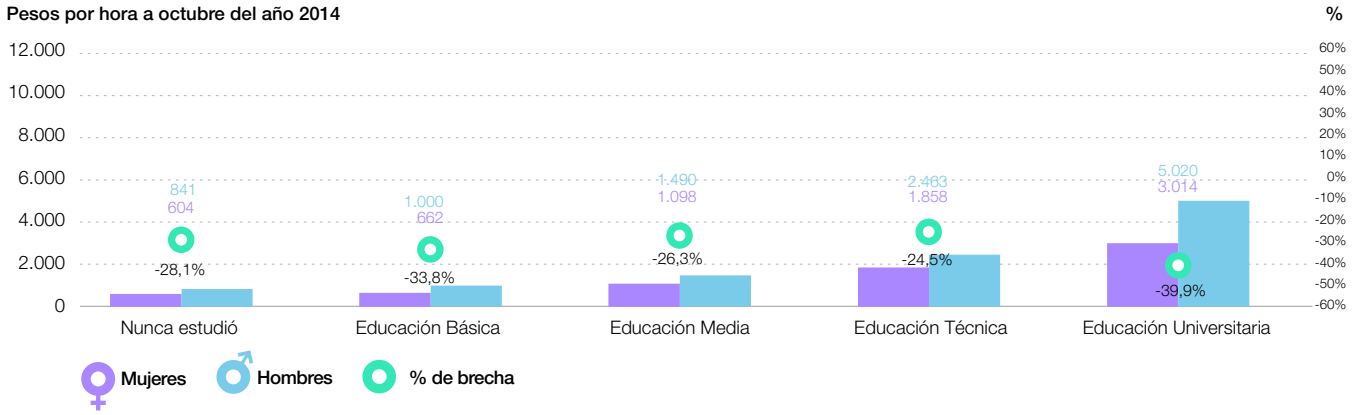
De igual modo, según datos de la Encuesta NESI (**Gráfico 4.42**), a medida que el nivel educacional de las personas es más alto, el ingreso medio por hora también es mayor, tanto para hombres como para mujeres.
Sin embargo, es necesario destacar que el aumento que se produce en los salarios al adquirir más nivel educacional es mucho mayor para los hombres que para las mujeres. Por ejemplo, en 1990, las mujeres que tenían Educación Universitaria tenían un ingreso por hora que era un 62,2% más alto que aquellas que tenían Educación Técnica, mientras que los hombres con Educación Universitaria ganaban en promedio el doble (103,8%) que aquellos que tenían Educación Técnica. En 2014, el aumento en el salario entre un nivel educacional y otro superior, es siempre mayor para los hombres que para las mujeres, salvo, levemente para aquellas que tienen Educación Técnica, respecto de aquellas que tienen Educación Media, donde su salario por hora crece en promedio un 50,4%, mientras que en el caso de los hombres crece un 44%. La otra excepción la constituyen las mujeres que realizan un Doctorado, pues respecto de aquellas que tienen una "Postítulo o Maestría", tienen un salario por hora que es 63,8% más alto, mientras que, en el caso de los hombres, el salario es solo un 7,4% mayor. Cabe destacar entonces, el bajo aumento que representa para ellas, en comparación con los hombres, la realización de una "Postítulo o Maestría", pues para los hombres el salario por hora promedio crece en un 71%, mientras que para ellas en apenas un 46,9%.

De cualquier manera, las mujeres perciben un salario más bajo que los hombres, siendo la brecha salarial mayor en el grupo que posee más años de escolaridad; salvo, entre las trabajadoras dependientes que han estudiado un Doctorado, que ganan más que los hombres (con una brecha de 3,4%). Así, el 2014 la brecha salarial entre trabajadores dependientes va desde -7,3% entre quienes nunca estudiaron, hasta el -32,1% en el segmento que ha alcanzado niveles académicos de "Postítulo o Maestría". Cabe señalar que la única excepción a esta tendencia ocurre entre los trabajadores dependientes con estudios técnicos, cuya brecha salarial presenta una leve mejoría en relación a los asalariados con estudios de Educación Media (-19,6% y -23%, respectivamente).

Esto significa 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. Así, 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.

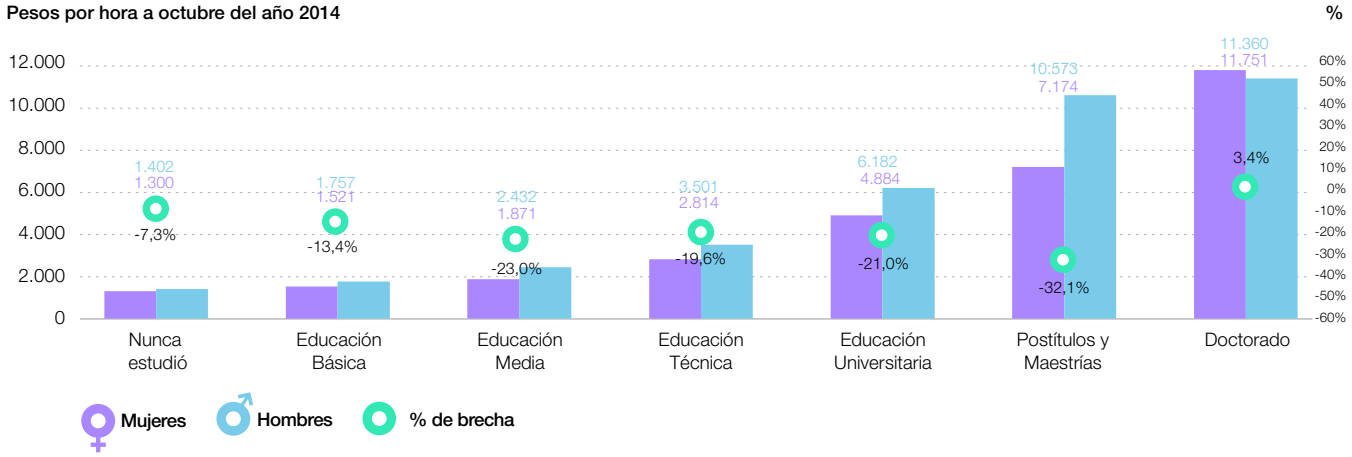
| GRÁFICO 4.42 | Ingreso medio por hora de la actividad principal de trabajadores dependientes (25-59 años), según nivel educacional, por sexo y brecha salarial de género, 1990 y 2014.

4.42.1 Ingreso medio por hora de la actividad principal de trabajadores dependientes (25-59 años), según nivel educacional, por sexo y brecha salarial de género, 1990.



Fuente: Elaboración propia en base a ESI, 1990.
Notas: La diferencia en ingreso medio por hora entre hombres y mujeres trabajadores dependientes es estadísticamente significativa en todos los niveles educacionales (1%).
Brecha calculada como porcentaje del ingreso medio por hora de los hombres [(m-h)/h].

4.42.2 Ingreso medio por hora de la actividad principal de trabajadores dependientes (25-59 años), según nivel educacional, por sexo y brecha salarial de género, 2014.



Fuente: Elaboración propia en base a NESI, 2014.
Notas: La diferencia en ingreso medio por hora entre hombres y mujeres trabajadores dependientes es estadísticamente significativa en las categorías Nunca estudió (1%), Educación Básica (1%), Educación Media (1%), Educación Técnica (1%), Educación Universitaria (1%), Postítulos y Maestrías (1%) y Doctorado (5%).
Brecha calculada como porcentaje del ingreso medio por hora de los hombres [(m-h)/h].

JORNADA DE TRABAJO

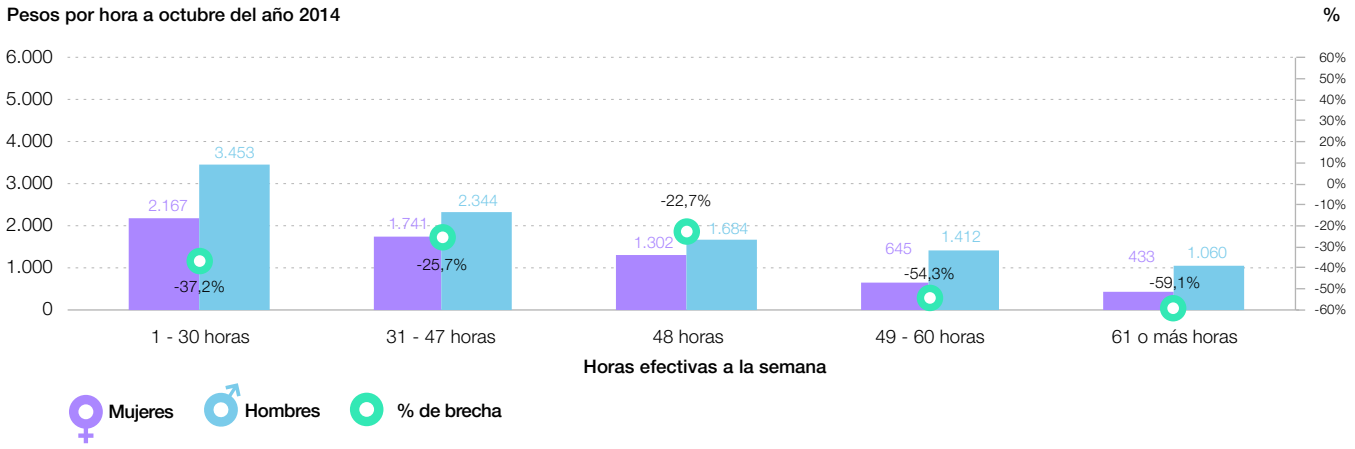
Actualmente, las brechas salariales en detrimento de las mujeres son más marcadas en los extremos de las jornadas laborales, es decir, entre las trabajadoras y trabajadores dependientes que laboran menos horas (ocupaciones que concentran preferentemente mujeres) y entre los que trabajan una mayor cantidad de horas (donde los hombres están sobrerrepresentados). En una comparación punta a punta en el período bajo análisis, se observa que para todos los tramos de horas efectivas trabajadas a la semana, las brechas han disminuido.

Es notable ver en el **Gráfico 4.43**, cómo a medida que aumentan las horas efectivas trabajadas a la semana, menor es el valor de cada una de esas horas. Esto puede significar que existe abuso hacia algunos trabajadores/as, donde se pacta un salario por una jornada completa, pero en la práctica se trabaja más que eso, haciendo menos rentable cada hora; o que los trabajadores/as que ganan menos son, justamente, aquellos/as que se ven compelidos a trabajar más que la jornada completa.

Sin embargo, en el caso de las mujeres que trabajan jornada parcial (30 horas o menos), el valor de su hora no es el más alto (el progresivo descenso comienza en el tramo de horas siguiente). Esto revela que la flexibilidad laboral, que permite a las mujeres participar en los mercados de trabajo mientras siguen a cargo de múltiples responsabilidades en sus hogares, tiene un costo que se refleja en los salarios más bajos (Ñopo, 2012).

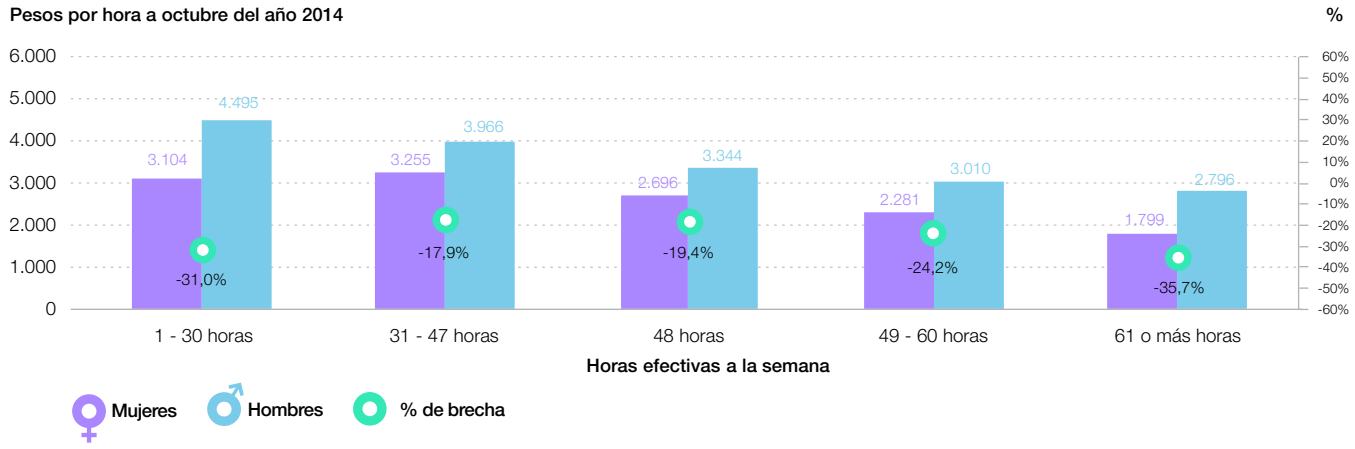
| GRÁFICO 4.43 | Ingreso medio por hora de la actividad principal de trabajadores dependientes (25-59 años), según tramo de horas efectivas a la semana, por sexo y brecha salarial de género, 1990 y 2014.

4.43.1 Ingreso medio por hora de la actividad principal de trabajadores dependientes (25-59 años), según tramo de horas efectivas a la semana, por sexo y brecha salarial de género, 1990.



Fuente: Elaboración propia en base a ESI, 1990.
Notas: La diferencia en el ingreso medio por hora entre hombres y mujeres trabajadores dependientes es estadísticamente significativa en todos los tramos de horas efectivas (1%).
Brecha calculada como porcentaje del ingreso medio por hora de los hombres [(m-h)/h].

4.43.2 Ingreso medio por hora de la actividad principal de trabajadores dependientes (25-59 años), según tramo de horas efectivas a la semana, por sexo y brecha salarial de género, 2014.



Fuente: Elaboración propia en base a NESI, 2014.
Notas: La diferencia en el ingreso medio por hora entre hombres y mujeres trabajadores dependientes es estadísticamente significativa en todos los tramos de horas efectivas (1%).
Brecha calculada como porcentaje del ingreso medio por hora de los hombres [(m-h)/h].

RAMA DE ACTIVIDAD

La brecha de salarios por sexo se presenta en todos los espectros de ocupaciones y niveles de calificación de las y los trabajadores, lo que indica que existen factores transversales detrás de la desigualdad de la empleabilidad femenina en comparación con la masculina (INE, 2014b).

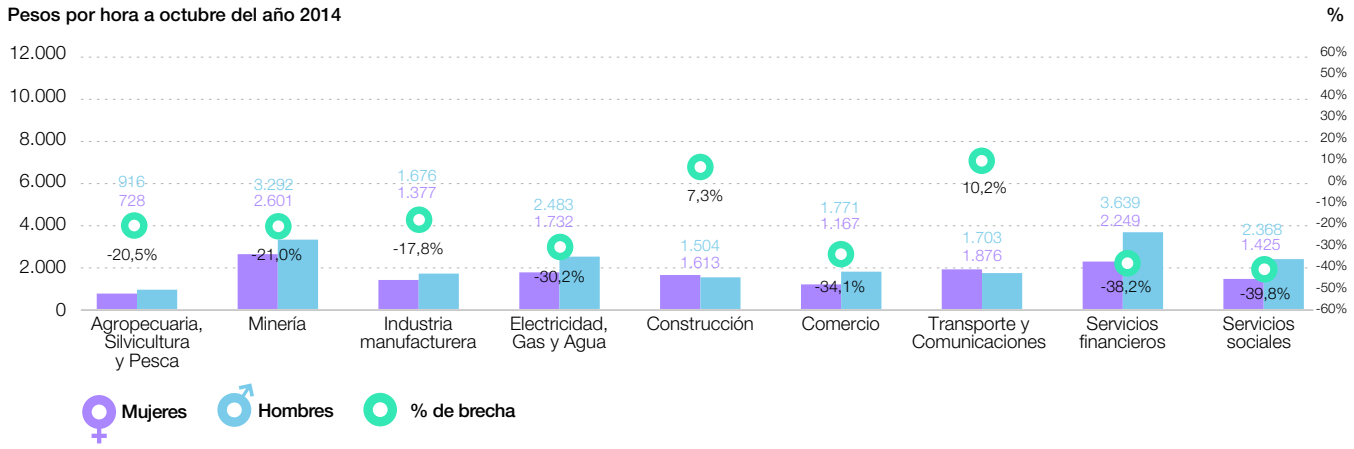
Como hubo una actualización del Clasificador de Actividades, las ramas de 1990 no son estrictamente comparables con las del 2014, pero en el **Gráfico 4.44**, puede observarse que salvo para "Construcción", que pasó de una brecha a favor a una en contra de las mujeres, en el resto de las actividades se mantiene el signo de las brechas salariales entre trabajadores/as dependientes y que la única positiva se presenta en "Transporte y Comunicaciones", que pasó de un 10,2% a un 0,8%.

Para el resto de las actividades, se mantiene en el tiempo la amplia diferencia en detrimento de los salarios de las mujeres, sobre todo en las ramas de "Electricidad, Gas y Agua", "Servicios Sociales y de Salud", "Comercio" e "Intermediación financiera", donde la brecha supera el 30%. Esto es especialmente preocupante en el caso del Comercio, porque es la rama que absorbe a la mayor cantidad de ocupadas (22%) y ocupados (16,1%), como se pudo observar en el **Gráfico 4.26**.

Adicionalmente, los datos muestran que, en promedio, los ingresos por hora más altos del mercado, para hombres y mujeres están en la Intermediación Financiera y que los más bajos se encuentran en el Servicio Doméstico, asunto especialmente crítico en el caso de las mujeres, pues un 12,8% de las ocupadas se desempeña en dicha rama de actividad.

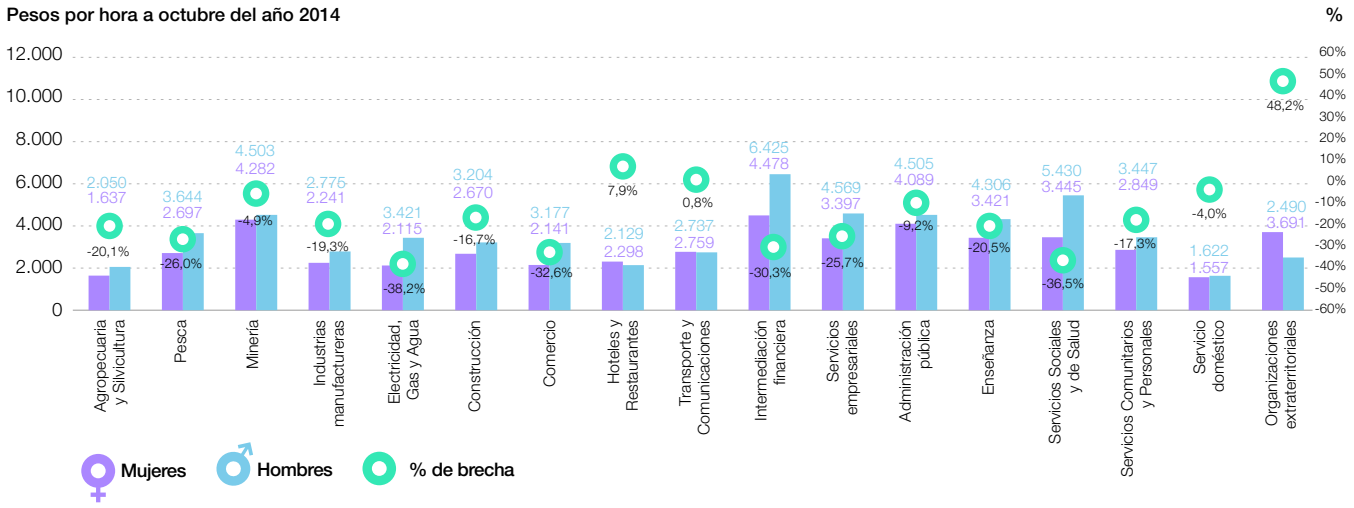
| GRÁFICO 4.44 | Ingreso medio por hora de la actividad principal de trabajadores dependientes (25-59 años), según rama de actividad, por sexo y brecha salarial de género, 1990 y 2014.

4.44.1 Ingreso medio por hora de la actividad principal de trabajadores dependientes (25-59 años), según rama de actividad, por sexo y brecha salarial de género, 1990.



Fuente: Elaboración propia en base a ESI, 1990.
Notas: La diferencia en el ingreso medio por hora entre hombres y mujeres trabajadores dependientes es estadísticamente significativa en Agropecuaria, Silvicultura y Pesca (1%), Minería (1%), Industria manufacturera (1%), Electricidad, Gas y Agua (1%), Construcción (1%), Comercio (1%), Transporte y Comunicaciones (5%), Servicios financieros (1%) y Servicios sociales (1%).
Brecha calculada como porcentaje del ingreso medio por hora de los hombres [(m-h)/h].
Por razones de espacio en el gráfico, los nombres de las "Ramas de Actividad" han sido abreviados, para su nombre original, revisar la Encuesta de Empleo (INE).

4.44.2 Ingreso medio por hora de la actividad principal de trabajadores dependientes (25-59 años), según rama de actividad, por sexo y brecha salarial de género, 2014.



Fuente: Elaboración propia en base a NESI, 2014.
Notas: La diferencia en el ingreso medio por hora entre hombres y mujeres trabajadores dependientes es estadísticamente significativa en Agropecuaria y Silvicultura (1%), Pesca (1%), Minería (1%), Industrias manufactureras (1%), Electricidad, Gas y Agua (1%), Construcción (1%), Comercio (1%), Hoteles y Restaurantes (1%), Transporte y Comunicaciones (10%), Intermediación financiera (1%), Servicios empresariales (1%), Administración pública (1%), Enseñanza (1%), Servicios Sociales y de Salud (1%), Servicios Comunitarios y Personales (1%), Servicio doméstico (1%) y Organizaciones extraterritoriales (1%).
Brecha calculada como porcentaje del ingreso medio por hora de los hombres [(m-h)/h].
Por razones de espacio en el gráfico, los nombres de las "Ramas de Actividad" han sido abreviados, para su nombre original, revisar la Encuesta de Empleo (INE).

TAMAÑO DE LA EMPRESA

Finalmente, se constata que, en la actualidad, a medida que aumenta el número de trabajadores y trabajadoras que posee la empresa, los niveles de ingreso medio por hora aumentan, tanto en hombres como en mujeres. Al observar las brechas salariales del año 2014 (**Gráfico 4.45**) se corrobora una desventaja para las mujeres en las empresas de mayor tamaño (sobre 50 trabajadores) asimismo, a medida que el tamaño de la empresa aumenta, la magnitud de las diferencias salariales se acrecienta, alcanzando en 2014 su valor más alto en las empresas de 200 y más trabajadores (-22,9%). Aun cuando se trate de una correlación simple, esto podría considerarse como evidencia del costo que significa el artículo 203 del Código Laboral -que indica que en aquellas empresas que cuentan con 20 o más trabajadoras, deben proveer el servicio de sala cuna para las que sean madres de menores de 2 años- en los salarios de las mujeres, es decir, como se explicó en el **Recuadro 4.5**, los salarios de las mujeres son castigados para financiar las salas cuna (Prada *et al*, 2015).

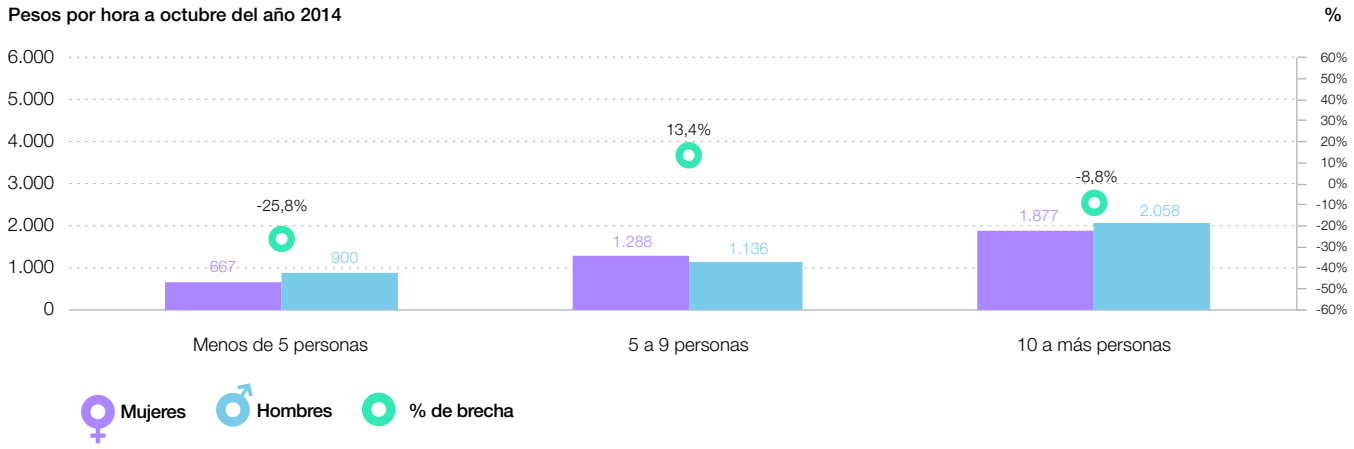
Los bajos niveles de salarios de gran parte de la fuerza de trabajo y la persistencia de la brecha de ingresos por sexo son factores que disuaden el ingreso de más mujeres al mercado laboral.

En ese sentido, que se pague menores salarios a las mujeres también provoca que la estrategia familiar continúe privilegiando el trabajo remunerado de los hombres y otorgando la responsabilidad del trabajo doméstico y de cuidado a las mujeres, y, por lo tanto, refuerce la división sexual del trabajo. Así, aunque los beneficios asociados a las condiciones de trabajo 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 (Uribe-Echeverría, 2008).

Esto podría estar explicando, en parte importante, la baja participación laboral femenina en Chile respecto de otros países de la OCDE e incluso de la región.

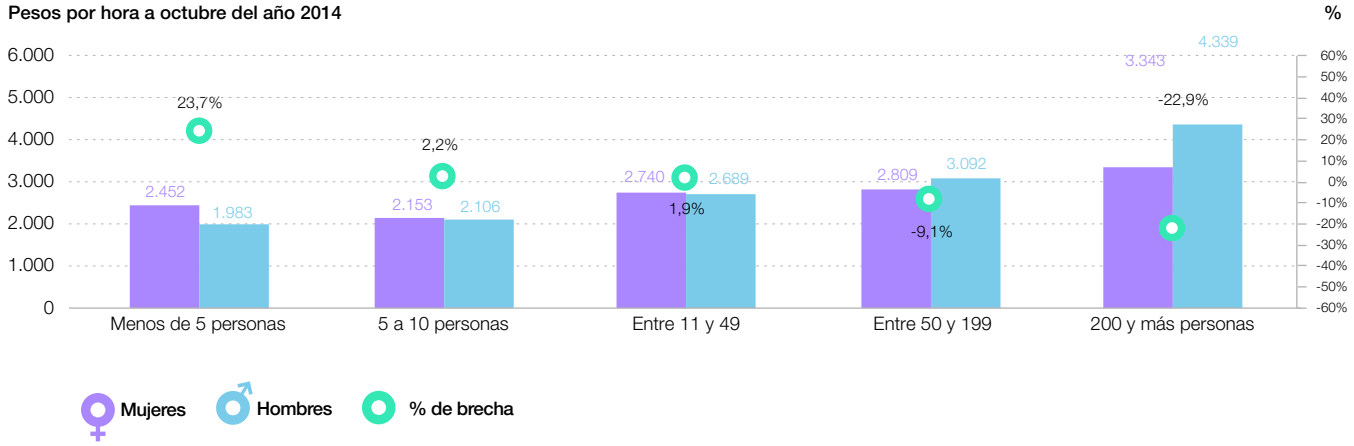
| GRÁFICO 4.45 | Ingreso medio por hora de la actividad principal de trabajadores dependientes (25-59 años), según tamaño de la empresa, por sexo y brecha salarial de género, 1992 y 2014.

4.45.1 Ingreso medio por hora de la actividad principal de trabajadores dependientes (25-59 años), según tamaño de la empresa, por sexo y brecha salarial de género, 1992.



Fuente: Elaboración propia en base a ESI, 1992.
Notas: La diferencia en el ingreso medio por hora entre hombres y mujeres dependientes es estadísticamente significativa en todos los tamaños de empresas (1%).
Brecha calculada como porcentaje del ingreso medio por hora de los hombres [(m-h)/h].

4.45.2 Ingreso medio por hora de la actividad principal de trabajadores dependientes (25-59 años), según tamaño de la empresa, por sexo y brecha salarial de género, 2014.



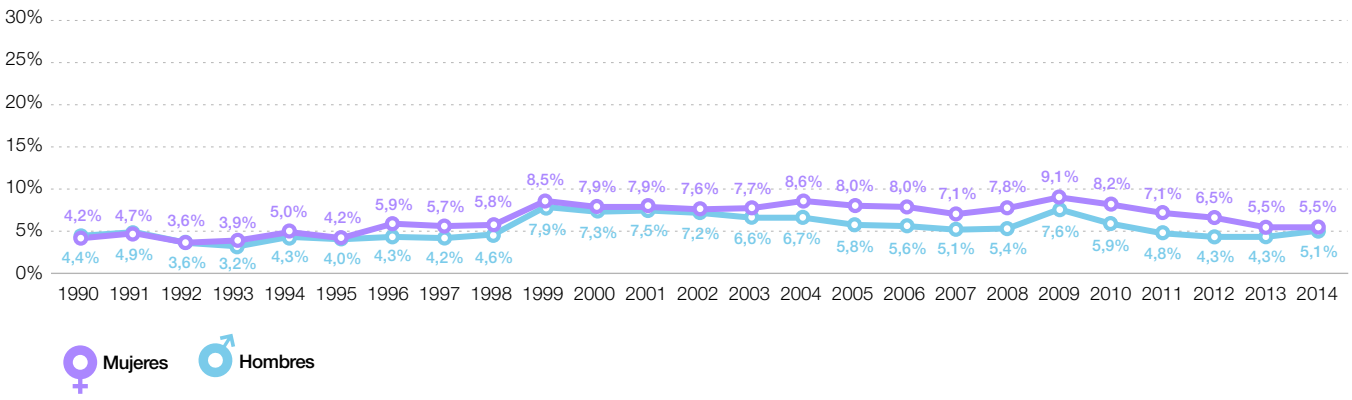
Fuente: Elaboración propia en base a NESI, 2014
Notas: La diferencia en el ingreso medio por hora entre hombres y mujeres dependientes es estadísticamente significativa en todos los tamaños de empresas (1%).
Brecha calculada como porcentaje del ingreso medio por hora de los hombres [(m-h)/h].

→ *4.4.5 Desocupación*

Respecto del desempleo, es importante destacar que en este tipo de encuestas[38], muchas personas pueden aparecer como ocupadas, pero esto no significa que tengan un empleo formal. Basta con que la semana anterior a la encuesta hayan trabajado a lo menos una hora en una actividad productiva a cambio de una remuneración en dinero o especies, para figurar como ocupado/a. De acuerdo con la NENE 2014, entre las y los adultos (25-59 años) un 6,3% de las mujeres ocupadas y un 1,6% de los hombres ocupados, trabaja 10 horas o menos a la semana, lo que da cuenta de la alta tasa de mujeres que realiza labores esporádicas, de autoempleo y con altos niveles de informalidad.

Como se verifica en el **Gráfico 4.46**, entre 1990 y 2014, la tasa anual de desocupación entre los adultos/as de 25 a 59 años ha sido mayor en las mujeres (con excepción del período 1990-1992). Tanto en el caso de los hombres como de las mujeres, la tasa de desempleo muestra una trayectoria creciente desde principios de los noventa, para culminar en su punto más alto en 1999, luego de la "crisis asiática" de 1997. Tras ese periodo, en el caso de las mujeres, aunque baja, nunca se vuelve a tasas menores del 7%, para sobrepasar el 9% en 2009, después de la "crisis subprime" de 2008. En cambio, entre los hombres, desde 1999 la trayectoria del desempleo es claramente decreciente, acercándose a los valores de la década del '90, para mostrar un salto de 2,2 puntos porcentuales luego de la crisis de 2008. Afortunadamente, luego de este último episodio, las tasas de desempleo para ambos sexos han evidenciado un descenso que, en 2014, bordeó, según los expertos, la tasa natural (5%).

| GRÁFICO 4.46 | Tasa anual de desocupación (25-59 años), por sexo, 1990-2014.



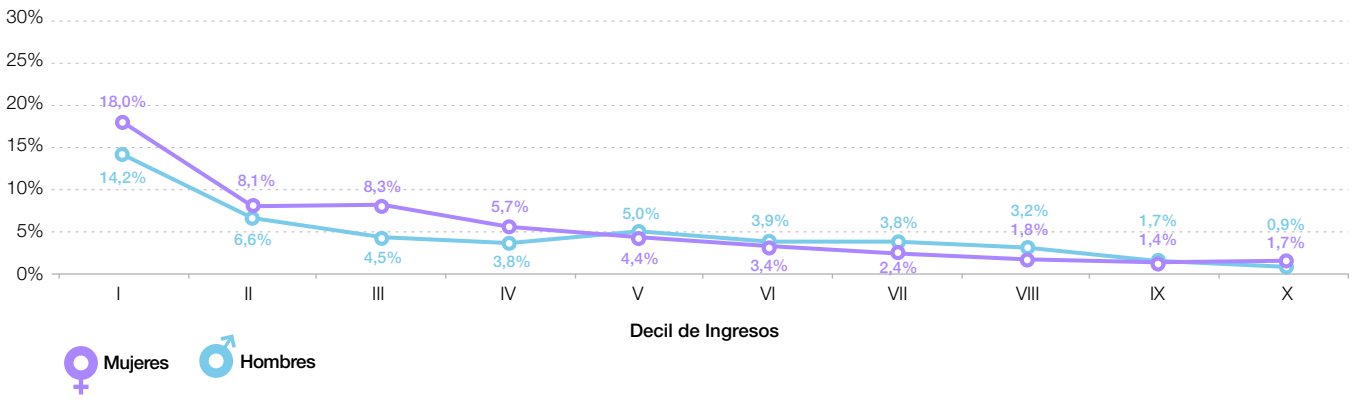
Fuente: Elaboración propia en base a ENE y NENE, 1990-2014.
Nota: Las tasas de desempleo de hombres y mujeres son estadísticamente distintas todos los años (1%), salvo en 1991, 1999, 2000, 2001 y 2002, en que no hay diferencias estadísticamente significativas.

38 Ver anexo metodológico.

Como se puede observar en el **Gráfico 4.47**, la tasa de desocupación según decil de ingreso disminuye, para ambos sexos, a medida que se tiene más recursos económicos. La tasa de desempleo de las mujeres del primer decil es casi 11 veces mayor que la de las mujeres del décimo decil, mientras que entre los hombres, esa diferencia es de 15 veces, lo que evidencia una vez más, el alto nivel de desigualdad socioeconómica que afecta a nuestro país.

Dentro del 40% más pobre de nuestro país, la tasa de desempleo es mayor entre las mujeres que entre los hombres. Además de dar cuenta de los problemas de empleabilidad, producto de la escasa educación formal acumulada, esto refuerza la hipótesis de que para las mujeres más pobres es difícil encontrar un empleo que satisfaga sus expectativas (salario de reserva) en términos del costo alternativo que significa dejar de hacerse cargo personalmente de las tareas domésticas y el cuidado de sus hijos e hijas. Por otro lado, entre el decil V y IX el desempleo femenino es más bajo que el masculino.

| GRÁFICO 4.47 | Tasa de desocupación (25-59 años) según decil de ingresos, por sexo, 2014.



Fuente: Elaboración propia en base a NESI, 2014.
Nota: Las diferencias en las tasas de desocupación entre hombres y mujeres son estadísticamente significativas en todos los deciles (1%).

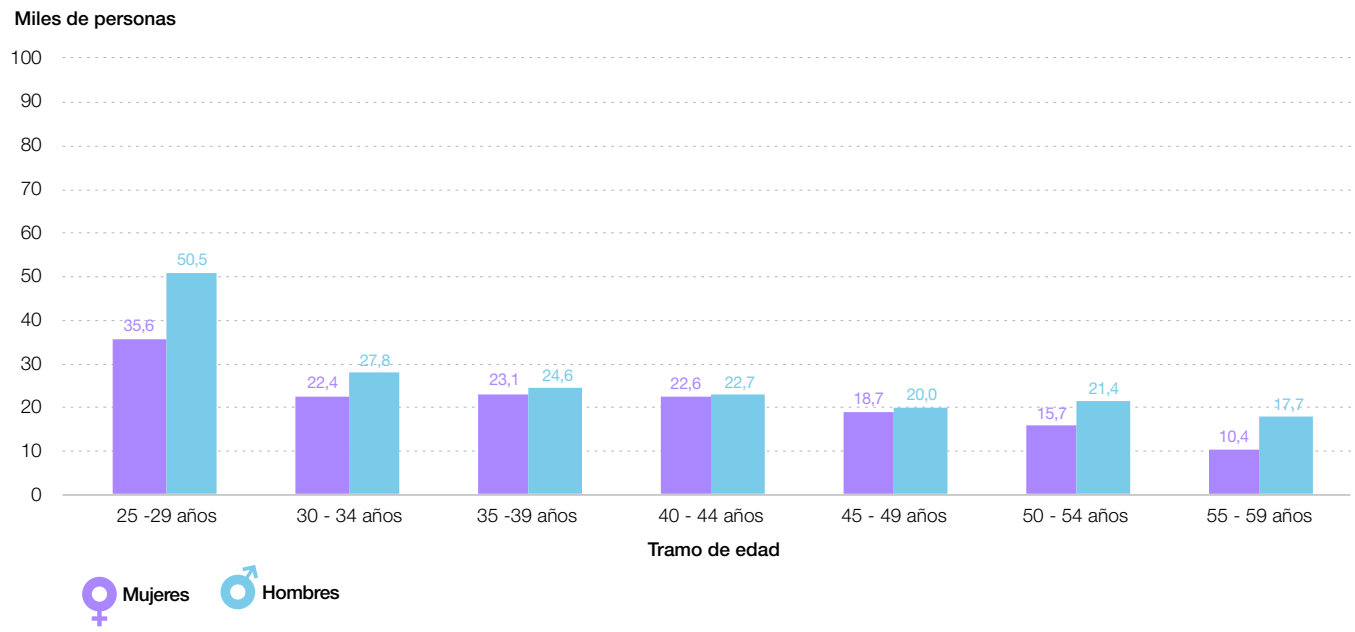
Si se observan las estadísticas en términos de tramos etarios, en casi todos los tramos, el desempleo femenino es mayor que el masculino (las excepciones son los tramos extremos). Además, se puede ver que el desempleo afecta en mayor medida a las mujeres más jóvenes (24% de las desempleadas tiene entre 25 y 29 años y el 9% de la fuerza de trabajo femenina en este tramo etario está desocupada) y, en menor medida a las de mayor edad[39] (ver **Gráfico 4.48**).

Si bien siempre la empleabilidad de las y los jóvenes se ve afectada por su falta de experiencia, de contactos, etc., parece importante monitorear las tasas de desocupación de las mujeres en edad fértil y analizar cómo el postnatal parental (o en la práctica, la extensión del postnatal a 6 meses) ha incidido en la inserción y/o desempleo de este segmento etario de mujeres, pues si hubiese efectos negativos, será necesario realizar los cambios normativos relativos al sistema de protección de la maternidad para que este no se transforme en una barrera para el desarrollo laboral de las mujeres.

39 No hay que olvidar que entre las mujeres de mayor edad, la tasa de participación laboral es menor que entre las más jóvenes, por las razones previamente esgrimidas (menor nivel educacional, predominancia de valores conservadores, etc.), por lo tanto, entre las mujeres mayores, un bajo desempleo da cuenta de que a esa edad, son pocas las mujeres que activamente buscan un empleo, porque en la práctica, si lo pierden (o no lo tienen), generalmente pasan a (están en) la inactividad.

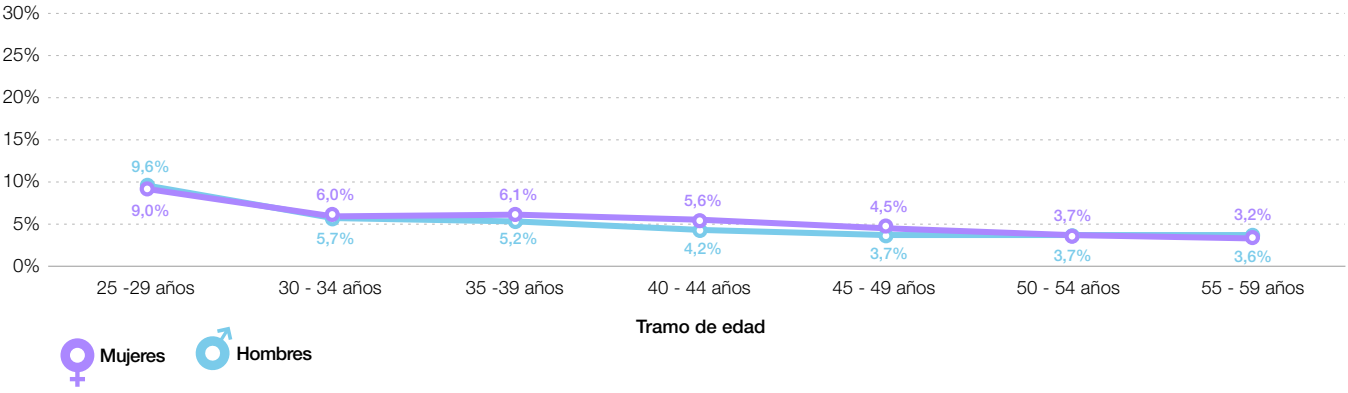
| GRÁFICO 4.48 | Desocupación (25-59 años), según tramo de edad, por sexo, 2014.

4.48.1 Desocupados (25-59 años) según tramo de edad, por sexo, 2014.



Fuente: Elaboración propia en base a NENE, 2014.

4.48.2 Tasa de desocupación (25-59 años) según tramo de edad, por sexo, 2014.



Fuente: Elaboración propia en base a NENE, 2014.
Nota: Las diferencias en las tasas de desocupación entre hombres y mujeres son estadísticamente significativas en todos los tramos etarios (1%).

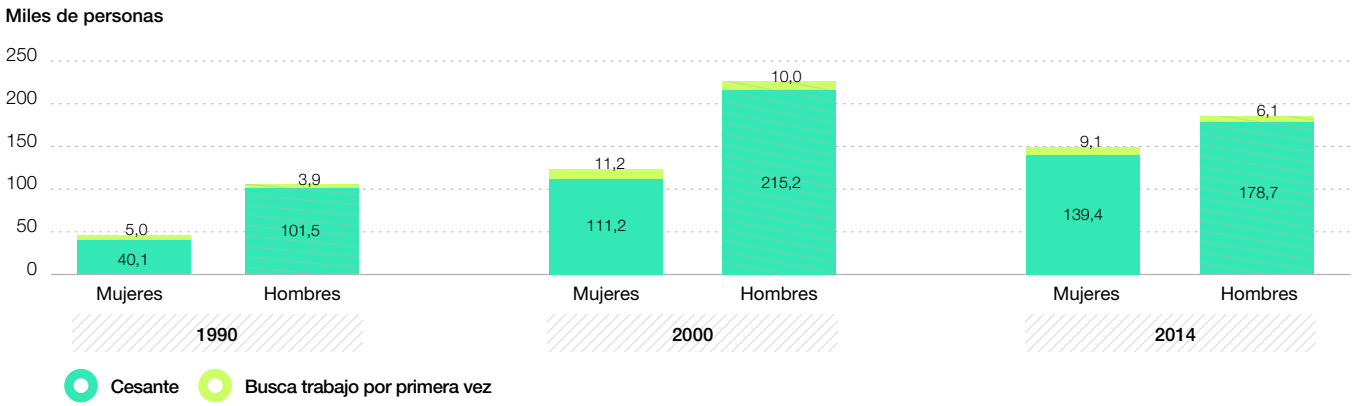
La categoría de personas desocupadas está compuesta por las y los cesantes y las y los que buscan trabajo por primera vez. Como se observa en el **Gráfico 4.49**, la inmensa mayoría (tanto en hombres y mujeres) son cesantes (95,4%), sin embargo, la proporción de mujeres que busca trabajo por primeva vez prácticamente duplica a la de los hombres.

La distribución por sexo entre los desocupados es proporcional a la de la fuerza laboral (44,6% mujeres), sin embargo, entre los que buscan trabajo por primera vez, la mayoría son mujeres (59,8%). Esto se condice con el proceso de inserción laboral que están teniendo las mujeres en Chile, luego de tantos años concentradas en el espacio doméstico.

Como es de esperar, dado el nivel educativo de nuestra fuerza laboral, la mayoría de estos desocupados -60,6% en mujeres y 64,3% en hombres-, alcanzaron un grado que no supera la Educación Media. Con este escaso capital humano acumulado, es posible augurar mayores dificultades para la inserción en un trabajo decente, como lo entiende la OIT.

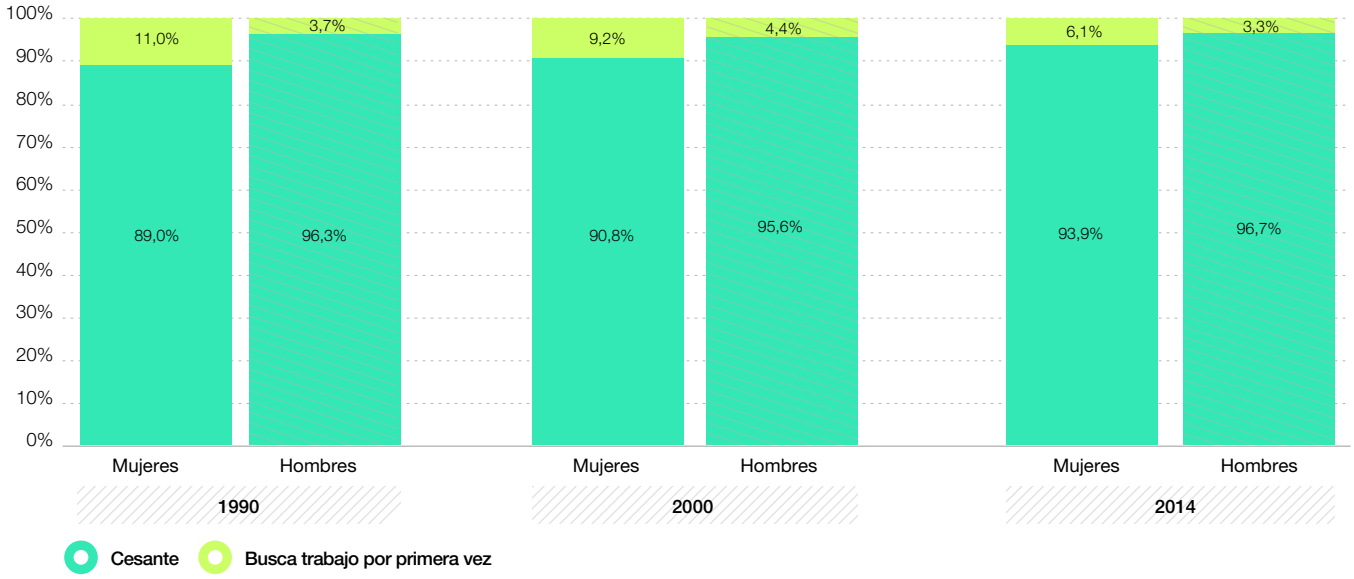
| GRÁFICO 4.49 | Desocupados (25-59 años) según condición de desocupación, por sexo, 1990, 2000 y 2014.

4.49.1 Desocupados (25-59 años) según condición de desocupación, por sexo, 1990, 2000 y 2014.



Fuente: Elaboración propia en base a ENE y NENE, 1990, 2000 y 2014.

4.49.2 Distribución porcentual de desocupados (25-59 años) según condición de desocupación, por sexo, 1990, 2000 y 2014.



Fuente: Elaboración propia en base a ENE y NENE, 1990, 2000 y 2014.
Nota: Las diferencias en las tasas entre hombres y mujeres son estadísticamente significativas los años 1990 (1%), 2000 (1%) y 2014 (1%).

RECUADRO 4.10

Marco Institucional de la Seguridad Social en Chile.

En Chile, la seguridad social tiene por objeto proteger el ingreso de los trabajadores frente al desempleo, las enfermedades, los accidentes la incapacidad laboral durante la vejez; al mismo tiempo, se ocupa cubrir la situación de necesidad económica que produce, en las personas con menos ingresos, la existencia de responsabilidades familiares. En consecuencia, la seguridad social está integrada por tres grandes sistemas: el de previsión social, el de salud y el de prestaciones familiares.

La previsión social es el conjunto de prestaciones en beneficio de las y los trabajadores y de sus familiares o beneficiarios, cuyo objetivo es satisfacer económicamente sus necesidades en caso de vejez, invalidez o sobrevivencia y así facilitar la posibilidad de mantener su nivel de vida económico. El sistema de pensiones de vejez, invalidez y sobrevivencia es el principal instrumento de previsión. Se materializa a través de la cotización obligatoria de los trabajadores/as dependientes para:

• Fondo de Pensiones administrado por la AFP o Cuenta de Capitalización Individual (10% de la renta imponible -con tope de 74,3 UF-, más la comisión de la AFP, que fluctúa entre 0,47% y 1,54% de la renta imponible, dependiendo de la AFP).

• Seguro de Invalidez y Sobrevivencia (1,15% de la renta imponible).

• Seguro de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales (0,95% de la renta imponible, más una tasa adicional según sea el riesgo de la actividad desarrollada).

En el marco de la previsión social, también se ubica el Seguro de Cesantía, una protección económica en caso de desempleo a la que tienen derecho -a partir del 2 de octubre de 2002- todos los trabajadores/as regidos por el Código del Trabajo (es decir, no están cubiertos por este instrumento los empleados públicos, los funcionarios de las FF.AA. y de Orden, las trabajadoras de casa particular, entre otros).

Para cada afiliado/a, la Administradora de Fondos de Cesantía crea una Cuenta Individual de Cesantía (CIC), cuyos recursos acumulados son de propiedad de cada trabajador/a. Como complemento al ahorro individual, existe el Fondo de Cesantía Solidario (FCS), que es un fondo de reparto conformado con aportes del empleador y del Estado. El Seguro de Cesantía cubre también beneficios sociales, previsionales, de salud y asignación familiar.

A contar de 2018[40] (año tributario 2019) será obligatorio que los trabajadores/as independientes que emitan boletas de honorarios, coticen para pensión y seguridad laboral, pero mientras eso ocurre, la protección previsional para dichos trabajadores/as es una opción, generalmente no escogida (porque no hay conciencia de la importancia de la previsión y/o porque los ingresos no son suficientes como para ahorrar pensando en la vejez).

Respecto de la salud, existen dos sistemas, uno público y uno privado. La cotización legal para salud es obligatoria para los trabajadores/as dependientes y pensionados y corresponde a un 7% de la remuneración[41] con un tope imponible de 74,3 UF.

En el sistema público, que administra el Fondo Nacional de Salud, FONASA, los

40 La Reforma Previsional de 2008, contemplaba esta obligatoriedad a partir de 2015 (año tributario 2016), pero en enero de 2016 se produjo una prórroga (ley 20.894).

41 Excepto los pensionados que reciben una Pensión Básica Solidaria de Vejez e Invalidez (PBS) o Aporte Previsional Solidarios de Vejez e Invalidez (APS), quienes desde fines de 2011 ya no deben pagar el 7% de cotización de salud; y salvo los pensionados de 65 años o más, pertenecientes a los cuatro quintiles más vulnerables de la población, quienes desde el 1 de diciembre de 2012, tienen una cotización del 5%.

trabajadores/as afiliados están obligados a pagar solo el 7%, mientras que en el

sistema privado, que es gestionado por las ISAPRES, quienes optan por él deben pagar el monto asociado al plan de salud, el que puede ser superior al 7%.

Con cargo a esta cotización se financian el Subsidio por Incapacidad Laboral (SIL), que es el monto de dinero que reemplaza la remuneración o renta del trabajador/a mientras este/a se encuentra con licencia médica autorizada[42].

En el sistema de salud privado, las y los trabajadores independientes pueden tener cotizaciones voluntarias de manera mensual o esporádica, pudiendo optar por los beneficios del sistema de salud de acuerdo con los meses cotizados. Hasta enero de 2016, en el sistema público, se registraban en calidad de beneficiarios/as solo aquellos que además de cotizar en FONASA hubiesen cotizado paralelamente en alguna AFP. Sin embargo, a partir de esa fecha (Ley N° 20.894) se establece la eliminación de la obligatoriedad del pago de la cotización previsional en AFP, para acceder a los beneficios del Seguro Público de Salud. Esto, hasta fines de 2017, pues el año 2018 (año tributario 2019), será obligatorio que los trabajadores/as independientes que emitan boletas de honorarios coticen para salud (en alguno de los dos sistemas) y AFP.

A través del sistema de prestaciones familiares, el Estado otorga a cada beneficiario/a un monto de dinero por cada una de las personas que viven a sus expensas y cumplen los requisitos de edad, parentesco, estado civil, entre otros (cargas o causantes). El sistema está integrado por cuatro beneficios: Asignación Familiar, Asignación Maternal, Subsidio Familiar o Subsidio Único Familiar (SUF) y Subsidio Maternal.

Las asignaciones son para quienes perciben ingresos inferiores a $576.081, cotizan en el sistema previsional y pueden proveer de recursos monetarios a sus familias. En el caso de los trabajadores/as dependientes, pensionados y beneficiarios del seguro de cesantía, la asignación familiar es pagada junto con el sueldo, pensión o subsidio. En el caso de los trabajadores/as independientes que emiten boletas de honorarios, se incluye en la devolución de impuestos del año siguiente al que las cargas fueron declaradas y, en el caso de los trabajadores/as independientes que cotizan por cuenta propia, cuando efectúan sus cotizaciones o aportes.

Los subsidios, en cambio, son entregados a personas o grupos familiares que no perciben ingresos y no cuentan con cotizaciones ni pueden sustentarse económicamente.

Por lo tanto, son relevantes las condiciones en la que las y los trabajadores se insertan en el mercado laboral, pues al hacerlo en condiciones de informalidad o como trabajador por cuenta propia o familiar no remunerado, no necesariamente se accede a las garantías de la seguridad social (salvo los subsidios recién descritos).

Fuente: Elaboración propia en base a diversas fuentes.

42 Excepto cuando la licencia médica es de descanso pre y postnatal, por enfermedad grave del niño menor de un año, o por permiso postnatal parental, las que se financian exclusivamente con recursos fiscales.

4.5 Previsión para la vejez

En Chile, hasta 1980 existía un Régimen Previsional de Reparto que, a diferencia del actual sistema, financiaba las pensiones con las cotizaciones de los imponentes activos (más aportes del Estado) y no con el ahorro de cada contribuyente. En el pilar contributivo del nuevo sistema existe todavía un 0,69% de los ocupados/as que cotizan en el antiguo régimen, el cual es administrado por el Instituto de Previsión Social-IPS (ex INP).

En el nuevo sistema es de Capitalización Individual (gestionado por las Administradoras de Fondos de Pensiones-AFP) cada afiliado posee una cuenta individual donde se depositan sus cotizaciones previsionales, las que se capitalizan con la rentabilidad de las inversiones que las administradoras realizan y, al término de la vida activa, es devuelto al afiliado/a o a sus beneficiarios/as en forma de pensión. En consecuencia, el monto de la pensión está en función de la cantidad y monto de las cotizaciones y de la administración de los fondos por parte de las AFP.

Al ingresar al sistema, los trabajadores/as deben elegir una AFP y afiliarse, para luego escoger entre los distintos tipos de fondos a los cuales pueden ir destinadas sus cotizaciones.

La afiliación al sistema es única y permanente. Subsiste durante toda la vida de la persona, ya sea que se mantenga o no en actividad, que ejerza una o varias actividades simultáneas o sucesivas o que cambie de institución dentro del sistema.

Solo son cotizantes aquellos/as que se encuentren trabajando y que realicen los depósitos periódicos para acumular recursos para la vejez (10% de la renta imponible, con tope de 74,3 UF).

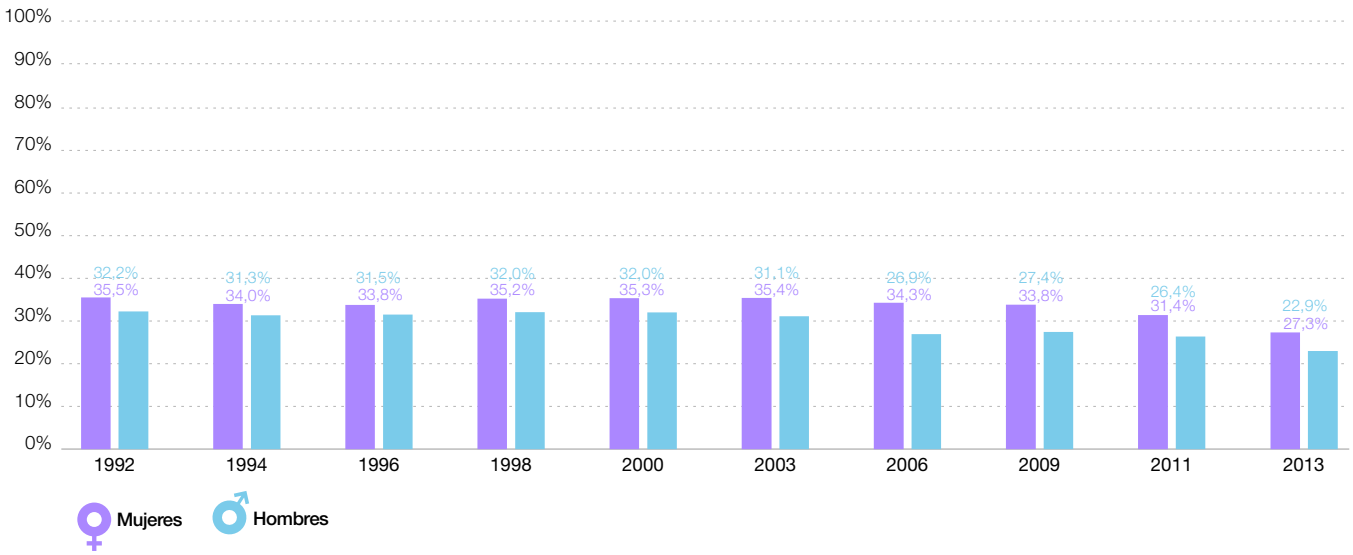
4.5.1. Informalidad

En este sentido, la proporción de mujeres ocupadas sin cotizar en el sistema previsional ha disminuido desde un 35,5% en 1992 hasta un 27,3%, en 2013, tal como se puede ver en el **Gráfico 4.50**. Esta tendencia decreciente se ha producido desde el año 2006, mientras que en el período anterior (1992-2003) la tasa se mantuvo relativamente estable en torno al 35% de las ocupadas. Entre los hombres se observa que, aunque existe una tendencia similar, la disminución ha sido más fuerte, desde un 32,2% de ocupados sin cotizar en 1992 hasta un 22,9% en el 2013, lo que implica que en los últimos 25 años ha aumentado la brecha de género en este ámbito.

Desde 1992 a 2013, el aumento de los ocupados/as que cotizan en el sistema de previsional se ha producido en todos los deciles de ingresos (**Gráfico 4.51**), salvo en el primero, donde la tasa de ocupadas que no cotizan aumenta desde el 61,6% al 69,6% y la de ocupados, del 41,8 al 54,5%. La disminución de la informalidad se produce especialmente entre los ocupados/as que pertenecen a los hogares más ricos. En 1992, el 26,1% de las ocupadas del décimo decil no se encontraba cotizando previsionalmente, mientras que, en el año 2013, esa proporción disminuyó a menos de la mitad (12,6%), situación casi idéntica en el caso de los hombres. A pesar de estos avances, las ocupadas de los deciles con mayores ingresos (VII al X) han visto aumentar la brecha de género en la informalidad, mientras que aquellas que pertenecen a los hogares con ingresos más bajos (I al IV) han mejorado su posición relativa respecto a los hombres informales del mismo decil. De cualquier modo, en los hogares con mayores ingresos, hombres y mujeres presentan altos niveles de cotización, situación muy diferente a la

de los grupos más postergados, lo que produce un círculo vicioso de mayor precariedad y vulnerabilidad laboral y socioeconómica.

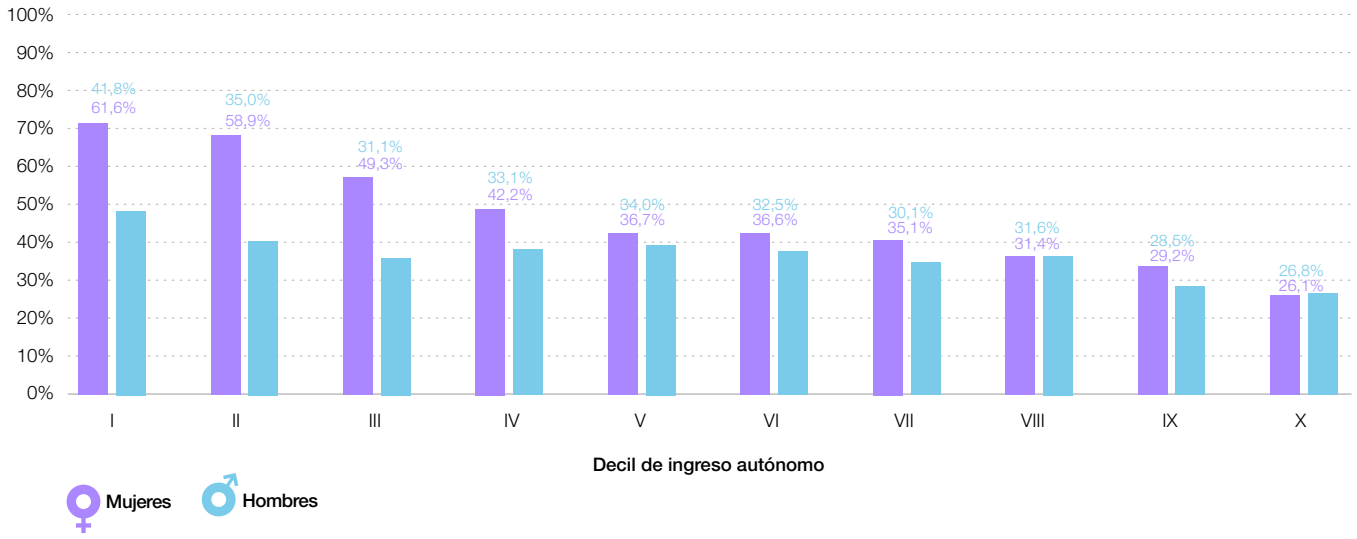
| GRÁFICO 4.50 | Tasa neta de ocupados sin cotizar en sistema previsional (25-59 años), por sexo, 1992-2013.



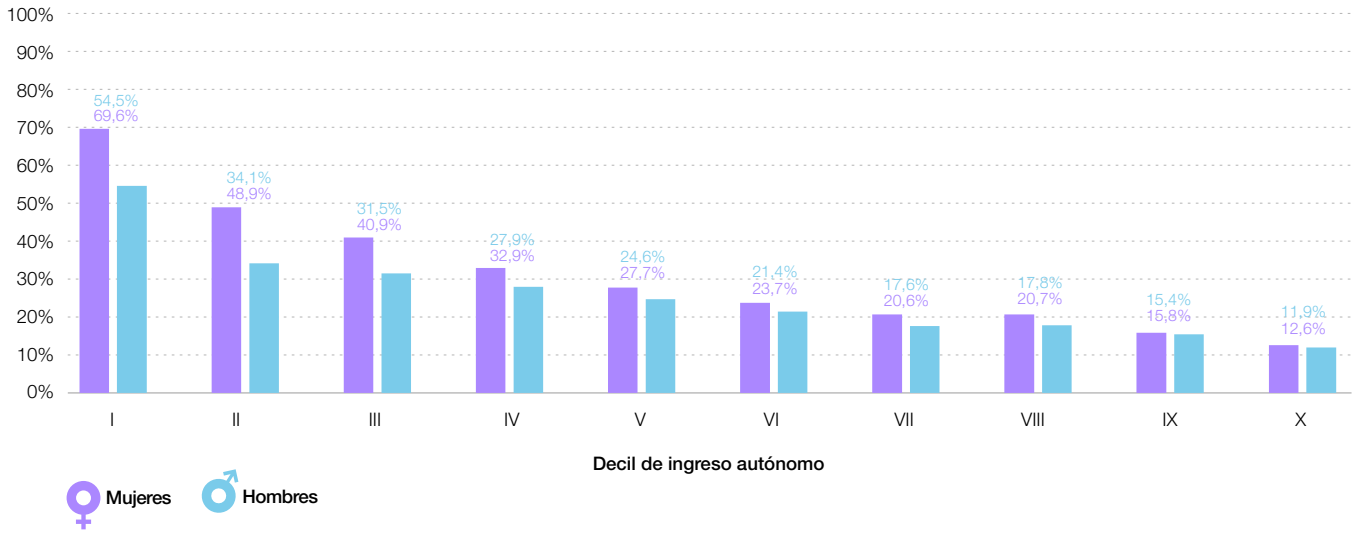
Fuente: Elaboración propia en base a la Encuesta CASEN, 1992-2013.
Notas: Las diferencias en las tasas entre hombres y mujeres son estadísticamente significativas en todos los años (1%).
Corresponde a los ocupados/as que no están afiliados/as a un sistema previsional y/o que no se encuentran cotizando, como proporción del total de ocupados/as entre 25 y 59 años.
La Encuesta CASEN de 1990, no permite identificar a los cotizantes, sino solo a los afiliados/as.

| GRÁFICO 4.51 | Tasa neta de ocupados sin cotizar en sistema previsional (25-59 años), según decil de ingreso autónomo, por sexo, 1992-2013.

4.51.1 Tasa neta de ocupados sin cotizar en sistema previsional (25-59 años), según decil de ingreso autónomo, por sexo, 1992.



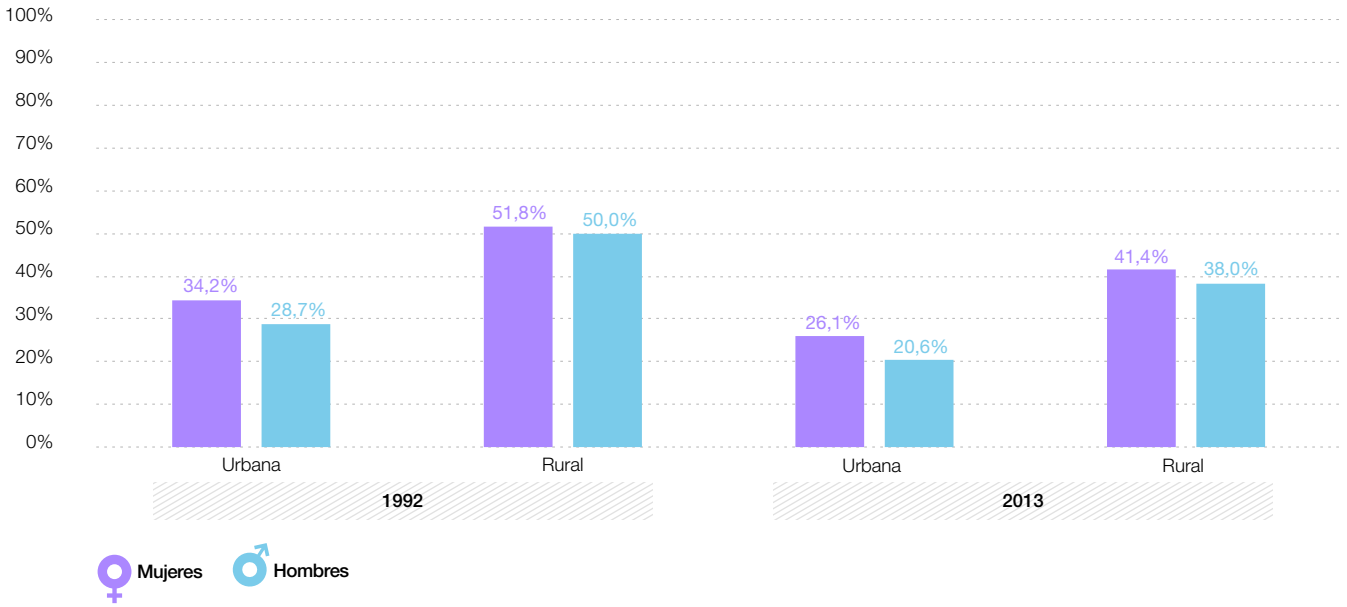
4.51.2 Tasa neta de ocupados sin cotizar en sistema previsional (25-59 años), según decil de ingreso autónomo, por sexo, 2013.



Fuente: Elaboración propia en base a la Encuesta CASEN, 1992 y 2013.
Notas: Las diferencias entre hombres y mujeres son estadísticamente significativas todos los años (1%).
Corresponde a los ocupados/as que no están afiliados/as a un sistema previsional y/o que no se encuentran cotizando, como proporción del total de ocupados/as entre 25 y 59 años.

La reducción de la proporción de no cotizantes se ha producido tanto en las zonas urbanas como rurales del país, pero ha sido levemente mayor entre las primeras, manteniéndose la mayor prevalencia de informalidad entre los ocupados/as que habitan en zonas rurales. En 1992 el 51,8% de las ocupadas no se encontraba cotizando, mientras que en 2013 la proporción disminuyó al 41,4% (34,2% y 26,1%, respectivamente, en el caso de las ocupadas de zonas urbanas). De este modo, en la actualidad la proporción de mujeres no cotizantes en las zonas rurales es 15 puntos porcentuales superior a la de las zonas urbanas del país, como se puede observar en el **Gráfico 4.52**. Ahora bien, dado que la disminución de la informalidad fue mayor entre los hombres, la brecha de género creció en ambas zonas, siendo superior en la zona urbana.

| GRÁFICO 4.52 | Tasa neta de ocupados sin cotizar en sistema previsional (25-59 años) según zona de residencia, por sexo, 1992 y 2013.



Fuente: Elaboración propia en base a la Encuesta CASEN, 1992 y 2013.
Notas: Las diferencias en las tasas entre hombres y mujeres son estadísticamente significativas en todos los años (1%).
Corresponde a los ocupados/as que no están afiliados/as a un sistema previsional y/o que no se encuentran cotizando, como proporción del total de ocupados/as entre 25 y 59 años.

→ *4.5.2. Cotizantes*

Según se muestra en el **Gráfico 4.53**, actualmente en Chile hay 7.752.641 afiliados/as al sistema previsional, que tienen entre 26 a 60 años[43]. De ellos, un 47,9% son mujeres y un 52,1%, hombres. El Sistema de Capitalización Individual cuenta con el mayor número de afiliados/as, tanto en hombres como en mujeres, alcanzando al 99,6% de los afiliados/as en la actualidad. La diferencia corresponde a la proporción de cotizantes en el Sistema de Reparto.

Al año 2014 hay 4.250.086 cotizantes en el sistema previsional, de los cuales un 42,7% son mujeres y un 57,3% son hombres, proporciones bastante similares a las de la fuerza de trabajo. Si se observa la tasa de cotizantes en relación con el número de ocupados/as entre 26 y 60 años, no hay diferencias por sexo, pues la tasa para las mujeres alcanza al 70,1% y para los hombres, el 70,2%. Es decir, calculando las tasas de informalidad por la vía de los registros administrativos de la Superintendencia de Pensiones y de la Nueva Encuesta Nacional de Empleo, se alcanza una del 29,8% para este tramo etario, que es casi 5 puntos superior a la estimada a través de la Encuesta CASEN, como se observó en el **Gráfico 4.50**.

Sin embargo, al calcular las tasas de cotizantes sobre afiliados para el tramo entre 26 y 60 años, es posible observar que, por un lado, esta tasa ha ido en aumento y, por otro, que se produce una importante brecha de género, pues para las mujeres la tasa llega al 48,8% mientras que entre los hombres alcanza al 60,3%. Lo anterior podría deberse a que muchas mujeres se afilian en algún momento de su vida activa, pero luego se retiran de la fuerza laboral, constituyéndose en “inactivas” (así, las afiliadas son más que las ocupadas). En general, el déficit de cotización se puede explicar por las características de los empleos femeninos (informales, cuenta propia, trabajadoras de casa particular, familiar no remunerado), así como por las trayectorias laborales de muchas mujeres, más inestables y esporádicas que las de los hombres, con frecuentes salidas del mercado laboral por la crianza y con más desempleo.

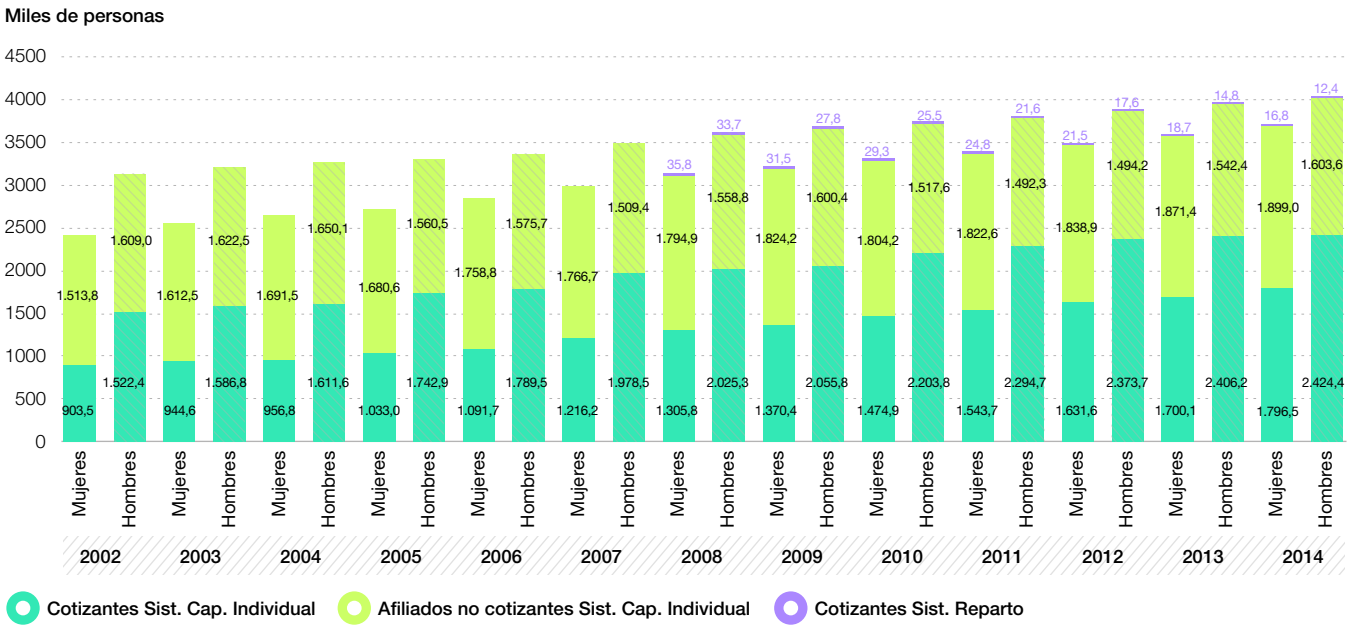
Dentro de los 4.220.869 cotizantes en el Sistema de Capitalización Individual que tienen entre 26 y 60 años, un 42,6% son mujeres. Mientras que entre los cotizantes del Sistema de Reparto (del mismo tramo etario), la proporción es totalmente inversa, llegando las mujeres al 57,5%.

Por otro lado, es necesario destacar que la mayoría de los cotizantes (sin distinción de edad, pues no se dispone de la información) tanto hombres como mujeres, son trabajadores/as dependientes (97,5%). Apenas un 2,5% de los que cotizan son independientes[44].

Las reglas de funcionamiento del Sistema de Pensiones, así como el uso de tablas de mortalidad diferenciadas por sexo para calcular las pensiones, las edades de jubilación distintas para hombres y mujeres, sumado a las características de la inserción y desarrollo laboral de las mujeres (ingresan más tarde al mercado de trabajo, tienen trayectorias laborales interrumpidas y perciben menores ingresos relativos), las perjudica al momento de recibir sus pensiones, tal como se analizará en el siguiente capítulo.

43 Por la forma en la que la Superintendencia de Pensiones entrega la información, no es posible trabajar con el tramo 25-59 años, siendo el tramo 26-60 años el más parecido.
44 La Reforma Previsional de 2008 introduce la figura del afiliado voluntario, dando la posibilidad a toda persona natural que no ejerza una actividad remunerada de enterar cotizaciones previsionales en una cuenta de capitalización individual voluntaria de la AFP a la que se encuentra afiliado. En 2014, entre las cotizantes, las voluntarias correspondían al 0,05% y entre los cotizantes, al 0,02%. Dentro del total de cotizantes voluntarios, un 67,5% son mujeres, lo que da cuenta de que esta nueva figura está siendo mayormente utilizada por ellas.

| GRÁFICO 4.53 | Cotizantes y No Cotizantes (26 - 60 años) según tipo de sistema previsional, por sexo, 2002-2014.



Fuente: Elaboración propia en base a Superintendencia de Pensiones, Centro de Estadística.
Notas: Corresponde al número de afiliados/as que cotizaron en diciembre de cada año.
Para el sistema de reparto, solo se cuenta con información a partir de 2008.

4.6. Previsión para la salud

4.6.1 Cotizantes

El sistema privado de salud (ISAPRES) fue creado en 1981. En caso de que las personas opten por este sistema, suscriben un contrato de salud individual en el cual se acuerdan los costos, los beneficios y las condiciones de las prestaciones de salud. El precio o prima que el afiliado/a paga por el plan de salud que elige varía conforme a sus propias características, riesgo de sufrir daños o deterioros en su salud y son más elevados para las mujeres en edad fértil, por ser consideradas uno de los grupos de mayor riesgo en salud (Superintendencia de Salud, 2008).

El sistema público de salud (FONASA) en cambio, se basa en un sistema de reparto, con beneficios iguales para todos los afiliados/as con independencia del monto de su cotización, número de cargas y nivel de riesgo. Esta diferencia con las ISAPRES ayuda a comprender por qué las ISAPRES atraen a la población de mayores ingresos mientras que las personas de menores ingresos y mayor riesgo (mujeres, ancianos, enfermos) optan por el sistema público (Superintendencia de Salud, 2008).

De acuerdo con la legislación laboral vigente, las y los trabajadores dependientes deben cotizar el 7% de su remuneración en una entidad aseguradora de salud (FONASA o ISAPRES), con la finalidad de financiar un plan de salud que otorgue cobertura al cotizante y a su familia. En el caso de una familia en que solo uno de los cónyuges trabaja, generalmente el hombre, la mujer es beneficiaria del plan de salud financiado por la cotización del cónyuge, como carga familiar. En el sistema privado, si ambos

trabajan, es posible que sus respectivas cotizaciones se unan para financiar un plan familiar de salud, que cubra a todos los miembros de la familia.

Como se muestra en el **Gráfico 4.54**, actualmente en Chile, dentro del tramo etario de 25 a 59 años, hay 4.875.293 cotizantes en alguno de los dos sistemas mayoritarios de salud, FONASA (70,5%) e ISAPRES (29,5%)[45]. Un 42,2% de esos cotizantes son mujeres, proporción similar a la que tienen en la fuerza laboral (en 2003, las mujeres eran el 38% de los cotizantes). Sin embargo, si se mira por sistema, dentro de los 3,4 millones de cotizantes de FONASA, un 44,9% son mujeres (en 2003, eran el 39,3%), mientras que dentro del casi millón y medio de cotizantes de ISAPRES, las mujeres apenas representan al 35,6% (proporción marginalmente superior a la de 2003). Esto se traduce en que, dentro de las mujeres, un 75,1% cotiza en FONASA y solo un 24,9% en ISAPRES (en 2003, las proporciones eran 71,1% y 28,9%, es decir, ha habido una migración relativa a FONASA), mientras que entre los hombres, un 67,2% cotiza en FONASA y un 32,8% en ISAPRES (en 2003, las proporciones eran prácticamente idénticas, 67,3% y 32,7%, respectivamente).

Si ahora dividimos la población entre 25 y 59 años en función del sistema del cual es beneficiaria (condición que se adquiere como cotizante o carga), se observa, a partir del **Gráfico 4.55**[46], en 2013, de un total de 4.118.145 mujeres atendidas en el sistema público y privado, un 80,8% es beneficiaria de FONASA y un 19,2% de ISAPRES. Por su parte, de 3.882.053 hombres atendidos en estos mismos sistemas, un 74,9% es beneficiario de FONASA y un 25,1% de ISAPRES. Esto da cuenta del mayor acceso de los hombres al sistema de ISAPRES, que como se dijo, atrae a las personas con mayores ingresos, a los más jóvenes, sanos y menos riesgosos, siendo la maternidad considerada un tremendo riesgo para el sistema, costo que como debe ser asumido exclusivamente por las mujeres, se transforma en un desincentivo para hacer uso de dicho sistema.

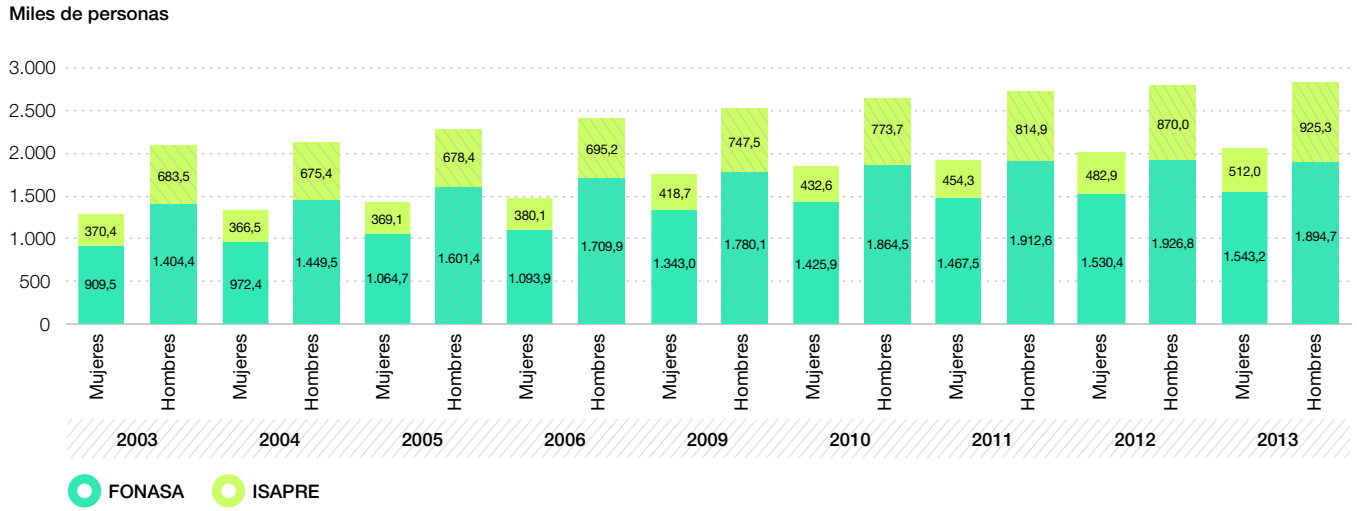
En comparación con 2004, la distribución de las y los beneficiarios por sistema de salud no difiere sustancialmente de la actual. En el caso de las mujeres, las beneficiarias de FONASA correspondían al 78,8% y las de ISAPRES al 21,2%. Es decir, se verifica una ligera migración hacia el sistema público de salud. En el caso de los hombres, ocurre el fenómeno inverso, pues en 2004 el 77,5% de ellos era beneficiario de FONASA y el 22,5% de ISAPRES.

Las personas sin cobertura en FONASA e ISAPRES presentaron, en términos absolutos, su punto más alto en 2005, para decrecer sostenidamente hasta la fecha, llegando a ser en 2013, en el caso de las mujeres, un tercio de lo que eran en 2004 (205 y 601 mil, respectivamente), y dos tercios entre los hombres (388 y 555 mil, respectivamente). Con esta información, se ve que la brecha de género que existía en 2004, se ha revertido.

45 No se dispone de información relativa a cotizantes de otros sistemas, pero se sabe que su número es marginal, porque básicamente corresponde a quienes cotizan en los sistemas de las Fuerzas Armadas, de Orden y Seguridad Pública.

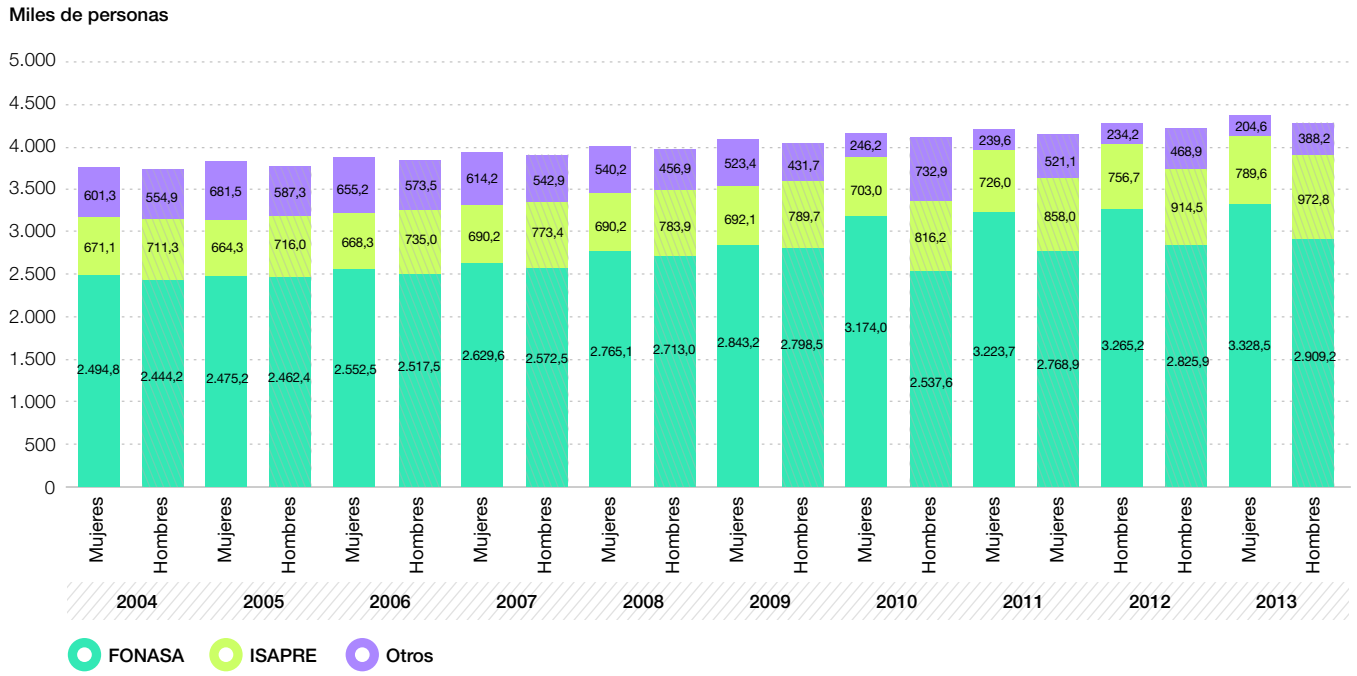
46 Con estimaciones realizadas a partir de las Encuestas CASEN entre 1990 y 2013, se constata que en términos absolutos, los beneficiarios de ISAPRES de entre 20 y 59 años, tanto hombres como mujeres, tienen su punto más alto en 1996, para luego de la crisis asiática de 1997, caer sostenidamente hasta el año 2004, donde comienza un repunte que se mantiene hasta la fecha, pero que aún no alcanza los niveles de mediados de los '90. En contraposición, FONASA, presenta los niveles más bajos de beneficiarios en 1996, para luego crecer sostenidamente, hasta la fecha, superando actualmente a los beneficiarios que atendía a principios de los '90.

| GRÁFICO 4.54 | Cotizantes (25 - 59 años) según sistema de salud, por sexo, 2003-2013.



Fuente: Elaboración propia en base a FONASA, Estadísticas Demográficas, y Superintendencia de Salud, 2003-2013.
Nota: Dato no disponible los años 2007 y 2008.

| GRÁFICO 4.55 | Adultos (25-59 años) según sistema de salud, por sexo, 2004-2013.



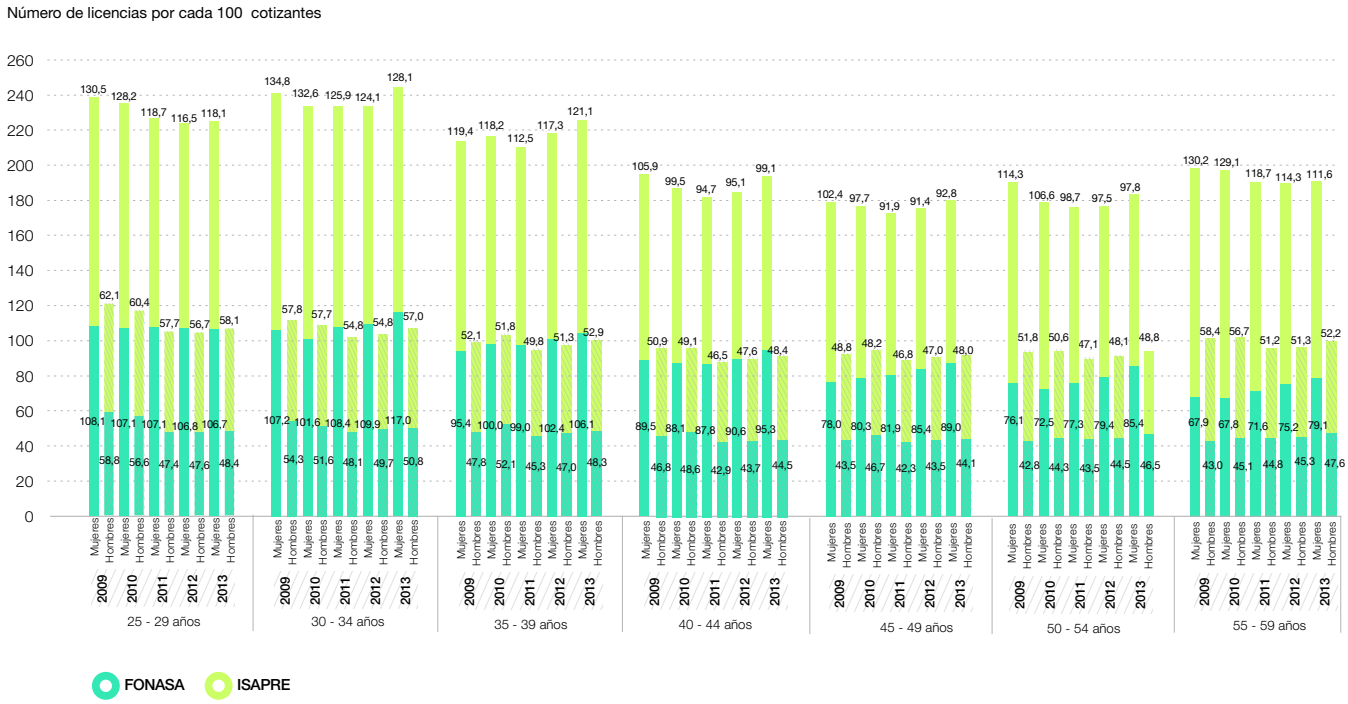
Fuente: Elaboración propia en base a FONASA, Estadísticas Demográficas y Superintendencia de Salud, 2004-2013.
Nota: “Otros” considera a beneficiarios del sistema de salud de las F.F.A.A y de Orden y a personas no aseguradas en ningún sistema. Las cantidades de mujeres y hombres en “Otros”, fueron construidas a partir de la diferencia entre la población total para cada año en este tramo etario (INE), y la suma de la población beneficiaria del sistema público y privado, para cada sexo.

→ *4.6.2 Licencias médicas*

El sistema de seguridad social define un conjunto de subsidios por incapacidad laboral que otorgan prestaciones monetarias ante diversas situaciones, como enfermedad común y medicina curativa, reposo maternal por pre y postnatal, reposo maternal suplementario y enfermedad grave del hijo/a menor de un año. Las licencias curativas, que incluyen aquellas que se producen por enfermedad común y las licencias por reposo maternal suplementario, son financiadas con cargo a la cotización que el trabajador/a efectúa a su institución aseguradora de salud, sea esta el FONASA o una ISAPRE. Por su parte, los subsidios por pre y postnatal y por enfermedad grave del hijo/a menor de un año, son cubiertos por el Fondo Único de Prestaciones Familiares y Subsidios de Cesantía.

El **Gráfico 4.56**, que muestra el número de licencias curativas tramitadas por cada 100 cotizantes según sexo e institución de previsión de la salud, permite identificar que son las mujeres más jóvenes, entre los 25 y 34 años, las que más solicitan licencias de este tipo, haciéndolo mayoritariamente a través de ISAPRE. Desde el 2009 al 2013 ha disminuido el número de licencias curativas en la mayor parte de los grupos etarios descritos, a excepción de las mujeres de 30 a 34 años y aquellas entre 45 y 49 años.

| GRÁFICO 4.56 | Licencias curativas tramitadas por cada 100 cotizantes, según tramo de edad y seguro de salud, por sexo, 2009 - 2013.



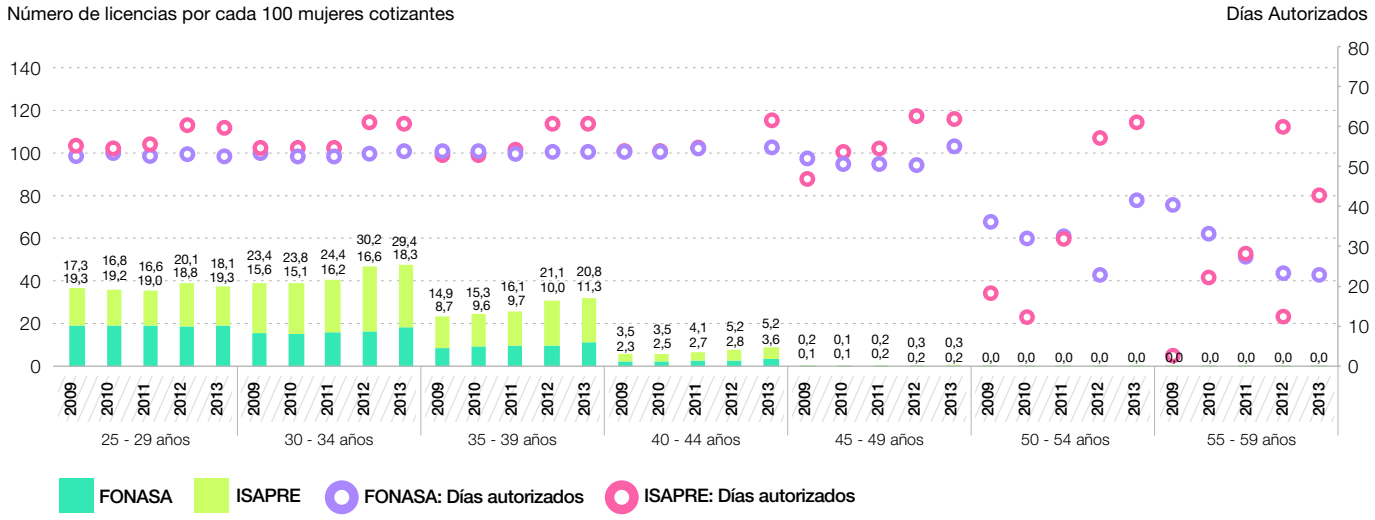
Fuente: Elaboración propia en base a FONASA, Boletines Estadísticos 2009-2013 y Estadísticas Demográficas; y Superintendencia de Salud, Estadísticas de Cartera del Sistema ISAPRE y Licencias Médicas, 2009-2013.
Nota: Licencias Mujeres ISAPRES, incluye licencias por Patologías del Embarazo.

Por su parte, entre los hombres se observa que, en todos los tramos de edad y para todos los años con información disponible, la tramitación de este tipo de licencias está en torno a la mitad de la de las mujeres, manteniéndose relativamente estable la brecha. Si bien no es posible identificar con certeza el motivo por el cual las mujeres requieren en mayor medida de este tipo de licencias, un factor objetivo es que se incluye en ellas el reposo maternal por patologías durante el embarazo, cuestión que explicaría, en parte, las diferencias con los hombres y, entre las mujeres, las diferencias según tramo de edad.

En el **Gráfico 4.57**, se observa que las licencias maternales, que incluyen las de pre y postnatal, son mayoritarias entre las mujeres de 25 a 34 años, edades en las que se concentra el 46,2% de la maternidad en Chile (INE, 2013). Entre las mujeres de 35 a 39 años se observa una disminución para luego perder relevancia entre las de 40 años y más. Sin embargo, mirando los datos en el tiempo, si bien en todos los tramos de edad ha aumentado la tramitación de este tipo de licencias (especialmente entre las beneficiarias de ISAPRES), es precisamente entre las mujeres mayores de 35 años donde más ha crecido el requerimiento de licencias maternales, cuestión que se puede vincular al fenómeno del retraso de la maternidad. En relación con los días autorizados, en el caso de FONASA se otorgan en promedio 57 días y en las ISAPRES, 61 días.

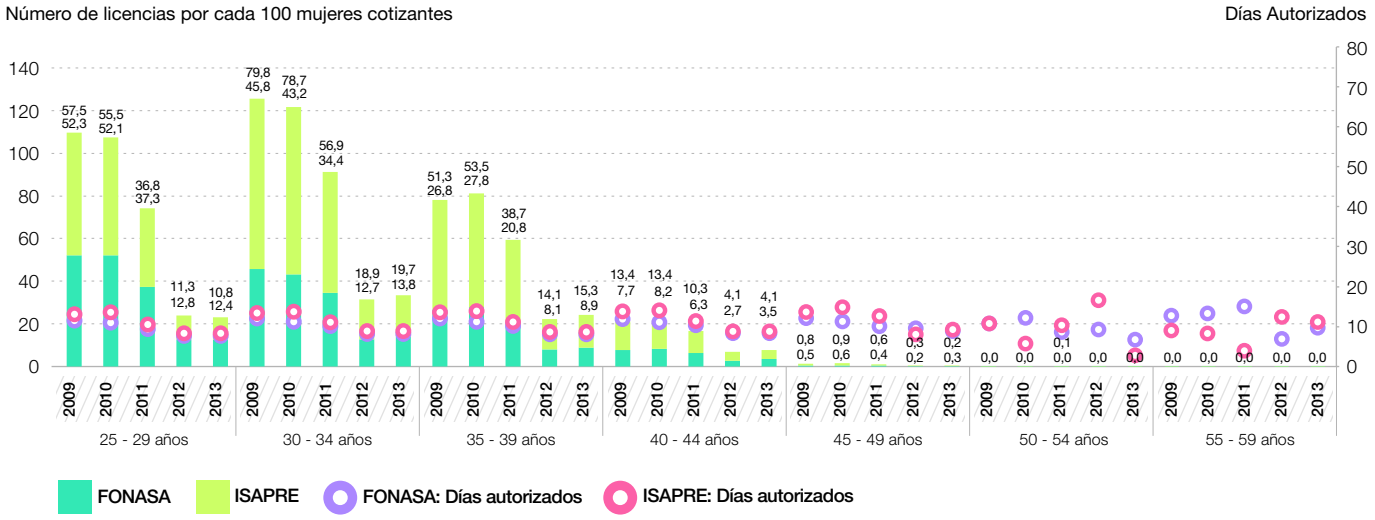
Finalmente, el **Gráfico 4.58** indica que las mujeres que pertenecen al tramo etario de 30 a 34 años requieren en mayor medida de licencias por enfermedad grave del hijo/a menor de un año, seguidas por aquellas del rango entre 25 y 29 años y las de 35 a 39 años. Entre las mujeres mayores de 40 años la tramitación de este tipo de licencias es marginal. Es clave señalar que desde el año 2012 en todos los tramos de edad se observa un declive del uso de este subsidio, asunto que se explica por la implementación del postnatal parental a fines de 2011. De hecho, previo a su aprobación las licencias de este tipo se encontraban en aumento, lo que se explicó, entre otros factores, debido a su uso como una extensión del periodo de lactancia materna (Revista Médica de Chile, 2012). En relación a los días autorizados, no se observan diferencias importantes entre las beneficiarias de FONASA y las de ISAPRES, otorgándose en promedio 10 y 11, respectivamente.

| GRÁFICO 4.57 | Licencias maternales tramitadas por cada 100 mujeres cotizantes, según tramo de edad y seguro de salud, 2009 - 2013.



Elaboración propia en base a FONASA, Boletines Estadísticos 2009-2013 y Estadísticas Demográficas; y Superintendencia de Salud, Estadísticas de Cartera del Sistema ISAPRE y Licencias Médicas, 2009-2013.

| GRÁFICO 4.58 | Licencias por enfermedad grave del hijo/a menor de un año, tramitadas por cada 100 mujeres cotizantes, según tramo de edad y seguro de salud, 2009 - 2013.



Fuente: Elaboración propia en base a FONASA, Boletines Estadísticos 2009-2013 y Estadísticas Demográficas; y Superintendencia de Salud, Estadísticas de Cartera del Sistema ISAPRE y Licencias Médicas, 2009-2013.

5.

CAPÍTULO 5

Brechas de género en la vejez (60 años o más)



5.

El envejecimiento de la población constituye uno de los fenómenos demográficos más relevantes de nuestra época y, aunque reciente en Chile, tiene profundas implicancias en el plano familiar, social, cultural y económico de la población.



En la definición de vejez, es necesario distinguir entre aspectos cronológicos y de construcción social. En lo relativo a la edad, se considera que una persona es adulto/a mayor a partir de los 60 años (Naciones Unidas, 2011). Así, de acuerdo a proyecciones realizadas por el INE, en el año 2015 residen en Chile 2.679.910 adultos/as mayores, quienes representan un 14,9% de la población, siendo el grupo etario de mayor crecimiento en las últimas décadas. En relación a la distribución por sexo, se verifica que el envejecimiento se concentra en la población femenina; en 2015, un 16,3% de las mujeres se encuentra en el tramo etario de las adultas mayores, mientras que en dicha situación se encuentra un 13,5% de los hombres.

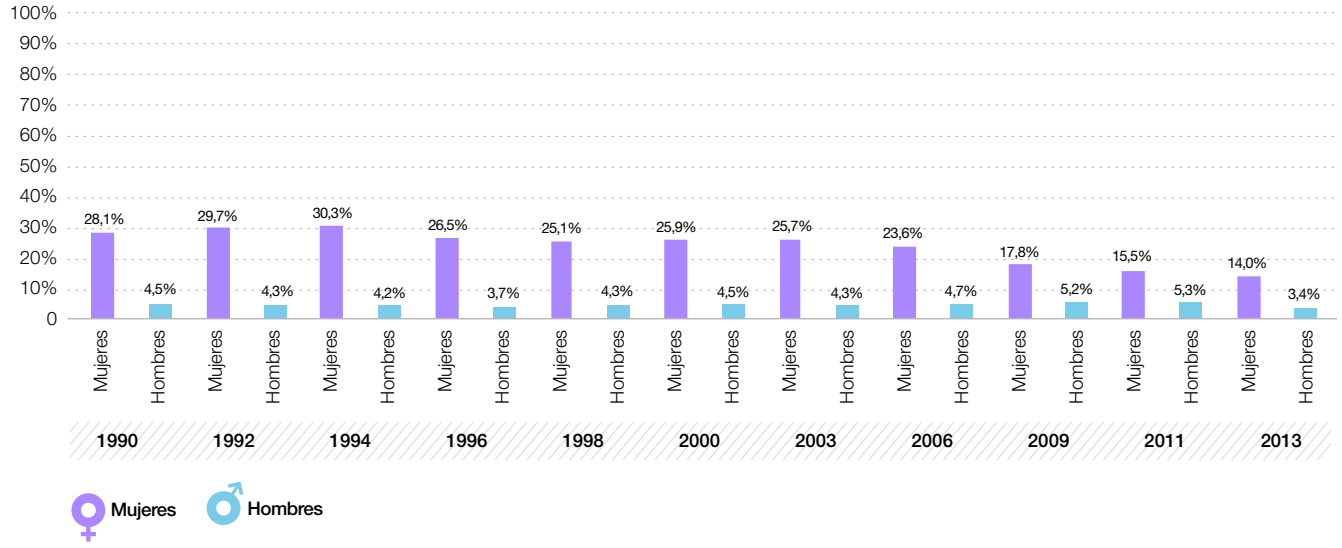
"La vejez debe ser comprendida como la última etapa del ciclo vital de las personas, la cual, lejos de ser estática, presenta un gran dinamismo y múltiples cambios que comportan variadas consecuencias para los sujetos que la experimentan" (SENAMA, 2009a). Con esta idea, el presente capítulo revisa, desde una perspectiva de género, la evolución de los ámbitos más determinantes en la calidad de vida de las y los adultos mayores en Chile, entre estos, su grado de autonomía económica, el vínculo familiar y los roles que desempeñan dentro del hogar, el nivel de instrucción, cuánto trabajan, cuál es el grado de protección que la sociedad les proporciona, cuándo se retiran del mercado laboral y en qué condiciones lo hacen, así como el nivel de dependencia para desenvolverse en la vida cotidiana.

5.1. Caracterización Socioeconómica

Una de las dificultades que enfrentan las y los adultos mayores es la pérdida de autonomía económica. Estimaciones realizadas en base a la Encuesta CASEN evidencian una mayor concentración de mujeres sin ingresos autónomos. En 2013 el 35,1% de ellas no percibe ingresos autónomos, cifra que entre los hombres llega a un 12,8%. En cambio, la evolución de la población de 60 años o más sin subsidios monetarios presenta un patrón diferente. A principios de los '90, casi la totalidad de las y los adultos mayores no recibía transferencias directas del Estado (86,9% en promedio), sin embargo, dicho porcentaje decrece paulatinamente, tanto para la población femenina como masculina. Consecuentemente, la concentración de mujeres sin subsidios monetarios pasó de un 90,9% en 1990, a un 59,6% en 2013, en tanto, los hombres, de un 82% a 62,4%.

Al considerar la población adulta mayor sin ingresos propios, es decir, que no posee ni ingresos autónomos, ni recibe subsidios monetarios, se observa una disminución significativa entre los años 1990 y 2013, transitando de un 17,6% a 9,4%. No obstante, las mujeres sin ingresos propios han presentado continuamente una mayor proporción que los hombres, tal como se aprecia en el **Gráfico 5.1**. A su vez, las mujeres experimentan un ritmo de decrecimiento más acelerado, decayendo a la mitad, mientras que sus pares hombres lo hicieron en un cuarto. Sin embargo, a pesar de este avance, las mujeres continúan en una situación de dependencia superior a la de los hombres.

| GRÁFICO 5.1 | Proporción de adultos mayores (60 años o más) sin ingresos propios, por sexo, 1990-2013.



Fuente: Elaboración propia en base a Encuesta CASEN, 1990-2013.
Notas: Se considera solo la población de 60 años o más que no se encuentra estudiando.
Los ingresos propios corresponden a la suma de las fuentes de ingreso individual monetario, tanto autónomo como por subsidio.

5.2. Vejez y jefatura de hogar

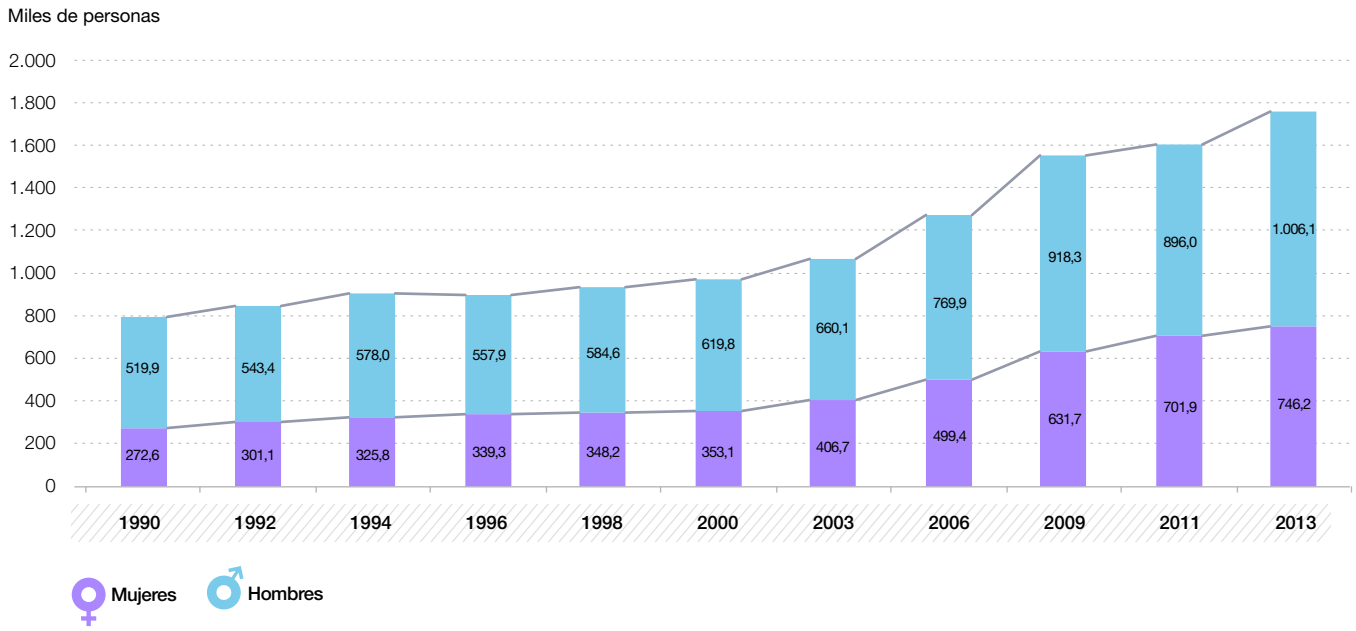
En relación a la dinámica de dependencia familiar que ha experimentado la población de 60 años o más en las últimas décadas, estimaciones realizadas a partir de la Encuesta CASEN muestran que, entre 1990 y 2013, la proporción de adultos mayores que ejerce el rol de jefe/a de hogar ha permanecido prácticamente invariable; 6 de cada 10 adultos mayores en Chile son jefes/as de hogar. No obstante, al distinguir por sexo, sí hay cambios, pues las mujeres incrementaron su representación dentro de los adultos mayores jefes/as de hogar desde un 34,4% en 1990 a un 42,6% en 2013 (proporción 7 puntos más alta que entre las y los adultos de 25 a 59 años), disminuyendo, en consecuencia, la representación de los hombres de un 65,6% a un 57,4% en el mismo periodo (ver **Gráfico 5.2**).

Por otra parte, al examinar la tipología de hogar, se observa que la jefatura femenina entre los mayores de 60 años se concentra en hogares monoparentales, representando un 40,8% en 2013, mientras que la jefatura masculina tiende a darse en hogares biparentales, en un 78,7% para el mismo año. Aun así, existe una tendencia al alza de los hogares unipersonales en hombres (de 7,9% en 1990 a 11,4% en 2013) y mujeres (de 25,7% en 1990 a 34,2% en 2013) mayores de 60 años que, en su totalidad, han aumentado en un 50%.

Adicionalmente, como se observa en el **Gráfico 5.3**, más de un tercio de las mujeres figura como esposa o pareja del jefe de hogar a lo largo del periodo en estudio; un 39,6% en 1990 y un 37,7% en 2013. Al mismo tiempo, los hombres registraron una redistribución sustancial; mientras, apenas un 0,9% desempeñaba el rol de esposo o pareja en 1990, un 9,6% lo hizo en el 2013.

Lo anterior quiere decir que la mayoría de las y los adultos mayores forma parte del núcleo principal de los hogares en los que habitan, ya sea como jefe/a de este o como su pareja, proporción que, de hecho, ha aumentado de un 83% en 1990 a un 86,4% en 2013. Aun así, como se puede observar en el **Gráfico 5.3.**, uno de cada diez adultos mayores tiene otro tipo de relación de parentesco con el jefe/a de hogar, especialmente entre las mujeres (17% de ellas versus el 8,8% de los hombres), lo que en muchos casos puede indicar situaciones de dependencia, ya sea económica y/o de cuidados, con otro núcleo familiar. Desde esta perspectiva, destaca la situación de las y los adultos mayores que viven con sus hijos/as y eventualmente con sus parejas (10,9% de las mujeres y 3,2% de los hombres)[1].

| GRÁFICO 5.2 | Jefes/as de hogar (60 años o más) por sexo, 1990-2013.



Fuente: Elaboración propia en base a Encuesta CASEN, 1990 - 2013.
Nota: Las diferencias en las proporciones entre hombres y mujeres jefes/as de hogar son estadísticamente significativas en todos los años (1%).

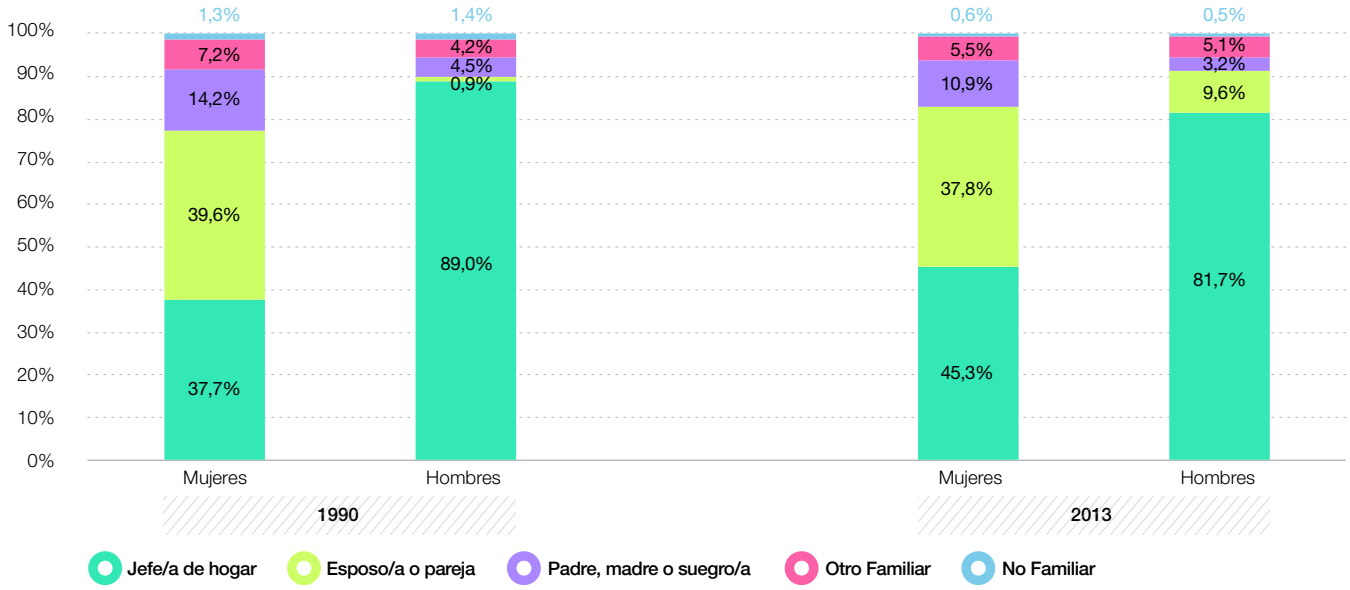
COMPOSICIÓN INGRESO TOTAL DEL HOGAR

Los hogares cuyo jefe/a es adulto/a mayor no solo se sustentan en los beneficios provistos por el sistema de seguridad social y las pensiones derivadas de los aportes al sistema previsional, sino también en el trabajo asalariado e independiente, aun habiendo cumplido, en muchos casos, la edad legal de jubilación.

1 Se requiere de un análisis más detallado de la Encuesta CASEN para saber si en términos económicos es el/la adulto/a mayor el que depende de otro núcleo o si es el otro núcleo el que depende del adulto/a mayor.

Al revisar la magnitud y composición del ingreso de los hogares con un jefe/a adulto/a mayor se develan disparidades a nivel de sexo que son realmente preocupantes. De acuerdo a lo registrado por la Encuesta CASEN para el año 2013, el ingreso monetario de los hogares con jefatura masculina de un adulto mayor es un 35,6% más alto que el que posee un hogar con jefatura femenina del mismo rango de edad. De este modo, los hogares con un jefe de hogar hombre perciben más ingresos, tanto autónomos (provenientes del trabajo y otras fuentes como las pensiones) como por subsidios monetarios, que los percibidos por aquellos con una jefa de hogar de 60 años o más. Estas disparidades se observan no solo en términos de magnitud del ingreso, sino también en el grado de dependencia respecto a la fuente generadora del mismo.

| GRÁFICO 5.3 | Distribución porcentual de adultos mayores (60 años o más), según parentesco con el jefe/a hogar, por sexo, 1990 y 2013.



Fuente: Elaboración propia en base a Encuesta CASEN, 1990 y 2013.
Nota: Las diferencias en las proporciones entre hombres y mujeres son estadísticamente significativas en 1990 en las categorías Jefe/a de hogar (1%), Esposo/a o pareja (1%), Padre, madre o suegro/a (1%) y Otro familiar (1%); en el 2013, las diferencias son estadísticamente significativas en las categorías Jefe/a de hogar (1%), Esposo/a o pareja (1%), Padre, madre o suegro/a (1%) y Otro familiar (5%).

Tal como se aprecia en el **Gráfico 5.4**, entre 1990 y 2013, la proporción de ingresos provenientes del trabajo es mayoritaria entre los hogares con jefatura masculina, representando el 40,4% de los ingresos totales el año 2013. Mientras que en los hogares con jefatura femenina son mayoritarios los "otros ingresos autónomos", que el año 2013 significaron el 31,8% de los ingresos totales de estos hogares (principalmente pensiones contributivas y de sobrevivencia). En ambos tipos de hogares, los subsidios monetarios representan alrededor de un 10% del total de ingresos, los que se sustentan, mayoritariamente, en la Pensión Básica Solidaria (PBS).

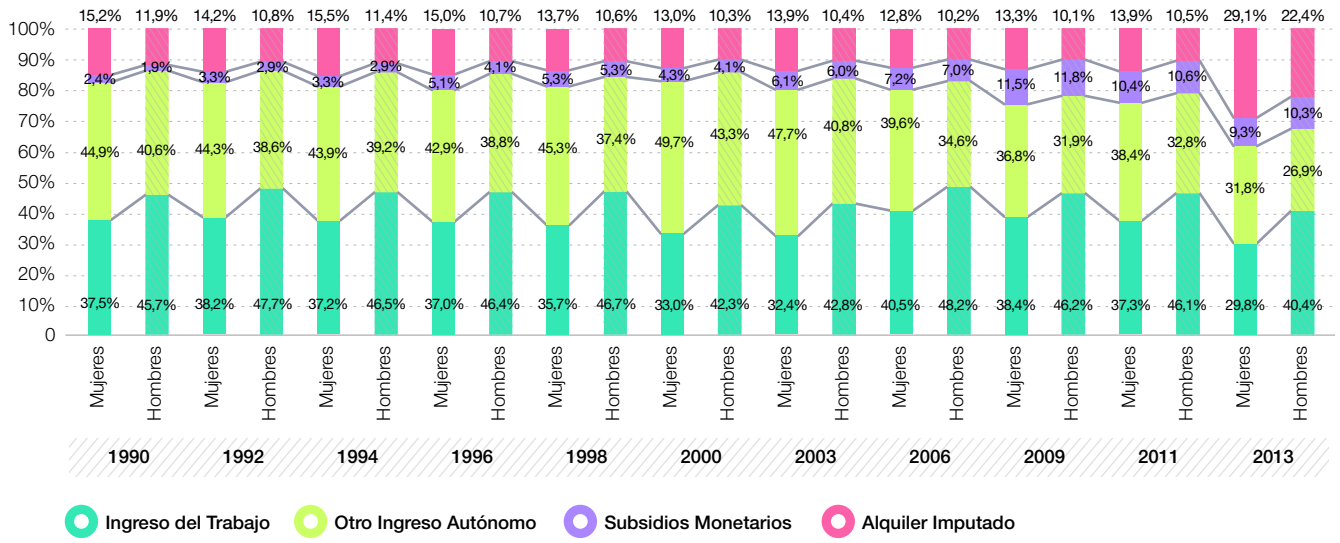
En el año 2013, por ejemplo, el ingreso promedio proveniente del trabajo para hogares con una jefa de hogar fue de $283.780, mientras que aquellos con un jefe de hogar tienen un ingreso del trabajo promedio de $436.880, es decir, un 54% mayor. Desagregando este monto, en el caso de las mujeres, un 72,8% corresponde a ingresos obtenidos en condición de asalariada, mientras que, en el caso de los hombres, esta fuente corresponde a un

66,7%. Asimismo, el ingreso por trabajo independiente representa un 17,7% y 23,6%, para mujeres y hombres, respectivamente.

Al momento de descomponer los otros ingresos autónomos del hogar, también es posible observar diferencias significativas entre un sexo y otro. En promedio para el año 2013, el ingreso por este ítem fue de $185.885 para hogares con jefatura femenina de 60 años o más, y $202.354 para los hogares con jefatura masculina, esto es, un 8,9% superior. La principal fuente de este ingreso, en tanto, son las pensiones de vejez, representando un 44,2% para el caso de las mujeres, y un 77,1% para los hombres. Las pensiones de viudez o montepíos tienen especial preponderancia para las jefas de hogar, pues constituyen, en promedio, el 27,2% de los otros ingresos autónomos (vs el 1,8% que representan en los hogares con jefatura de hogar masculina).

En lo que respecta a la composición de los subsidios monetarios percibidos, tanto para hogares con jefatura femenina como masculina, los ingresos derivados de las pensiones básicas solidarias son determinantes, representando un 69,6% y 67% respectivamente en 2013. Cabe destacar que las transferencias del Estado, como proporción del total de ingresos, experimentó un importante incremento entre 2006 y 2009, de 7,1% a 9,9%, lo que sería posible explicar, en parte, por la Reforma Previsional de 2008 y la consecuente ampliación del pilar solidario.

| GRÁFICO 5.4 | Distribución porcentual del ingreso total del hogar, según tipo de ingreso, por sexo del jefe de hogar (60 años o más), 1990-2013.



Fuente: Elaboración propia en base a Encuesta CASEN, 1990 - 2013.
Notas: Las diferencias en las proporciones entre hombres y mujeres son estadísticamente significativas en 1990 para los Ingresos del trabajo (1%), Otro ingreso autónomo (1%), Subsidios monetarios (5%) y Alquiler imputado (1%); en 1992, en los Ingresos del trabajo (1%), Otro ingreso autónomo (1%), Subsidios monetarios (10%) y Alquiler imputado (1%); en 1994, en los Ingresos del trabajo (1%), Otro ingreso autónomo (1%), Subsidios monetarios (5%) y Alquiler imputado (1%); en 1996, en los Ingresos del trabajo (1%), Otro ingreso autónomo (1%), Subsidios monetarios (1%) y Alquiler imputado (1%); en 1998, en los Ingresos del trabajo (1%), Otro ingreso autónomo (1%) y Alquiler imputado (1%); en 2000, en los Ingresos del trabajo (1%), Otro ingreso autónomo (1%) y Alquiler imputado (1%); en 2003, en los Ingresos del trabajo (1%), Otro ingreso autónomo (1%) y Alquiler imputado (1%); en 2006, en los Ingresos del trabajo (1%), Otro ingreso autónomo (1%) y Alquiler imputado (1%); en 2009, en los Ingresos del trabajo (1%), Otro ingreso autónomo (1%) y Alquiler imputado (1%); en 2011, en los Ingresos del trabajo (1%), Otro ingreso autónomo (1%) y Alquiler imputado (1%); y en 2013, en los Ingresos del trabajo (1%), Otro ingreso autónomo (1%), en Subsidios monetarios (1%) y Alquiler imputado (1%).
Más detalles sobre las categorías de ingresos en el anexo metodológico. En el año 2003, dentro de las variables construidas por CASEN, no existe la de "ingreso del trabajo", por lo que se utilizó como proxy la del ingreso de la ocupación principal en el hogar.

5.3. Escolaridad

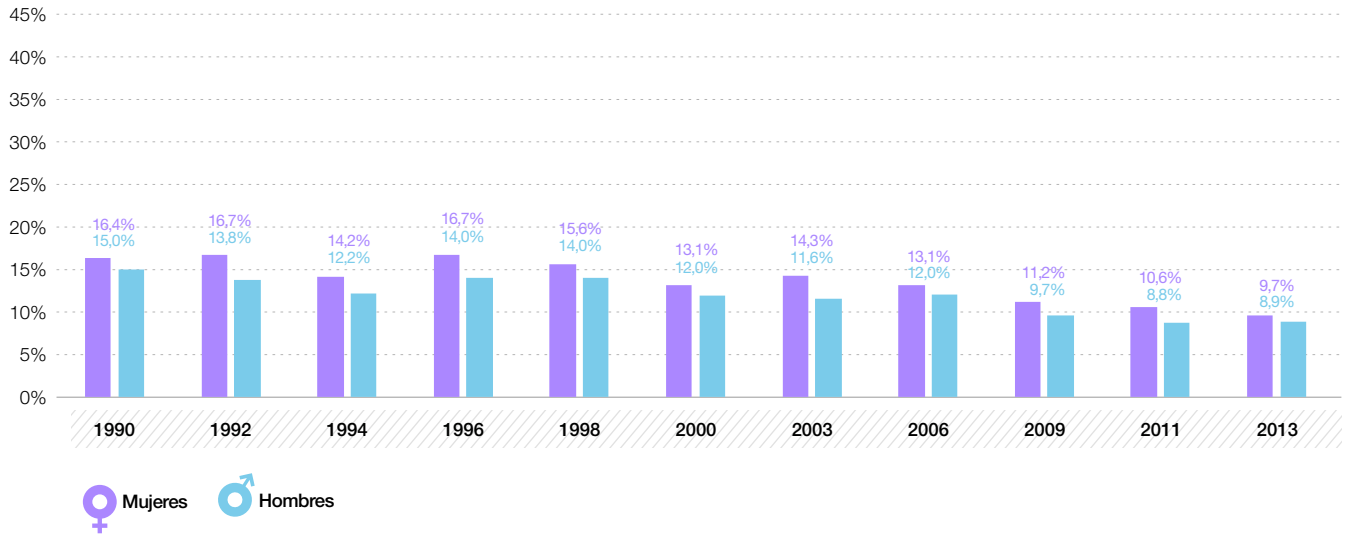
Como señala UNESCO (2010), “la marginación educativa es una modalidad de desventaja aguda y persistente, arraigada en desigualdades sociales subyacentes”. El analfabetismo o la baja escolaridad promedio, por tanto, no son más que una manifestación latente de la exclusión que aún sobreviene a las y los adultos mayores del Chile actual.

Asimismo, la UNESCO enfatiza que “la falta de instrucción limita las opciones, al restringir la influencia de la persona en las decisiones que afectan a su propia vida. Los que carecen de competencias básicas en materia de lectura, escritura y aritmética corren más riesgos de verse afectados por la pobreza, la inseguridad laboral y la enfermedad. A su vez, la pobreza y la enfermedad refuerzan la marginación en la enseñanza”.

Como se evidencia en el **Gráfico 5.5**, si en 1990 la tasa de analfabetismo promedio entre las y los adultos mayores en Chile era de 15,8% (16,4% entre las mujeres y 15% entre los hombres), en 2013 esta ha alcanzado un 9,3% (9,7% en mujeres y 8,9% en hombres). En efecto, Chile muestra una evolución positiva en la tasa de alfabetización de adultos mayores, pero aun así este grupo etario es el que presenta las tasas de analfabetismo más altas de la población (versus el 2,7% de la población de 25 a 59 años). Al mismo tiempo, a diferencia de la población adulta entre 25 y 59 años, donde las mujeres tienen menos analfabetismo que los hombres, la brecha por sexo no ha desaparecido entre los adultos mayores, persistiendo las desventajas significativas que desde 1990 han afectado a las mujeres.

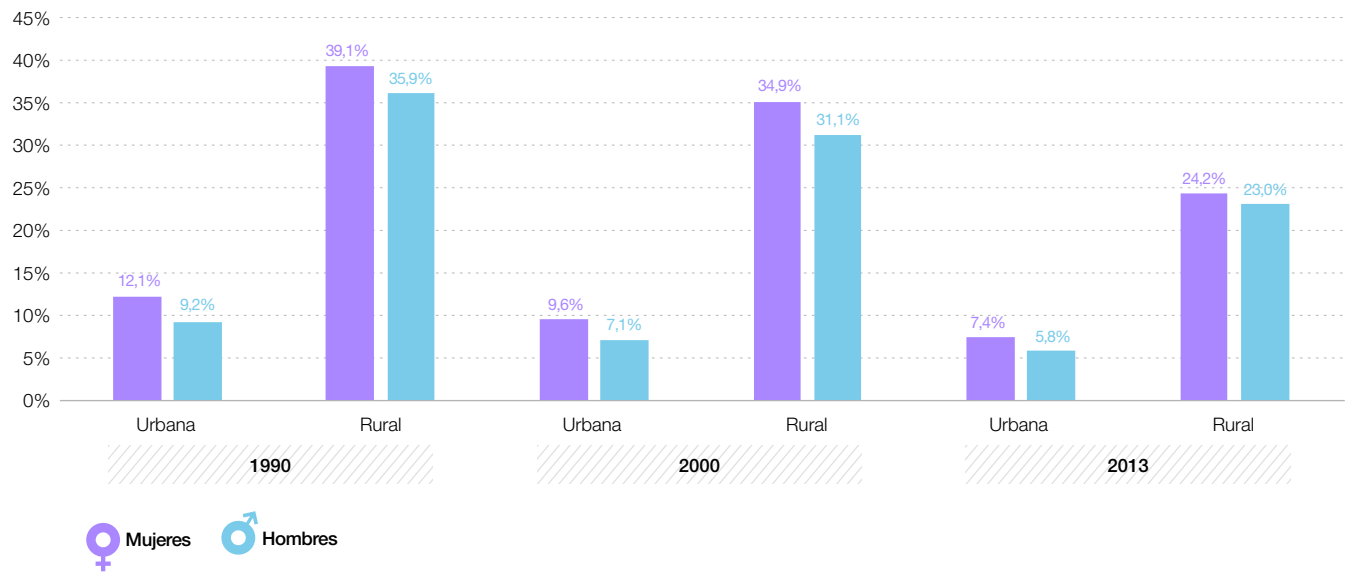
Las desventajas de los adultos mayores en esta materia se acentúan en zonas rurales donde, por ejemplo, la proporción de analfabetismo es poco más que el triple en relación a las zonas urbanas (23,7% y 6,8% respectivamente). Como se muestra en el **Gráfico 5.6**, pese a que han disminuido en el tiempo, las diferencias de género prevalecen en desmedro de la población femenina, tanto en zonas rurales como urbanas.

| GRÁFICO 5.5 | Tasa de analfabetismo en adultos mayores (60 años o más), por sexo, 1990-2013.



Fuente: Elaboración propia en base a Encuesta CASEN, 1990 - 2013.
Notas: Las diferencias en las proporciones entre hombres y mujeres son estadísticamente significativas en 1990 (5%), 1992 (1%), 1994 (1%), 1996 (1%), 1998 (1%), 2000 (1%), 2003 (1%), 2006 (1%), 2009 (1%), 2011 (1%) y 2013 (5%).

| GRÁFICO 5.6 | Tasa de analfabetismo en adultos mayores (60 años o más), según zona de residencia, por sexo, 1990, 2000 y 2013.



Fuente: Elaboración propia en base a Encuesta CASEN, 1990 - 2013.
Notas: Las diferencias en las proporciones entre hombres y mujeres son estadísticamente significativas en 1990 en zonas urbanas (1%) y rurales (10%); en 2000, en zonas urbanas (1%) y rurales (1%); y en 2013, en zonas urbanas (5%) y rurales (5%).

Aunque hay algunos avances en términos de escolaridad promedio de la población adulta mayor, estos son limitados, pues 25 años atrás, los adultos mayores ya eran adultos, con edad superior a aquella en la que generalmente se cursan estudios. En 1990 apenas alcanzaban los 6 años de escolaridad promedio (5,8 en mujeres y 6,3 en los hombres), en tanto que, en 2013, escasamente aumenta a los 7,6 años (7,4 entre las mujeres y 8 entre los hombres).

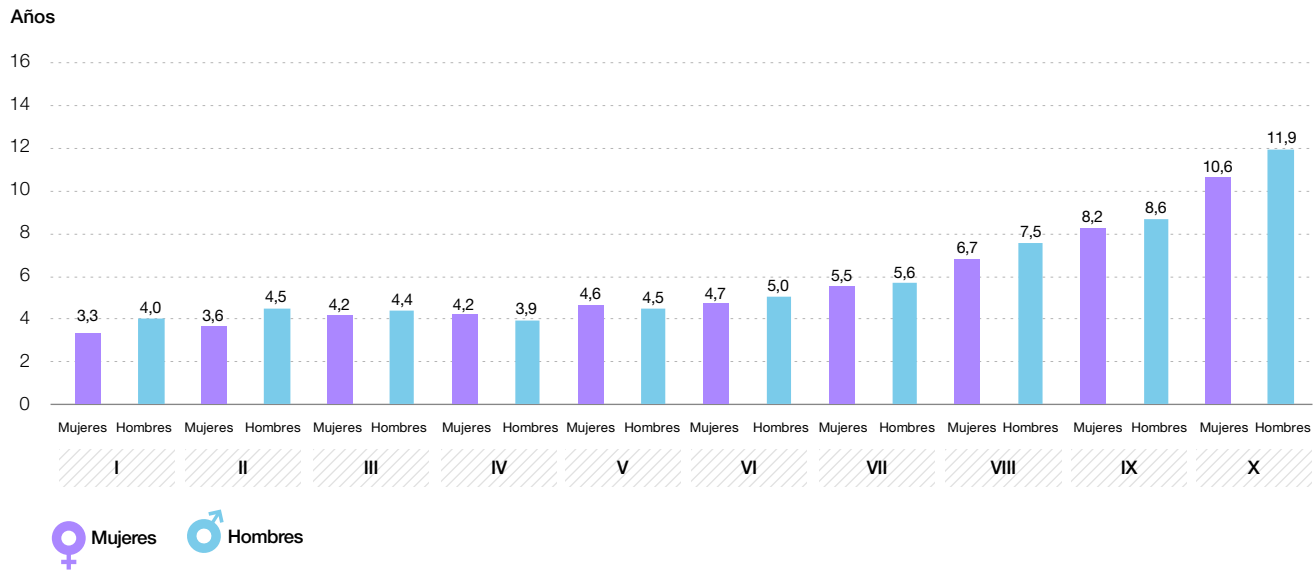
Las diferencias de escolaridad entre niveles socioeconómicos, aunque han disminuido levemente en las últimas décadas, siguen siendo significativos. Si en 1990 las y los adultos mayores del primer decil de ingresos tenían en promedio un 32% de los años de escolaridad que las del décimo (3,6 y 11,2 años respectivamente), en el 2013 esta proporción ascendió a un 38,5% (5,4 y 13,9 años para los mismos periodos). Esta brecha ha disminuido en mayor medida entre las mujeres (pasando del 31,2% en 1990 al 40,7% en 2013), que entre los hombres (33,3% y 36,3%, respectivamente).

En suma, como se desprende del **Gráfico 5.7**, la tendencia general para cada decil y año en cuestión, es que los hombres adultos mayores presentan una escolaridad promedio ligeramente superior a las mujeres.

Analizando desde la perspectiva del último nivel de escolaridad alcanzado, según muestra el **Gráfico 5.8**, entre las y los adultos mayores de nuestro país, la mayor parte de esta población solo ha alcanzado como máximo, la Educación Básica (57,2% y 53,5%, de las mujeres y hombres, respectivamente), lo que incluye a quienes completaron dicho nivel, pero también a quienes no lo hicieron o no tuvieron educación formal. Además, como se pudo ver en capítulos previos, esto es diferente a lo observado entre la población adulta, donde la mayoría ha alcanzado el nivel de Educación Media, y entre la población joven, donde, de acuerdo

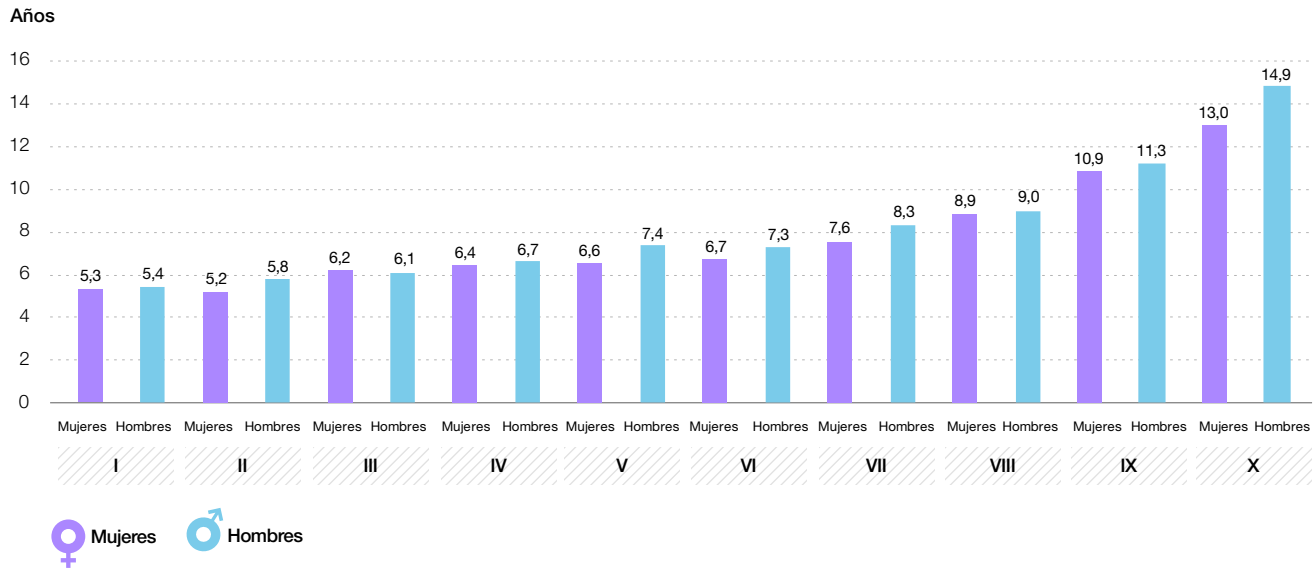
| GRÁFICO 5.7 | Años de escolaridad promedio en adultos mayores (60 años o más), según decil de ingreso autónomo, por sexo, 1990 y 2013.

5.7.1 Años de escolaridad promedio en adultos mayores (60 años o más), según decil de ingreso autónomo, por sexo, 1990.



Fuente: Elaboración propia en base a Encuesta CASEN, 1990.
Nota: Las diferencias en los años de escolaridad promedio entre hombres y mujeres son estadísticamente significativas en los deciles I (5%), II (1%), VIII (1%) y X (1%).

5.7.2 Años de escolaridad promedio en adultos mayores (60 años o más), según decil de ingreso autónomo, por sexo, 2013.

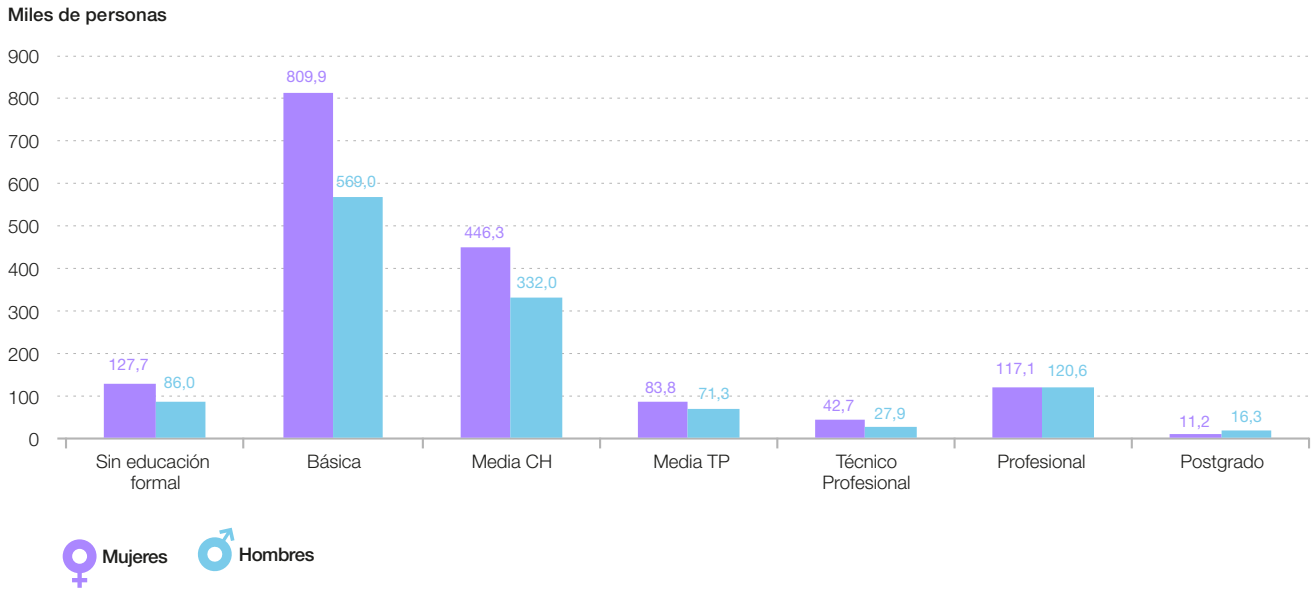


Fuente: Elaboración propia en base a Encuesta CASEN, 2013.
Nota: Las diferencias en los años de escolaridad promedio entre hombres y mujeres son estadísticamente significativas en los deciles II (1%), IV (5%), V (1%), VI (1%), VII (1%), IX (5%) y X (1%).

a la Encuesta CASEN 2013, actualmente casi la mitad de la población ha alcanzado niveles de Educación Superior (45%).

Ahora bien, tras analizar el nivel de instrucción según zona de residencia, las disparidades se profundizan. De acuerdo al **Gráfico 5.9**, el 84,5% de las mujeres que vive en zona rural tiene como máximo nivel de instrucción la Educación Básica (el 83,3% de los hombres está en esta situación), mientras que en la zona urbana este porcentaje decae a 53,1% (a 47,2% en el caso de los hombres). Por lo tanto, y a pesar que las adultas mayores que habitan zonas urbanas presentan una situación ventajosa respecto a sus pares de zonas rurales, el año 2013 las primeras enfrentaron brechas de género significativas si se considera el máximo nivel educacional alcanzado, que las mujeres de las zonas rurales no enfrentan.

| GRÁFICO 5.8 | Adultos mayores (60 años o más) según último nivel educacional alcanzado, por sexo, 2013.

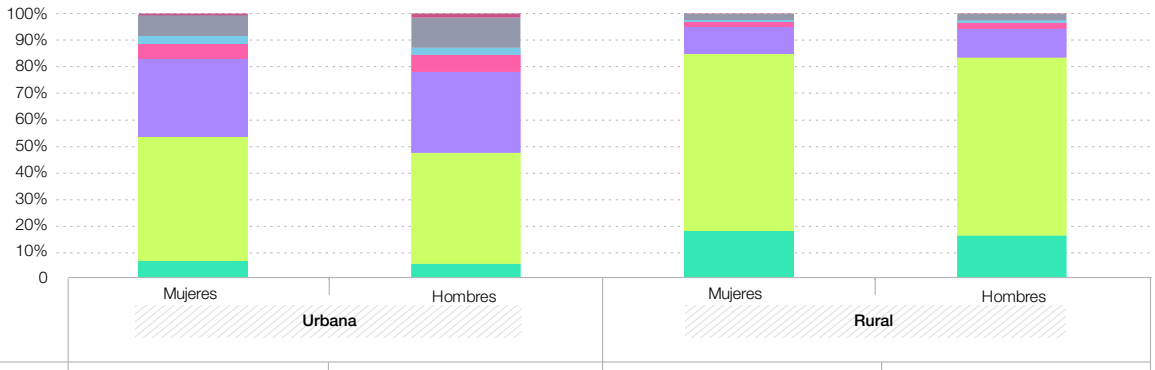


Fuente: Elaboración propia en base a Encuesta CASEN, 2013.
Notas: Las diferencias en las proporciones entre hombres y mujeres son estadísticamente significativas en los niveles Sin educación formal (1%), Básica (1%), Media TP (1%), Técnico profesional (10%), Profesional (1%) y Postgrado (1%).
El último nivel educacional alcanzado comprende tanto a quienes lo completaron, como a aquellos que no lo hicieron.

Si se examina la situación educacional en relación al estrato socioeconómico, es posible distinguir que, para cada uno de los ocho primeros deciles de ingreso, la mayor proporción de las y los adultos mayores solo habría cursado como máximo el Educación Básica, más aun, en los seis primeros deciles, más de la mitad de la población se concentra en dicho nivel (ver **Gráfico 5.10**).

Para el noveno y décimo decil, en cambio, la población se redistribuye, concentrándose en Educación Media Científico Humanista y Profesional, respectivamente. En términos de género, las principales brechas se dan en los tramos superiores de ingreso. A modo de ejemplo, una mujer del noveno decil tiene más posibilidades que un hombre de haber cursado un nivel Técnico Profesional (11,5 versus 5,5), a la vez que un hombre tiene más posibilidades de haber alcanzado un nivel Profesional (26,6 versus 16,7).

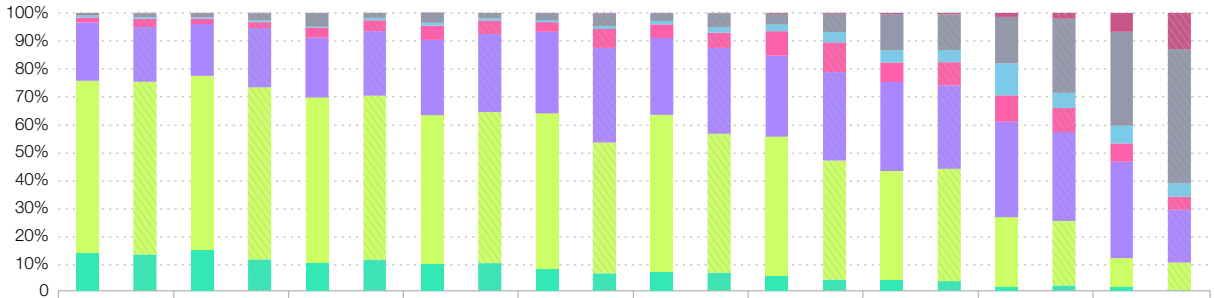
| GRÁFICO 5.9 | Distribución porcentual de los adultos mayores (60 año o más), según último nivel educacional alcanzado y zona de residencia, por sexo, 2013.



	Urbana		Rural	
Postgrado	0,8%	1,6%	0,2%	0,2%
Profesional	7,9%	11,4%	2,1%	2,5%
Técnico Profesional	2,9%	2,6%	0,8%	0,9%
Media TP	5,6%	6,6%	2,2%	2,3%
Media CH	29,8%	30,7%	10,2%	10,8%
Básica	46,8%	42,0%	66,8%	67,4%
Sin educación formal	6,3%	5,1%	17,7%	15,9%

Fuente: Elaboración propia en base a Encuesta CASEN, 2013.
Notas: Las diferencias en las proporciones entre hombres y mujeres son estadísticamente significativas en el nivel Sin educación formal, en las zonas urbana (1%) y rural (5%); en Básica, en la zona urbana (1%); en Media TP, en la zona urbana (1%); en el nivel Profesional, en la zona urbana (1%); y en Postgrado, en la zona urbana (1%).
El último nivel educacional alcanzado comprende tanto a quienes lo completaron, como a aquellos que no lo hicieron.

| GRÁFICO 5.10 | Distribución porcentual de adultos mayores (60 años o más), según último nivel educacional alcanzado y decil de ingreso autónomo, por sexo, 2013.



	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
	I		II		III		IV		V		VI		VII		VIII		IX		X	
Postgrado	0,0%	0,1%	0,1%	0,2%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,1%	0,2%	0,1%	0,2%	0,3%	0,3%	0,4%	0,6%	1,5%	2,1%	6,8%	13,0%
Profesional	1,0%	1,5%	1,5%	2,5%	5,0%	1,8%	3,5%	2,0%	2,4%	4,6%	2,8%	4,9%	3,9%	6,6%	13,1%	12,8%	16.7%	26,6%	33,9%	48,3%
Técnico profesional	0,6%	0,5%	0,5%	0,6%	0,4%	0,9%	1,1%	0,8%	0,9%	1,0%	1,3%	2,1%	2,4%	3,7%	4,4%	4,3%	11,5%	5,5%	6,3%	4,9%
Media TP	1,8%	3,1%	1,9%	2,2%	3,6%	3,9%	5,2%	4,8%	3,4%	6,8%	4,9%	5,5%	8,8%	10,7%	7,0%	8,4%	9,5%	8,7%	6,6%	4,6%
Media CH	21,1%	19,6%	18,7%	21,3%	21,5%	23,2%	27,1%	28,1%	29,4%	34,0%	27,6%	30,9%	29,1%	31,8%	32,1%	30,1%	34,4%	32,0%	34,7%	19,0%
Básica	61,7%	62,3%	62,7%	62,0%	59,7%	59,1%	53,5%	54,4%	56,0%	47,1%	56,4%	50,0%	50,4%	42,9%	39,1%	40,4%	25,0%	23,2%	10,4%	10,0%
Sin educación formal	13,8%	13,0%	14,7%	11,2%	9,8%	11,1%	9,6%	9,9%	7,9%	6,2%	6,9%	6,4%	5,1%	3,9%	3,9%	3,4%	1,4%	1,9%	1,3%	0,2%

Fuente: Elaboración propia en base a Encuesta CASEN, 2013.
Notas: Las diferencias en las proporciones entre hombres y mujeres son estadísticamente significativas en el nivel Sin educación formal, en los deciles II, X (1%) y V (10%); en Básica, en los deciles V, VI y VII (1%); en Media CH, en los deciles V, X (1%); II, VI (5%); y VII (10%); en Media TP, en los deciles I, V (1%); VII y X (10%); en el nivel Técnico Profesional, en los deciles IX (1%); VII (5%), III y VI (10%); en el nivel Profesional, en los deciles III, IV, V, VI, VII, IX, X (1%) y II (5%); y en Postgrado, en los deciles X (1%) y I (10%).
El último nivel educacional alcanzado comprende tanto a quienes lo completaron, como a aquellos que no lo hicieron.

5.4. Participación en el Mercado del Trabajo

En Chile, la edad legal de jubilación para las mujeres es de 60 años y para los hombres, de 65. Al cumplir dicha edad no es obligatorio el retiro, de hecho, en la práctica, el año 2014 las mujeres se pensionaron en promedio a los 61 años y los hombres a los 65, y hace cinco años lo hicieron en promedio a los 63 y 64, respectivamente (Superintendencia de Pensiones, 2015). Es decir, aunque ha disminuido la edad promedio de jubilación de las mujeres, estas tienden a pensionarse más tarde de lo estipulado legalmente. Incluso, si se considera la edad de retiro del mercado laboral, más allá de si luego de eso se obtienen una pensión o no, en el caso de las mujeres alcanza a los 67 años en promedio, es decir, 7 años más (siendo el quinto país, entre los 34 países de la OCDE, con mayor edad de retiro laboral efectivo promedio entre las mujeres); y en el caso de los hombres a los 68,4 años, es decir, 3,4 años más en promedio (OCDE, 2015b).

Por lo tanto, al observar el tramo etario sobre los 60 años, en el caso de las mujeres es más probable encontrarse con que están fuera del mercado

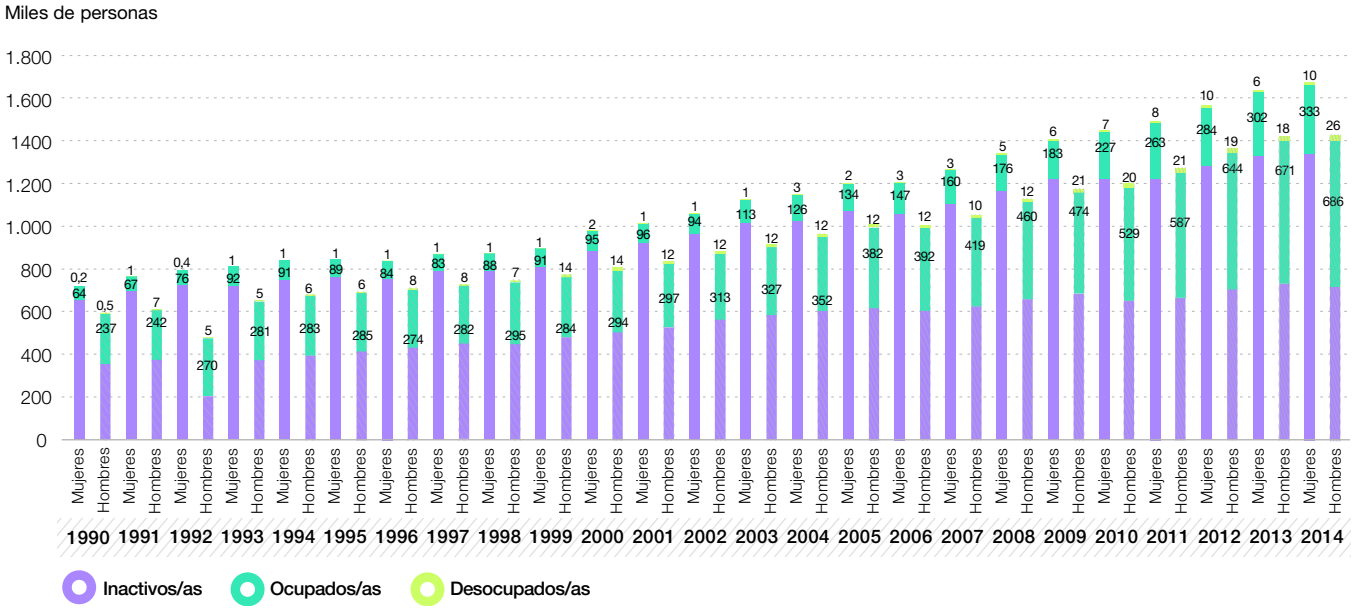
laboral no solo por las razones habituales (apego a valores conservadores, falta de educación/capital humano, etc.), sino además porque se encuentra disponible la posibilidad de jubilar por vejez. En cambio, en el caso de los hombres, entre los 60 y los 65 años, todavía esa posibilidad no está disponible, por lo que se espera que exista una inserción laboral mayor, como se verá a continuación.

En términos de participación en el mercado del trabajo, entre las y los adultos mayores se constata que, para el año 2014, 2 de cada 10 mujeres de 60 años o más se encuentra dentro de la fuerza laboral, a diferencia de sus pares hombres, quienes participan 5 de cada 10 (ver **Gráfico 5.11**).

Si se observa la trayectoria, la participación laboral femenina de los adultos mayores más que se duplicó en esta última década y media, pasando desde un 8,9% en 1990 a un 20,4% en el 2014. En cambio, sus pares hombres crecieron un cuarto, desde 40,6% a 49,8%, en el mismo periodo. Como se aprecia en el **Gráfico 5.12**, a lo largo del periodo en estudio la participación laboral de las mujeres ha sido permanentemente inferior a la de los hombres, en alrededor de 30 puntos porcentuales. A partir del año 2002, se observa un incremento sostenido en la participación para ambos sexos, pero conservando la brecha.

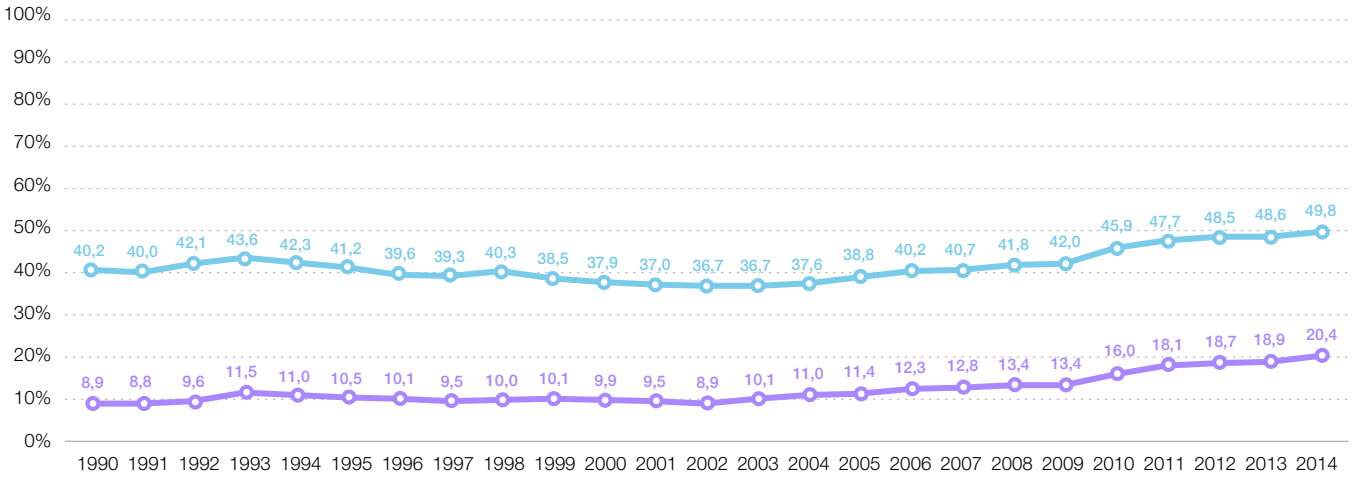
Al desagregar la participación laboral de la población adulta mayor según tramos de edad, se observa que, tanto en mujeres como hombres, esta va declinando a medida que aumenta la edad, tal como se observa en el **Gráfico 5.13**. En 1990, la participación de las mujeres representó aproximadamente un cuarto que la exhibida por los hombres en todos los tramos de edad, excepto para el último tramo etario (80 o más), donde la tasa cae a un séptimo. Para el 2014, esta diferencia decrece aproximadamente a la mitad, para todos los tramos etarios. Asimismo, para este año, se verifica que dentro de las mujeres que participan en el mercado laboral habiendo cumplido la edad legal de jubilación, un 48,2% tienen 65 años o más, inclusive, casi la mitad de ellas tiene más de 70 años.

| GRÁFICO 5.11 | Adultos mayores (60 años o más) según condición de actividad, por sexo, 1990-2014.



Fuente: Elaboración propia en base a ENE y NENE, 1990-2014.

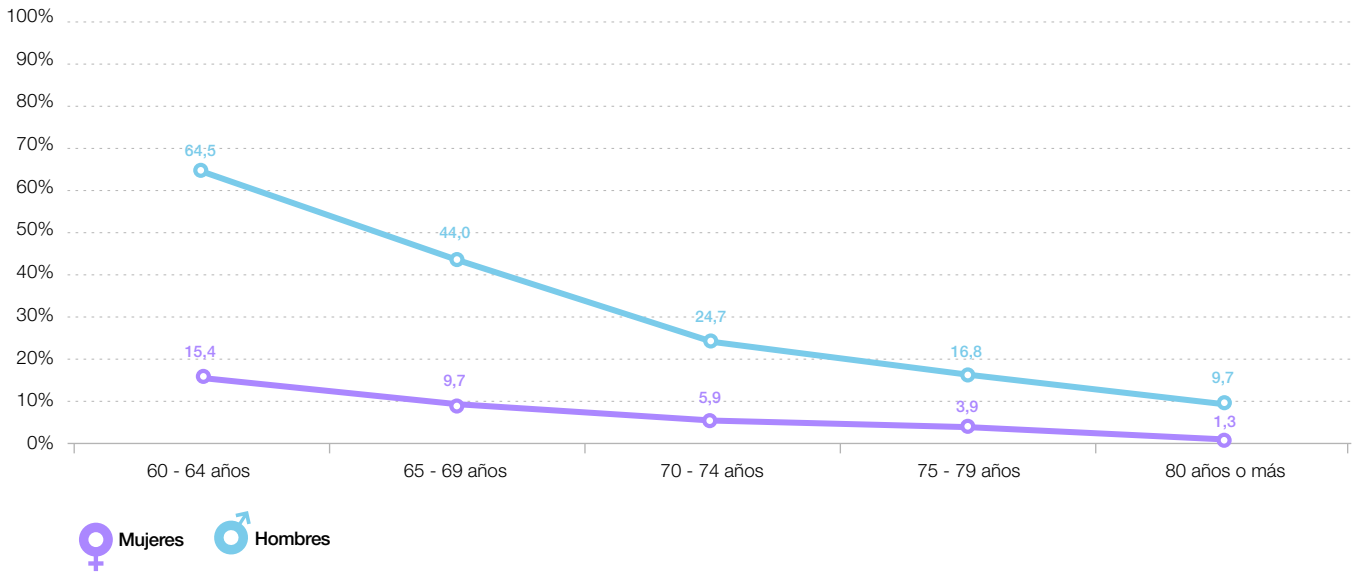
| GRÁFICO 5.12 | Tasa de participación laboral de adultos mayores (60 años o más), por sexo, 1990-2014.



Fuente: Elaboración propia en base a ENE y NENE, 1990-2014.

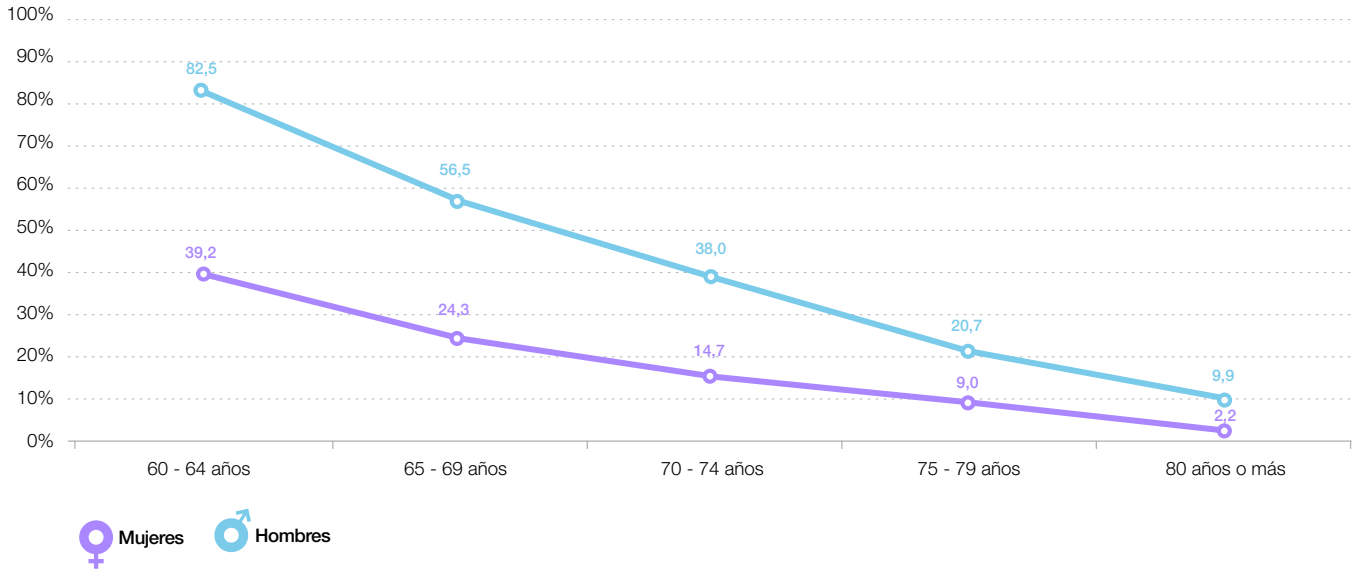
| GRÁFICO 5.13 | Tasa de participación laboral de adultos mayores (60 años o más), según tramo de edad, por sexo, 1990 y 2014.

5.13.1 Tasa de participación laboral de adultos mayores (60 años o más), según tramo de edad, por sexo, 1990.



Fuente: Elaboración propia en base a ENE, 1990.

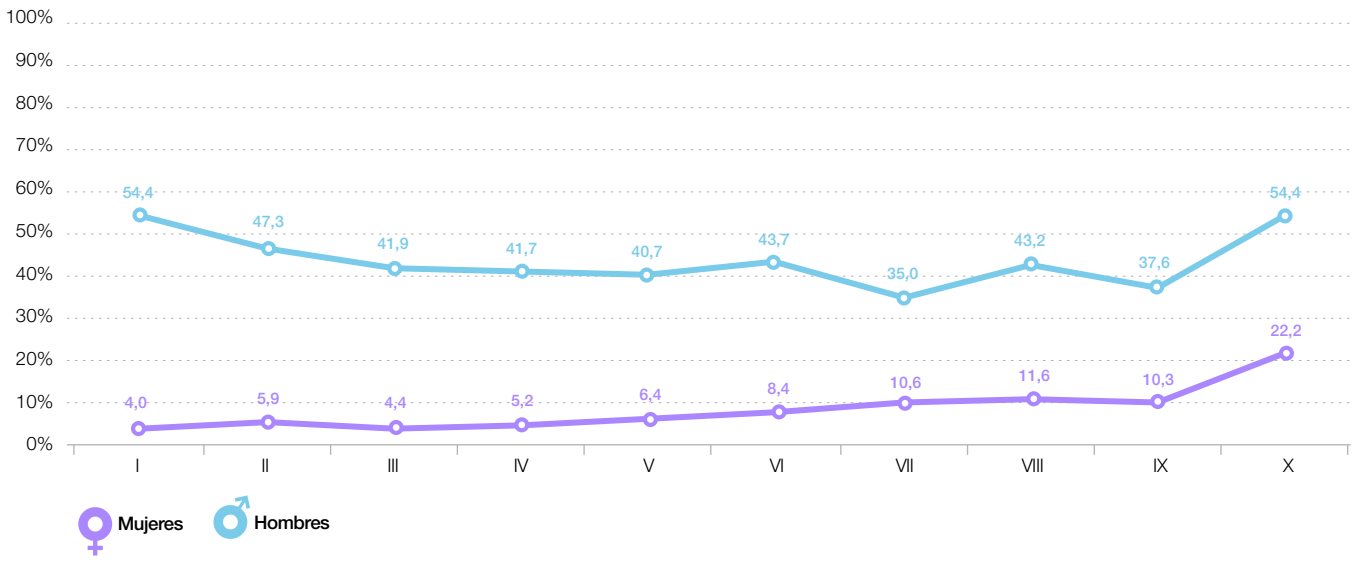
5.13.2 Tasa de participación laboral de adultos mayores (60 años o más), según tramo de edad, por sexo, 2014.



Fuente: Elaboración propia en base a NENE, 2014.

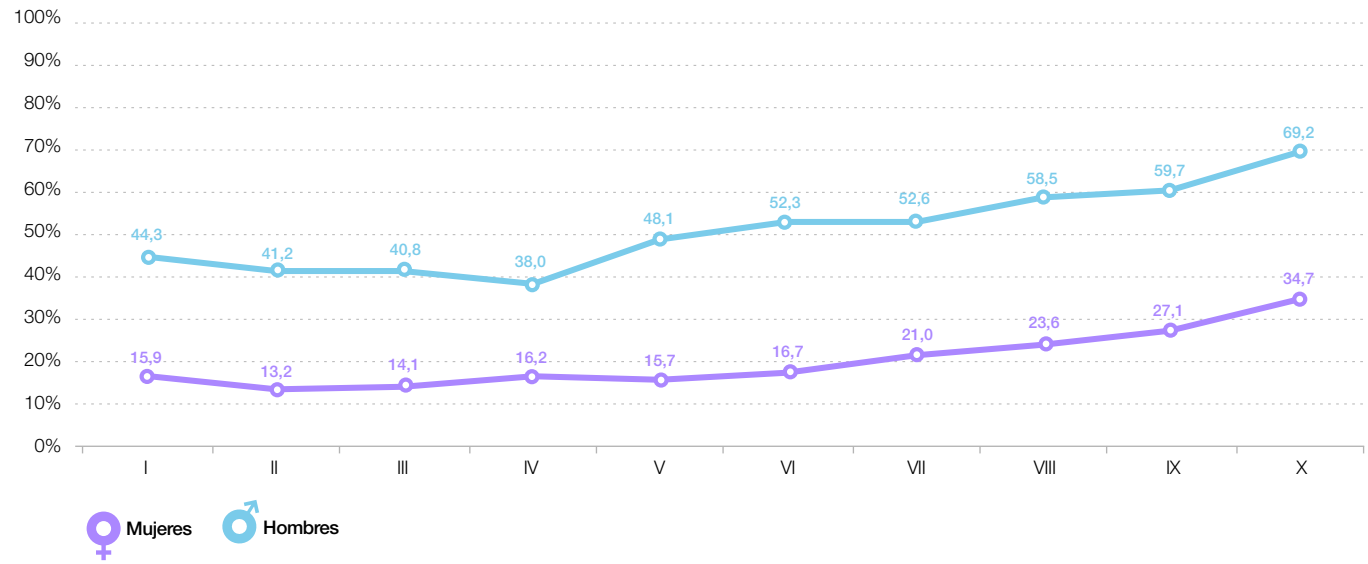
| GRÁFICO 5.14 | Tasa de participación laboral de adultos mayores (60 años o más), según decil de ingresos, por sexo, 1990 y 2014.

5.14.1 Tasa de participación laboral de adultos mayores (60 años o más), según decil de ingresos, por sexo, 1990.



Fuente: Elaboración propia en base a ENE y ESI, 1990.

5.14.2 Tasa de participación laboral de adultos mayores (60 años o más), según decil de ingresos, por sexo, 2014.



Fuente: Elaboración propia en base a NENE y NESI, 2014.

En relación a la tasa de participación laboral por decil de ingreso, como se muestra en el **Gráfico 5.14**, al inicio de la década de los noventa se observa una pronunciada brecha entre mujeres y hombres de los estratos socioeconómicos más vulnerables, la cual se suaviza, pero persiste hacia el 2014, tanto por un aumento de la participación femenina, como por una disminución de la masculina. En 1990, por ejemplo, los hombres mayores del primer decil tenían una participación 13 veces superior a la de las mujeres (54,4% versus 4%), en tanto, en 2014, esta se redujo a 2,8 veces (44,3% versus 15,9%).

Examinando la relación entre nivel educacional e inserción laboral de la población de 60 años o más entre 1990 y 2014, es posible notar, al igual que en las otras etapas de la vida, que, a mayor nivel educacional, mayor participación laboral, y también se observa que las mujeres han incrementado su participación para todos los niveles de instrucción considerados. Los principales aumentos se produjeron para aquellas con Educación Técnica, seguidas por las que cursaron Educación Básica y las que no tuvieron educación formal. En el primer caso, se triplica la tasa, y en los dos siguientes, se duplica (ver **Gráfico 5.15**).

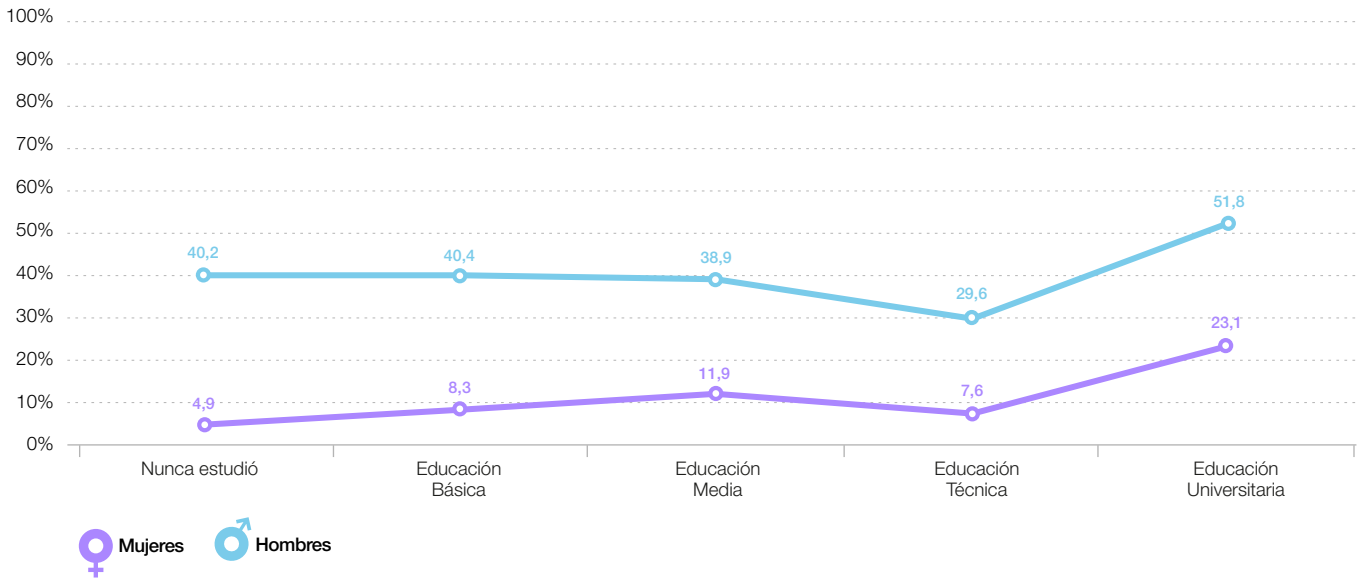
Pese a todo, los hombres en la vejez presentan una mayor participación laboral, independiente del nivel educacional alcanzado. Sin embargo, en términos generales, la brecha de participación entre mujeres y hombres se reduce a medida que aumenta el nivel educacional entre un período y otro, para todos los niveles educacionales; la caída más notoria de la brecha se produce en la población sin educación formal, que decae de 8,2 veces a 2,8 veces.

La tasa de ocupación en los adultos mayores, en tanto, presenta variaciones significativas, para mujeres y hombres, a lo largo del periodo 1990-2014. Si a inicios de los noventa, las adultas mayores exhibían una tasa de ocupación del 8,9%, al 2014 la duplicaron, alcanzando un 19,8%. Sus pares hombres, por otra parte, pasaron de un 39,7% a un 48%. La brecha entre ellos, sin embargo, apenas decayó en 2,6 puntos porcentuales.

Frente a este incremento de la población mayor en el mercado laboral, se hace necesario conocer en qué categoría de empleo se están ocupando mujeres y hombres. Como expresa el **Gráfico 5.16**, en el 2014, casi la mitad de las mujeres ocupadas (43,2%) se desempeña como trabajadora por cuenta propia. A su vez, los hombres, aunque en menor proporción que las mujeres, también desarrollan principalmente trabajos de tipo independiente (36%)

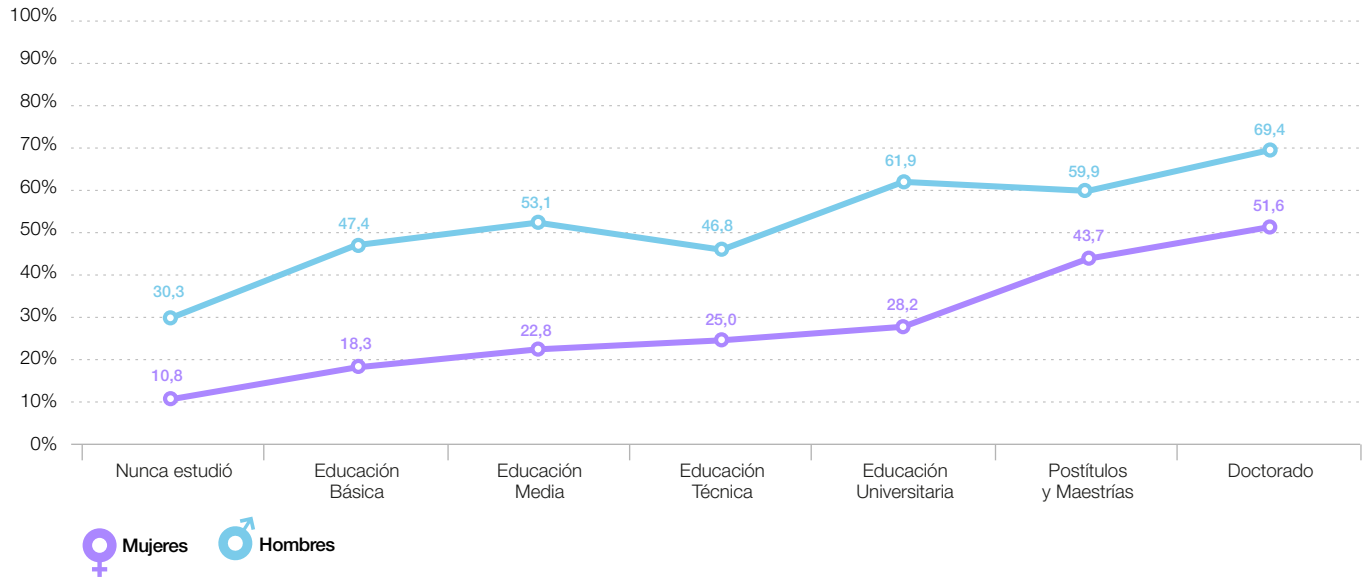
| GRÁFICO 5.15 | Tasa de participación laboral de adultos mayores (60 años o más), según nivel educacional, por sexo, 1990 y 2014.

5.15.1 Tasa de participación laboral de adultos mayores (60 años o más), según nivel educacional, por sexo, 1990.



Fuente: Elaboración propia en base a ENE, 1990.
Nota: En cada nivel educacional se incluye a mujeres y hombres que han alcanzado ese nivel de estudios de modo incompleto y completo.

5.15.2 Tasa de participación laboral de adultos mayores (60 años o más), según nivel educacional, por sexo, 2014.



Fuente: Elaboración propia en base a NENE, 2014.
Nota: En cada nivel educacional se incluye a mujeres y hombres que han alcanzado ese nivel de estudios de modo incompleto y completo.

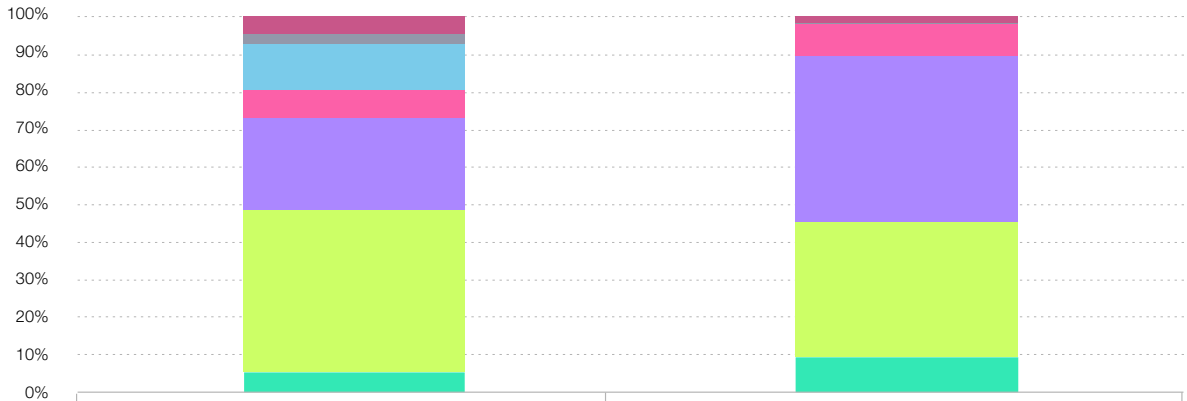
La proporción de esta condición ocupacional es tremendamente alta si se compara con la presentada por las y los adultos entre 25 y 59 años: 19,5% en las mujeres y 18,2% en los hombres (como se dijo, en este tramo etario son mayoritariamente Asalariados/as del Sector Privado 50,9% y 66,3%, mujeres y hombres, respectivamente), por lo que se evidencia que las y los adultos mayores de 60 años estarían accediendo a empleos con alta probabilidad de precariedad y desprotección. Si agregamos la proporción que se desempeña como Personal de Servicio Doméstico, la situación de las mujeres mayores se torna aún más desventajosa, pues un 14,8% de estas trabaja en esta categoría (versus un 9,9% de las mujeres entre 25 y 59 años), mientras en los hombres mayores, no es más que un 0,5%.

Al examinar a los Asalariados/as del Sector Público en 2014, se verifica una notoria reducción en la participación que experimentan las mujeres de 60 años o más en relación a la de 25 a 59 años. Mientras un 15,7% de las mujeres adultas de 25 a 59 años se desempeña como tal, solo un 7,4% de las mujeres mayores lo hizo. Lo anterior, podría dar cuenta de un sector cuya edad de jubilación efectiva es más cercana a la legal. Los hombres, en tanto, registran una participación de 9,2% cuando son adultos y de 8,4% cuando son adultos mayores.

Asimismo, cabe destacar que en relación a los ocupados que se desempeñan como empleadores, la proporción de mujeres y hombres mayores de 60 años duplica a la de adultos entre 25 y 59 años; 5,4% y 9,4% para mujeres y hombres mayores, versus. Igualmente, para ambos grupos etarios, la concentración de mujeres en esta categoría es la mitad que la de los hombres[2].

2 Si se considera la categoría de empleo de los hombres de 65 años y más, es decir, que ya se encuentran en edad de jubilación, observamos la siguiente distribución porcentual: Empleador (11%), Trabajo por cuenta propia (42,8%), Asalariado del Sector Privado (37%), Asalariado del Sector Público (6,8%), Servicio Doméstico (0,2%), Familiar o Personal no Remunerado (2,2%).

| GRÁFICO 5.16 | Distribución porcentual de los adultos mayores (60 años o más), según categoría ocupacional, por sexo, 2014.

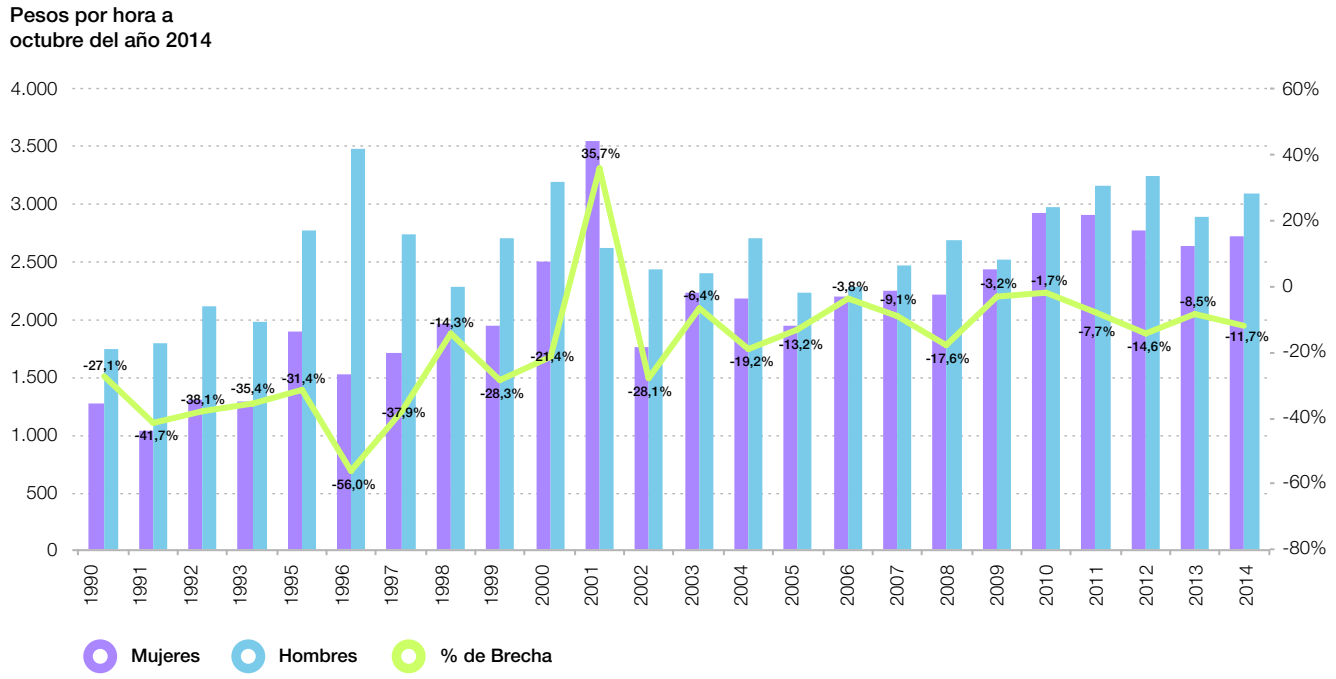


	Mujeres	Hombres
Familiar o Persona no Remunerado	4,6%	1,5%
Personal de servicio Doméstico Puertas Adentro	2,7%	0,3%
Personal de servicio Doméstico Puertas Afuera	12,2%	0,2%
Asalariado Sector Público	7,4%	8,4%
Asalariado Sector Privado	24,5%	44,2%
Cuenta propia	43,2%	36,0%
Empleador	5,4%	9,4%

Fuente: Elaboración propia en base a NENE, 2014.
Nota: Las diferencias en las proporciones entre hombres y mujeres son estadísticamente significativas en todas las categorías ocupacionales (1%).

En el **Gráfico 5.17**, se muestra el ingreso medio por hora de los adultos mayores ocupados dependientes. Al observar, es posible constatar que, entre 1990 y 2014, las mujeres tendieron a percibir ingresos menores a los de los hombres, sin embargo, la brecha entre ellos se fue acortando paulatinamente, transitando de un -27,1%% a -11,7%%.

| GRÁFICO 5.17 | Ingreso medio por hora de la actividad principal de trabajadores dependientes (60 años o más), por sexo y brecha salarial de género, 1990-2013.



Fuente: Elaboración propia en base a ESI y NESI, 1990-2014.
Nota: Las diferencias en los ingresos medios entre hombres y mujeres trabajadores dependientes son estadísticamente significativas en todos los años (1%).

5.5 Sistema Previsional[3]

En Chile, existen en 2014 un total de 1.182.413 pensionados/as por vejez provenientes del sistema no contributivo y contributivo (ver **Recuadro 5.1**), de ellos, 754.475 son mujeres mayores de 60 años (63,8%) y 427.938 son hombres mayores de 65 años (36,2%). Entre los años 2008 y 2014, han sido las mujeres quienes han percibido un mayor número de pensiones por vejez, sean estas contributivas o no contributivas. En 2008, un 21,1% de las mujeres adultas mayores (60 años y más) se beneficiaron con la recién incorporada Pensión Básica Solidaria de Vejez, en tanto, un 18,8% de los hombres (de 65 años y más) lo hizo. Por otra parte, un 26,8% de las mujeres mayores habría recibido una pensión proveniente del pilar contributivo, frente a un 36,2% de los hombres. Para el 2014, el panorama no sufrió mayor variación; un 20,3% de las mujeres adultas mayores se benefició del pilar solidario, versus un 14,4% de los hombres. Mientras que un 32,5 % y 41,2%

de las mujeres mayores de 60 años y hombres mayores de 65, percibieron una pensión contributiva[4].

3 Por disponibilidad de la información, en la presente sección se utilizan datos de la Superintendencia de Pensiones sobre las pensiones pagadas por vejez a mujeres de 60 años y más, y hombres de 65 años y más.
4 El diferencial de adultos mayores que no recibe pilar solidario, ni pensión contributiva, es decir, el 47,2% de las mujeres y el 62,8% de los hombres de 60 años o más, corresponde a personas que pueden estar recibiendo otro tipo de pensiones, percibiendo ingresos del trabajo o, bien, sin

La Reforma Previsional del 2008 trajo consigo importantes avances en términos de equidad de género (ver **Recuadro 5.2**), principalmente, al incorporar un gran número de mujeres al sistema de pensiones a través del pilar solidario. A diciembre de 2014, del total de beneficiarios que recibe una Pensión Básica Solidaria de Vejez, se verifica que el 72,3% son mujeres. Es más, dicha proporción se ha incrementado paulatinamente desde el 2008 (68,3%). De igual modo, el año 2014, el 57,9% de los beneficiarios del Aporte Previsional Solidario de Vejez son mujeres.

RECUADRO 5.1
Pensiones de Vejez[5].

En el actual **Sistema (o Pilar) Contributivo**, es posible distinguir cuatro tipos de pensiones, dependiendo de la causa por la cual se otorga; Vejez, Vejez Anticipada, Invalidez y Sobrevivencia. De nuestro interés es la de Vejez, la que, a su vez, tiene dos posibles fuentes: el Sistema de Capitalización Individual o AFP y el Antiguo Sistema de Pensiones o Reparto.

En ambos casos, cumplida la edad legal exigida (de ahí que se hable de "vejez"), es posible ejercer el derecho a pensión.

En el **Sistema de Capitalización Individual**, cada afiliado/a realiza aportes periódicos del 10% de su renta imponible que se depositan en una cuenta individual dispuesta por una Administradora de Fondos de Pensiones (AFP). Una vez allí, las cotizaciones previsionales se capitalizan a través de las inversiones realizadas con el objeto de obtener una rentabilidad. Al finalizar la vida activa del trabajador, este capital le es devuelto en alguna de las modalidades de pensión.

Según señala la Superintendencia de Pensiones, el Sistema de Capitalización Individual contempla cuatro diferentes modalidades de pensión: Retiro Programado, Renta Vitalicia Inmediata, Renta Temporal con Renta Vitalicia Diferida y Renta Vitalicia Inmediata con Retiro Programado.

En la modalidad **Retiro Programado**, cada AFP paga la pensión de su afiliado/a con cargo a la Cuenta de Capitalización Individual. El monto de la pensión se reajusta anualmente en base al saldo de la cuenta, la rentabilidad de los fondos, expectativa de vida del afiliado/a y la tasa de interés vigente.

La modalidad **Renta Vitalicia** es un contrato donde una Compañía de Seguros de Vida se obliga a pagar pensiones al causante y/o a los beneficiarios; en la Renta Vitalicia Inmediata la compañía se obliga al pago de una renta mensual, fija en UF, para toda la vida del afiliado/a y fallecido este, a sus beneficiarios/as.

En la Renta Temporal con **Renta Vitalicia Diferida**, la Compañía de Seguros paga una renta vitalicia mensual fija y reajustable en UF, a partir de una fecha futura, dejando en su cuenta individual de la AFP un saldo para una Renta Temporal por el periodo que va entre la selección de esta modalidad y el inicio del pago de la Renta Vitalicia Diferida, la cual puede fluctuar entre un 50% y un 100% de la Renta Temporal. Finalmente, en la modalidad **Renta Vitalicia Inmediata con Retiro Programado**, se dividen los fondos que el afiliado/a tiene en su cuenta individual de la AFP y contrata simultáneamente una Renta Vitalicia Inmediata y una pensión con Retiro Programado.

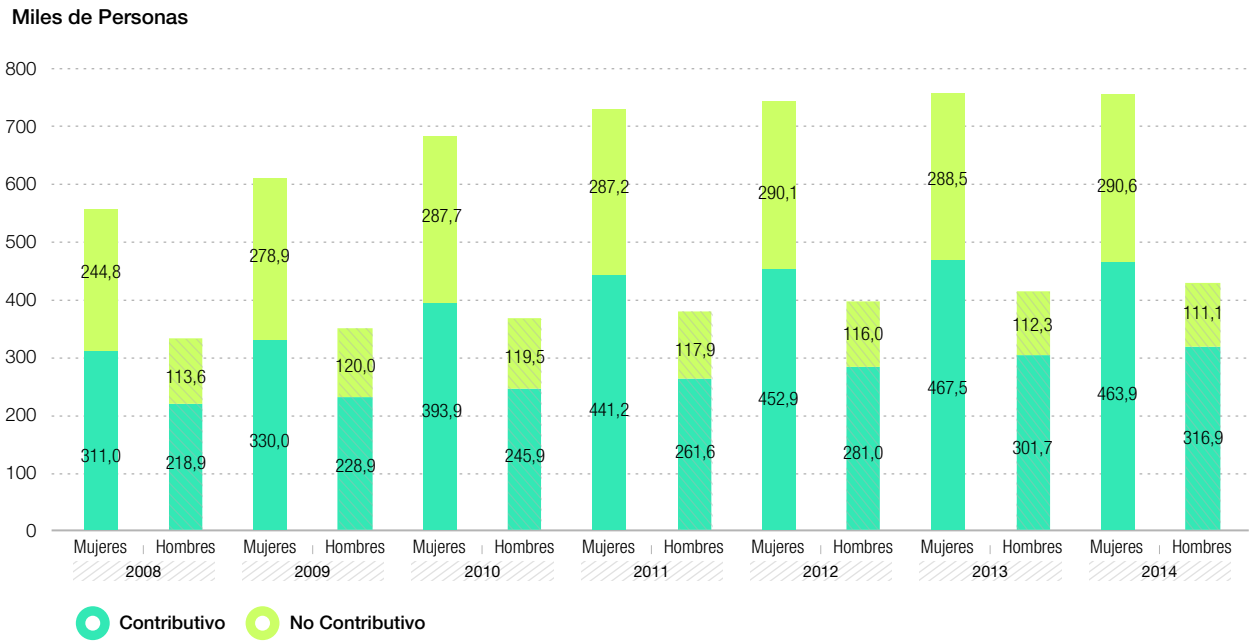
Para aquellos afiliados al **Antiguo Sistema de Pensiones**, las pensiones de vejez se financian con las cotizaciones que realizan los trabajdores/as activos y el Estado,

percibir ingreso alguno.
5 Más detalles del sistema previsional para la vejez en el recuadro 4.10 del capítulo de adultez.

La Pensión Básica Solidaria de Vejez es un beneficio monetario financiado por el Estado, al que pueden acceder mujeres y hombres mayores de 65 años de edad, que no tengan derecho a una pensión en un régimen previsional (por su escasa o nula participación en el sistema de pensiones contributivo) y que pertenezcan al 60% de las familias más pobres, de acuerdo al instrumento técnico de focalización vigente.

El Aporte Previsional Solidario de Vejez es un beneficio monetario financiado por el Estado, para quienes hayan cotizado al Sistema de Pensiones Contributivo y que complementa aquellas pensiones de vejez o sobrevivencia menores a la Pensión Máxima con Aporte Solidario. Al igual que la Pensión Básica Solidaria de Vejez, está dirigido a mujeres y hombres mayores de 65 años de edad, que pertenezcan al 60% de las familias más pobres del país.

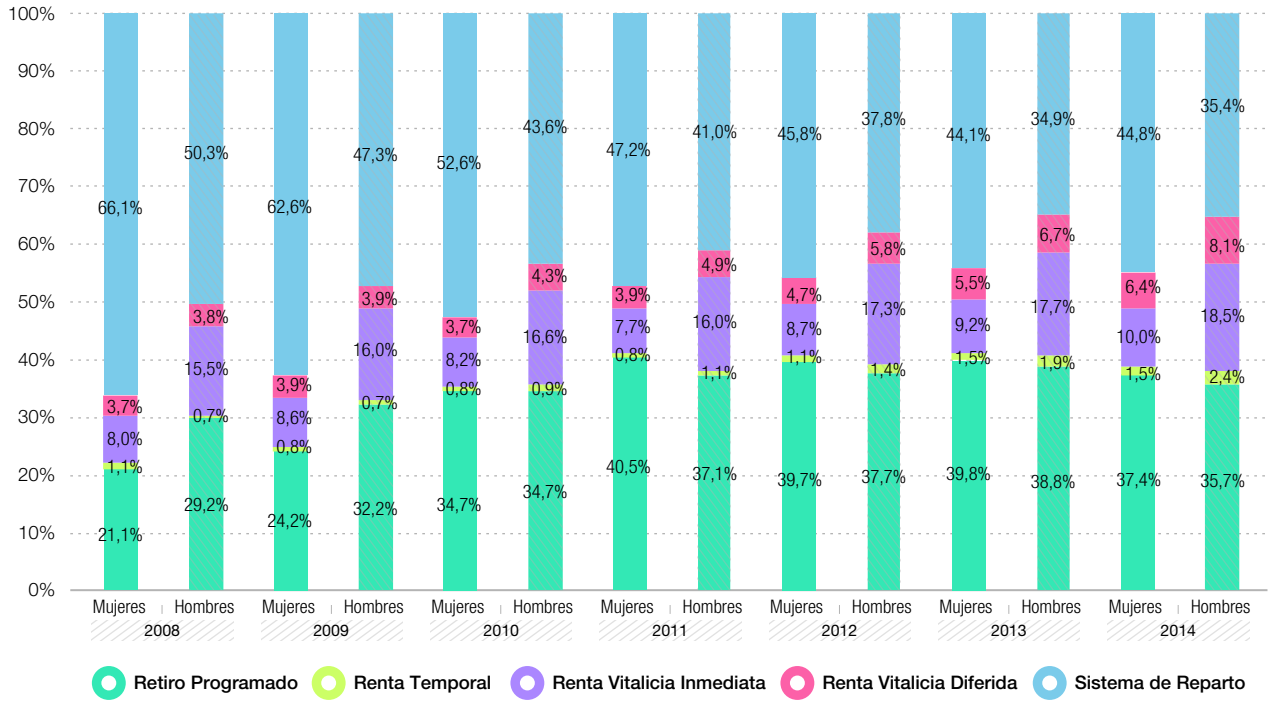
| GRÁFICO 5.18 | Pensiones pagadas por vejez (mujeres mayores de 60 años y hombres mayores de 65 años), según pilar previsional, por sexo, 2008-2014.



Fuente: Elaboración propia en base a Superintendencia de Pensiones.
Notas: Cifras a diciembre de cada año.

En el **Gráfico 5.18** es posible observar la trayectoria que han seguido las pensiones desde la aplicación de la reforma.

| GRÁFICO 5.19 | Distribución porcentual de pensionados por vejez (mujeres mayores de 60 años y hombres mayores de 65 años), según modalidad del pilar contributivo, por sexo, 2008-2014.



Fuente: Elaboración propia en base a Superintendencia de Pensiones.
Nota: Corresponde al número de pensionados por vejez de la Superintendencia de Pensiones, a diciembre de cada año.

Al centrarnos en el pilar contributivo y las diversas modalidades de jubilación por vejez que presenta, tal como se aprecia en el **Gráfico 5.19**, en el periodo bajo análisis, tanto mujeres como hombres pensionados se concentran mayoritariamente en el Sistema de Capitalización Individual, destacando la modalidad de Retiro Programado, que en el 2014 agrupó a 173.581 mujeres y a 113.158 hombres, representando un 37,4% y 35,7% de las y los pensionados por el pilar contributivo, respectivamente. El mismo año, las mujeres jubiladas bajo el Sistema de Reparto son 207.675, representando el 44,8% de las pensionadas por el pilar contributivo, en tanto, los hombres, ascendieron a 112.071, lo que en términos de representación significa un 35,4%.

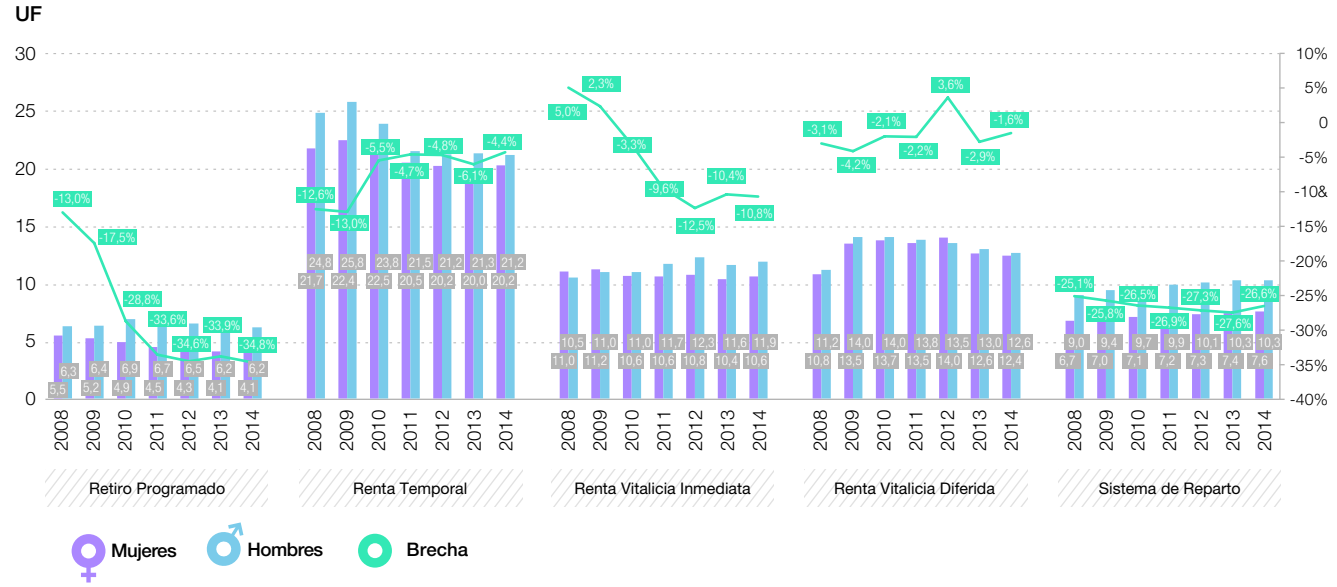
En relación al monto promedio de las pensiones percibidas por las y los adultos mayores, el **Gráfico 5.20** nos indica que la modalidad de Renta Temporal –que es la que presenta la menor tasa de uso: 1,9% de los afiliados/as en 2014-, proporciona las jubilaciones más cuantiosas (20,7 UF promedio en 2014, esto es, $509.658). En efecto, la Renta Temporal puede incluso llegar a duplicar la Renta Vitalicia Diferida que se paga posteriormente. Sin embargo, a esta pensión, acceden aquellos afiliados/as que han acumulado una suma importante en sus cuentas de capitalización individual, capaz de sustentar este tipo de pagos.

Ahora bien, son las modalidades de Reparto y Retiro Programado las que concentran la mayoría de los pensionados/as, y consecuentemente, son estos montos los que reflejan de una manera más fidedigna la realidad país: A diciembre del 2014, el valor promedio de las pensiones por vejez otorgadas bajo Reparto, fue 8,9 UF, esto es, $219.583. Las mujeres, por su parte, percibieron un promedio de 7,5 UF ($185.885), mientras los hombres 10,3 UF ($253.281), lo que significa que, en promedio, los hombres jubilados bajo el sistema de Reparto percibirían una pensión 36,3% superior a la de las mujeres. En la misma fecha, para la modalidad de Retiro Programado, el valor promedio de la pensión por vejez entregada fue 5,1 UF ($126.337); las mujeres recibieron un promedio de 4,1 UF ($99.740), apenas superando la Línea de Pobreza Extrema para un hogar unipersonal[7], mientras los hombres 6,2 UF ($152.934), en otras palabras, en promedio, los hombres bajo la modalidad de Retiro Programado percibirían una pensión un 53,3% a la de sus pares mujeres.

Con la información provista por la NESI 2014, es posible estudiar a todas las personas con 60 años o más que reciben una pensión por vejez (más allá de si es contributiva o no), y analizar los montos de estas pensiones en comparación con las líneas de pobreza y del salario mínimo para el año 2014[8]. Así, se observa que un 60,8% de los pensionados y pensionadas recibe un monto inferior a la línea de la pobreza y que el 73,7% percibe una pensión que se encuentra bajo el límite del salario mínimo líquido. Desde una perspectiva de género, se observa que las mujeres se encuentran en una posición desventajosa: un 74,2% de ellas recibe una pensión menor a la línea de la pobreza (versus el 45,6% de los hombres) y un 84,8% percibe un monto más bajo que el salario mínimo líquido (versus el 61,2% de los hombres).

7 Según la nueva metodología de medición de pobreza por ingresos, la Línea de Pobreza Extrema para un hogar compuesto por una persona es $91.274 ($ a noviembre de 2013), lo que llevado a pesos de diciembre de 2014 es $96.736.
8 Se utiliza como línea de la pobreza urbana el monto definido por el Ministerio de Desarrollo Social a través de la nueva metodología de definición de pobreza de la Encuesta CASEN 2013, cuyo valor es $136.911 –en pesos de noviembre del año 2013- para hogares de una persona, lo que llevado a pesos de octubre de 2014 (para equipararlos con los valores de NESI 2014) corresponde a $143.335. Por su parte, el límite del Salario Mínimo del año 2014 equivale a $225.000 pesos brutos ($181.125 líquidos).

| GRÁFICO 5.20 | Valor promedio de pensiones de vejez (mujeres mayores de 60 años y hombres mayores de 65 años), según modalidad del pilar contributivo, por sexo y brecha de género, 2008-2014.



Fuente: Elaboración propia en base a Superintendencia de Pensiones.
Notas: Para detalle sobre las modalidades de pensiones, ver Recuadro 5.1.
Brecha calculada como porcentaje del valor promedio de Pensiones de Vejez de los hombres [(m-h)/h].

Estudios recientes realizados al estado actual del Sistema de Capitalización Individual (AAFP, 2015; Comisión Bravo *et al.*, 2015), reconocen la existencia de reglas que sitúan a las mujeres en una posición desventajosa frente a los hombres, haciéndolas recibir, en promedio, pensiones inferiores para un mismo nivel de ahorro previsional. La más evidente es la ya mencionada diferencia entre las edades legales de jubilación-65 años para los hombres y 60 años para las mujeres-lo que deviene en periodos de ahorro más reducidos en las últimas, al mismo tiempo que deben financiar pensiones por un tiempo más prolongado como consecuencia de una mayor esperanza de vida. Conjuntamente, para el cálculo de las pensiones, el sistema utiliza tablas de mortalidad[9] construidas en base a la expectativa de vida a la edad de jubilar, lo que, nuevamente, desfavorece a las mujeres. Aun cuando existen diversas variables que alteran la esperanza de vida entre un individuo y otro (ingresos, zona de residencia, ocupación, entre otros), el Sistema omite estas diferencias, utilizando para estas un factor único basado en promedios, cosa que no ocurre con el sexo del afiliado.

Adicionalmente, subsisten otros factores que inciden en una menor densidad de las cotizaciones previsionales de las mujeres. A grandes rasgos, estos se concentran en torno a disparidades en el mercado laboral (menor participación, ocupación y salarios) y otros asociados a la distribución de roles y trabajo dentro del hogar durante la etapa de adultez. Así, y como fue señalado previamente, para compensar la situación descrita, gran parte de las mujeres posterga su jubilación: en 2014 la edad efectiva de jubilación de las mujeres supera, en promedio, 7 años la edad legal de jubilación (OECD, 2015b).

9 A partir de julio de 2010, las Superintendencias de Pensiones y de Valores y Seguros establecieron el uso de la Tabla RV-2009 para mujeres y hombres en edad de jubilar, la cual estima que las primeras vivirán, en promedio, hasta los 89,46 años, en tanto los segundos, hasta los 85,07 años. A partir de julio de 2016, esta será reemplazada por las Tablas de Mortalidad 2014 las cuales proyectan una expectativa de vida de 91,09 años y 85,6 años, para mujeres y hombres, respectivamente.

RECUADRO 5.2

Reforma Previsional de 2008 y Equidad de Género.

El proceso reformatorio previsional se inició el año 2006 con la constitución de un Consejo Asesor para la Reforma Previsional, el cual elaboró un informe que derivó en la promulgación de Ley N° 20.255 en 2008. A continuación, los principales beneficios y modificaciones introducidas al Sistema de Pensiones en términos de equidad de género:

PILAR SOLIDARIO

Se incorporó un Sistema de Pensiones Solidarias[10] complementario al Pilar Contributivo, destinado a mujeres y hombres mayores de 65 años pertenecientes al 60% más pobre de la población. Básicamente, se establecieron dos grandes beneficios:

(1) Pensión Básica Solidaria (Vejez e Invalidez), para aquellas personas que no tienen derecho a pensión en ningún régimen previsional, el Estado les otorga, actualmente, $89.764 mensuales, lo que representa solo el 37,2% del Salario Mínimo vigente. De los 401.656 beneficiarios de la Pensión Básica Solidaria de Vejez, el 72,3% son mujeres (diciembre 2014, Superintendencia de Pensiones).

(2) Aporte Previsional Solidario (Vejez e Invalidez) es un monto mensual que complementa las pensiones de quienes sí han cotizado, pero que son inferiores a la Pensión Máxima con Aporte Solidario ($291.778). De los 635.745 beneficiarios del Aporte Previsional Solidario de Vejez, el 57,9% son mujeres (diciembre 2014, Superintendencia de Pensiones).

BONO POR HIJO

Constituye un aporte económico que incrementa el monto de la pensión de las mujeres que se pensionen a contar del 1° de julio de 2009, a través de un bono por cada hijo/a nacido vivo o adoptado. Esta bonificación se deposita en la cuenta de capitalización individual, a partir de los 65 años de edad. Si la mujer no está afiliada a una AFP, puede acceder a una Pensión Básica Solidaria y, conjuntamente, recibir este beneficio. El bono, genera una rentabilidad desde la fecha de nacimiento del hijo y equivale al 10% de 18 ingresos mínimos mensuales vigentes en el mes en que este nació. Desde su implementación, en julio de 2009, hasta diciembre de 2014 se han beneficiado un total de 304.415 mujeres. En el segundo semestre 2014 se concedieron, como promedio mensual, 3.000 bonificaciones (Superintendencia de Pensiones, 2015).

PERFECCIONAMIENTO DEL SEGURO DE INVALIDEZ Y SOBREVIVENCIA (SIS)

Frente al riesgo de muerte o invalidez durante el ejercicio de la actividad laboral, las AFP deben contratar este seguro a una Compañía de Seguros, financiado con una parte de la cotización previsional adicional que paga cada trabajador/a mensualmente. Con la Reforma, se implementó un nuevo mecanismo de licitación, conjunta para todas las AFP, y con una tarifa por separado entre mujeres y hombres. De esta manera, dado que mujeres y hombres pagan la misma comisión, al presentar las primeras una mayor expectativa de vida y menores niveles de siniestralidad, estas acumulan el diferencial en su fondo de pensiones. Al mismo tiempo, se equiparó a 65

10 El sistema previo a la reforma del año 2008 contemplaba un pilar solidario, que estaba constituido por las pensiones asistenciales y la pensión mínima.

años la edad máxima de cobertura entre mujeres y hombres, pues las primeras solo

estaban cubiertas hasta los 60 años, y se incorporó al cónyuge como beneficiario de pensión de sobrevivencia de la mujer.

Finalmente, se incluyó como beneficiario de pensión de sobrevivencia (o viudez) de la mujer, a su cónyuge y al padre de hijos/as de filiación no matrimonial que viva a sus expensas (antes de la Reforma solo el cónyuge con calidad de inválido podía recibir dicha pensión, por lo que con esta medida se iguala el derecho al acceso de beneficios previsionales). Aunque el número de pensiones de viudez recibida por mujeres es considerablemente mayor (76.338), la cantidad de hombres beneficiarios ha crecido continuamente desde el segundo semestre de 2008, llegando al segundo semestre de 2014, como promedio mensual, a 4.745 pensiones (Superintendencia de Pensiones, 2015).

COMPENSACIÓN ECONÓMICA EN CASO DE DIVORCIO O ANULACIÓN

La Reforma Previsional estableció que en caso de divorcio o anulación del vínculo matrimonial, un juez puede ordenar la transferencia de fondos previsionales entre las cuentas obligatorias individuales de los cónyuges, como compensación económica hacia quien haya sufrido un menoscabo económico durante el periodo del matrimonio. Este traspaso no podrá exceder del 50% de los recursos acumulados en la cuenta de capitalización individual del cónyuge que debe compensar, respecto de los fondos acumulados durante el matrimonio.

Entre 2009 y 2014, se han realizado un total de 2.035 traspasos de fondos, de los cuales el 96% corresponde al cónyuge compensado mujer (13.367 millones de pesos) y 4% a los hombres (611 millones de pesos) (Superintendencia de Pensiones, 2015).

IGUALACIÓN DEL INGRESO MÍNIMO TRABAJADOR DE CASA PARTICULAR

La Reforma estableció equiparar gradualmente el Ingreso Mínimo para trabajadores de casa particular al que rige para todos los trabajadores del país. En el año 2008, correspondió a un 75% del Ingreso Mínimo Mensual (IMM); 2009, 83% IMM; 2010, 92% IMM, para alcanzar el año 2011, el 100% del IMM. El 96,4% de los trabajadores de casa particular son mujeres, lo que equivale a 315,779 beneficiarias (NENE, 2014).

Fuente: Elaboración propia en base a estadísticas de la Superintendencia de Pensiones (a Diciembre de 2014) y a "Seguimiento de la Reforma Previsional. Julio – Diciembre de 2014" (Superintendencia de Pensiones, Marzo 2015).

5.6 Salud

SISTEMA PREVISIONAL DE SALUD

En términos generales, la mayor parte de la población adulta cotiza en algún sistema de salud, principalmente en FONASA, sin embargo, las y los adultos mayores lo hacen sostenidamente en una proporción superior a las y los adultos de 25 a 59 años, para todo el período entre 2003 y 2013. En efecto, como se observa en el **Gráfico 5.21**, en 2003 el 67,1% de la población mayor a 60 años cotizaba en FONASA o en alguna ISAPRE, mientras que entre las y los adultos entre 25 y 59 años, solo un 51% lo hizo. En 2013, la situación se mantiene prácticamente invariable para las y los adultos mayores, pues el 68,2% cotizaba en el sistema público o privado; en cambio, entre las y los adultos la proporción de cotizantes en salud aumenta al 63,9%. Cabe señalar que la población restante, es decir, el 31,8% de las y los adultos mayores, no se encuentra necesariamente excluida del sistema previsional de salud, pues este grupo comprende, además de los excluidos, a aquella población cubierta por un sistema de salud diferente a FONASA e ISAPRE, como es el caso de los miembros de Fuerzas Armadas y de Orden, o bien, a aquella población beneficiaria no cotizante, que es carga de una persona cotizante.

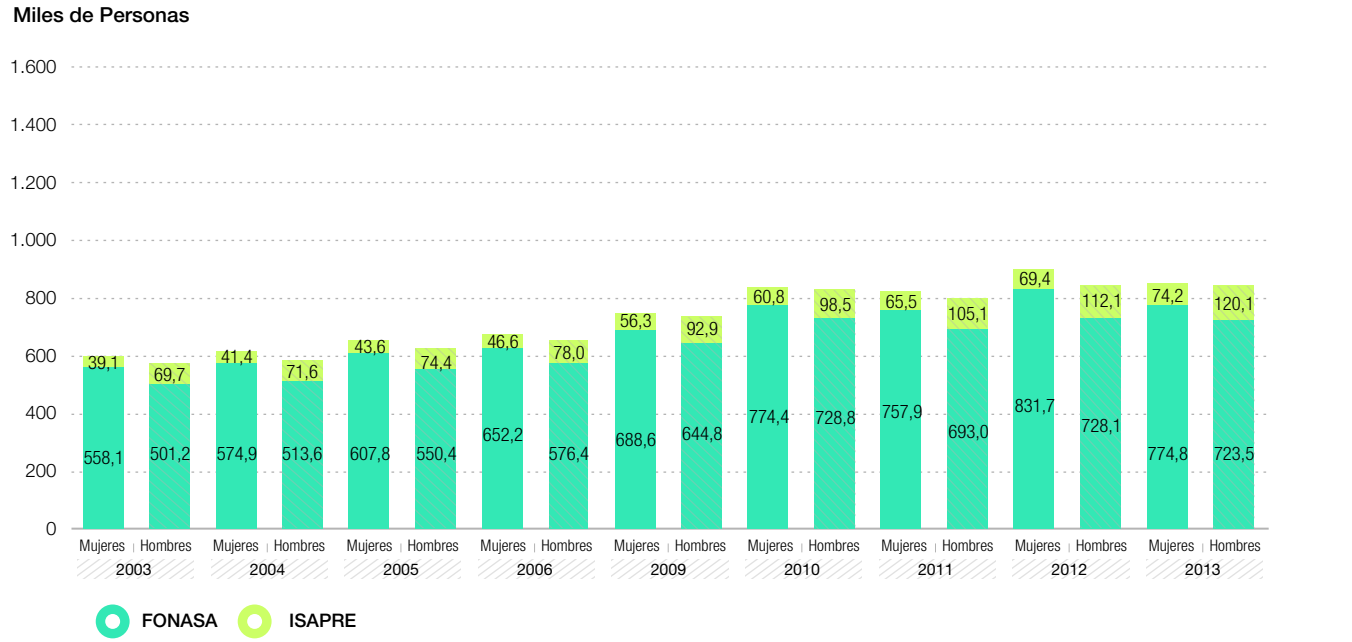
Como se mencionó, entre las y los cotizantes y a lo largo de todo el período 2003-2013 prevalece mayoritariamente el sistema público de salud. Así, en 2003, el 90,7% del total de cotizantes se encontraba afiliado a FONASA y el 9,3% restante, a ISAPRE. Luego, en 2013 estas proporciones corresponden al 88,5% y 11,5% de las y los cotizantes adultos mayores, respectivamente.

Si se analiza desde una perspectiva de género, se observan importantes diferencias entre mujeres y hombres. Por un lado, en 2013, la tasa de mujeres adultas mayores que cotizan en FONASA o alguna ISAPRE es menor a la de los hombres: 61,6% y 76,4%, respectivamente. Por otro lado, aunque es transversal a ambos sexos, la preferencia por el sistema público de salud es mayoritario entre las mujeres cotizantes: 91,3% de ellas, versus el 85,8% de los hombres que cotizan.

En relación a los beneficiarios/as, y según se verifica en el **Gráfico 5.22**, la mayoría de la población de 60 años o más se encuentra cubierta por algún sistema previsional de salud, más aún, esta cifra se ha elevado entre 1990, en que el 81,6% de las y los adultos mayores era beneficiarios de FONASA y el 6,1%, de ISAPRE, y el año 2013, en que estas proporciones crecen al 84,8% y 9,4%, respectivamente.

Al analizar estas cifras según el sexo de los beneficiarios, se observa que mujeres y hombres poseen niveles similares de acceso al sistema previsional de salud: el 94,6% de ellas es beneficiaria de FONASA (86%) o de ISAPRE (8,6%); mientras que, el 93,7% de los adultos mayores es beneficiario de FONASA (83,2%) o de ISAPRE (9,4%). Aunque se evalúa como un factor positivo el que las brechas de género observadas entre la población cotizante, en detrimento de las mujeres, no se traduzcan en que estas presenten menores niveles de cobertura del sistema, es importante relevar el hecho que un 33% de las mujeres de 60 años o más acceden al sistema como beneficiarias no cotizantes (versus el 17,3% de los adultos mayores). Esta brecha es indicador de mayores niveles de dependencia económica y de vulnerabilidad de las mujeres, ya que una mayor proporción de ellas es beneficiaria gratuita del sistema, al recibir Pensión Básica Solidaria o Aporte Previsional Solidario, o bien están afiliadas como cargas de algún familiar cotizante, al no poseer ingresos mensuales propios.

| GRÁFICO 5.21 | Adultos mayores (60 años o más) cotizantes del sistema de salud, según sistema, por sexo, 2003-2013.



Fuente: Elaboración propia en base a FONASA, Estadísticas Demográficas, y Superintendencia de Salud, Series Estadísticas 2003-2013.
Nota: Dato no disponible para los años 2007 y 2008.

| GRÁFICO 5.22 | Adultos mayores (60 años o más) beneficiarios del sistema de salud, según sistema, por sexo, 1990-2013.

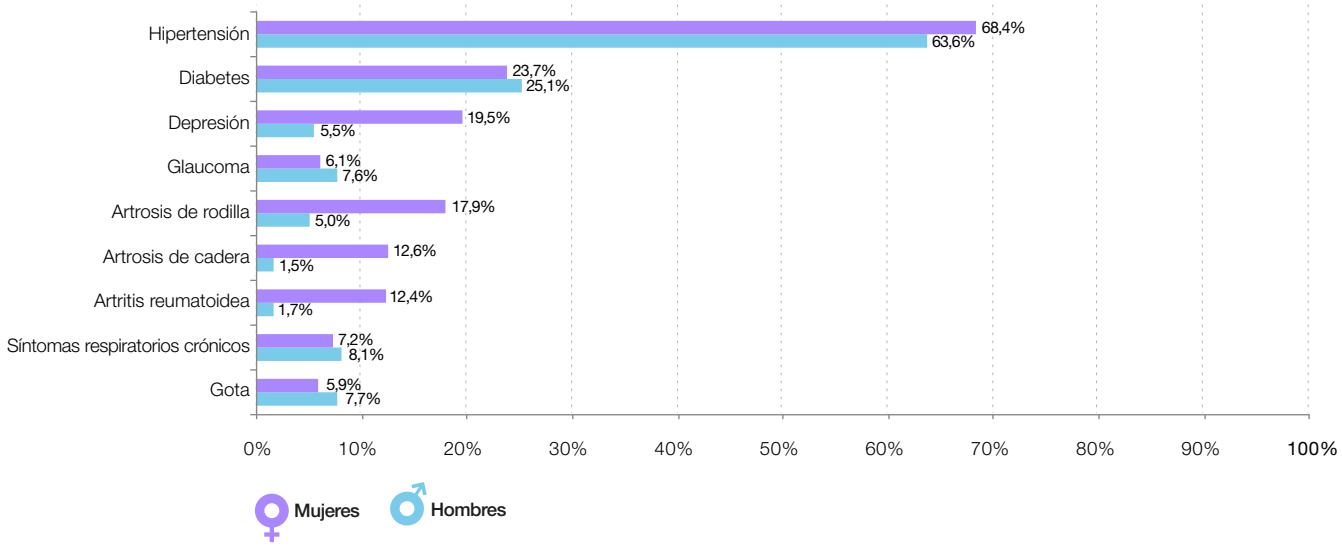


Fuente: Elaboración propia en base a Estadísticas Demográficas de FONASA; Superintendencia de Salud, Series Estadísticas 1990-2012 y Boletín Estadístico 2013; y Encuesta CASEN, 1990-2013.
Notas: "Otros Sistemas de Salud" considera a personas no afiliadas a algún sistema, miembros de Fuerzas Armadas y de Orden, y otros sistemas.
Las frecuencias de Mujeres y Hombres para FONASA (2003-2013) y Otros Sistemas de Salud (1990-2013), fueron construidas utilizando la estimación total de la población beneficiaria para cada sistema (dato proporcionado por FONASA), multiplicado por la proporción beneficiaria, para cada sexo, obtenida de la Encuesta CASEN respectiva a cada año.

ENFERMEDADES CRÓNICAS

Al revisar las tasas de morbilidad de algunas de las enfermedades crónicas más frecuentes en la población de 60 años o más, se observa que las mujeres presentan una prevalencia superior a los hombres en 6 de las 9 patologías seleccionadas. De esta forma, como se presenta en el **Gráfico 5.23**, la brecha más relevante ocurre en la "Depresión", con 19,5% entre las mujeres y 5,5% entre los hombres mayores; seguida por enfermedades del sistema osteomuscular, tal como la "Artrosis de rodilla", donde la prevalencia para mujeres y hombres adultos mayores es de 17,9% y 5%, respectivamente.

| GRÁFICO 5.23 | Prevalencia de enfermedades crónicas en adultos mayores (60 años o más), por sexo, 2009.



Fuente: Elaboración propia en base a Encuesta Nacional de Salud, 2009-2010.
Nota: Para las enfermedades "Gota", "Síntomas respiratorios crónicos", "Artritis reumatoidea", "Artrosis de cadera" y "Artrosis de rodilla", se consideró la información de autorreporte, contenida en el formulario N° 1 de la ENS 2009-2010.

DEPENDENCIA

Según SENAMA (2009), "la discapacidad/dependencia es una relación compleja entre las condiciones de salud alteradas (trastornos o enfermedades); las funciones o estructuras corporales afectadas (deficiencias); las limitaciones para realizar diversas actividades y los factores del contexto tanto personal, como ambiental en el que se desenvuelve la persona (barreras o ayudas)". Bajo esta definición, un 25,3% de las mujeres mayores es considerada dependiente, y un 22% de los hombres, como se observa en la **Tabla 5.1.**

Si se separa a la población adulta mayor en seis tramos etarios, es posible observar que a mayor edad, mayor es la tasa de dependencia. Es así como entre los menos ancianos (60 a 64 años), solo un 10,6% de las mujeres y un 12,8% de los hombres son dependientes, mientras que entre los de mayor edad (sobre los 85 años), la tasa de dependencia llega al 69,9% entre las

mujeres y al 55,9% entre los hombres (ver **Tabla 5.2**).

| TABLA 5.1 | Nivel de dependencia en adultos mayores (60 años o más), por sexo, 2009.

	Mujeres		Hombres		Total	
Condición de Dependencia	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Dependientes	269.441	25,3	136.098	22,0	405.539	24,1
No Dependientes	793.937	74,7	482.855	78,0	1.276.792	75,9
Total	**1.063.378**	**100**	**618.953**	**100**	**1.682.331**	**100**

Fuente: Estudio Nacional de Dependencia en los Adultos Mayores, SENAMA, 2009.

| TABLA 5.2 | Prevalencia de dependencia en adultos mayores (60 años o más), según tramo de edad, por sexo, 2009.

	Porcentajes		
Tramo de edad	Mujeres	Hombres	Total
60 - 64	10,6	12,8	11,5
65 - 69	13,3	20,1	16,5
70 - 74	21,8	16,8	19,9
75 - 79	30,8	23,8	28,5
80 - 84	57	45	52,9
85 o más	69,9	55,9	65,6
Total	**25,3**	**22**	**24,1**

Fuente: Estudio Nacional de Dependencia en los Adultos Mayores, SENAMA, 2009.

En relación a los cuidadores principales de las y los adultos mayores dependientes, SENAMA (2009) señala que “el 85,6% son mujeres y el 14,4% son hombres, por tanto es presumible que las hijas cuidan de los padres y las esposas cuidan de los maridos. Desde este punto de vista, es deducible también que tales esposas son personas mayores o cercanas a la vejez, por tanto las situaciones de alta carga de trabajo que supone el cuidado a mayores con dependencia, puede acelerar los deterioros propios del envejecimiento en estas mujeres”. En tanto, en el caso de las hijas cuidadoras, tal condición les impide, además, participar en el mercado laboral formal y, con ello, obtener un ingreso propio, generando al mismo tiempo otro círculo de dependencia, esta vez, en el plano económico.

Adicionalmente, el porcentaje de familias que puede acceder a servicios profesionales de cuidado es mínimo. Así lo demuestra el último Catastro Nacional de Establecimientos de Larga Estadía para Adultos Mayores (SENAMA, 2013), el cual señala que el total de residentes asciende a 17.003, esto es, apenas el 1% de las y los adultos mayores se encuentra institucionalizado. Del total, un 66,1% corresponde a mujeres y solo un 33,9% a hombres. Además, cabe destacar que un 66,8% de los ELEAM corresponde a instituciones privadas con fines de lucro, no obstante, acogen al 41,4% del total de residentes. Luego, un 31,5% no tiene fines de lucro, destacándose la presencia de instituciones, fundaciones o congregaciones religiosas y,

finalmente, apenas un 2,6% correspondería a instituciones de derecho público, evidenciando la ausencia de una política de Estado en este ámbito.

En suma, los datos arrojan que la mayor parte de las familias y, en particular, las mujeres, han asumido directamente el cuidado de sus adultos mayores y los diversos costos asociados a este.

Conclusiones y Recomendaciones

1.
Conclusiones

Después de más de un año de investigación, en el que se sistematizaron y analizaron una serie de indicadores de los últimos 25 años, que dan cuenta de las brechas de género en el ciclo de vida, particularmente en las áreas de Educación y Trabajo, se encontraron hallazgos importantes. Es posible identificar brechas en perjuicio de las mujeres que persisten, disminuyen a un ritmo menor que lo esperado, o afectan con mayor fuerza a grupos específicos de la población. Pero, en cualquier caso, las diferencias entre hombres y mujeres, aun cuando parten a favor de ellas, a poco andar se invierten y sistemáticamente se van acrecentando a lo largo de la vida para terminar con una abrumadora desigualdad en contra de las mujeres en la vejez.

ComunidadMujer observa y constata en el “Informe GET, Género, Educación y Trabajo. La brecha persistente”, que en estos ámbitos existe una cadena de valor, donde los resultados en lo laboral, se explican en gran medida por la trayectoria recorrida desde la etapa escolar. Esto de ninguna manera significa que no haya espacio para intervenir cuando las mujeres son adultas, de hecho, dadas las desigualdades sobrellevadas por tantas décadas, es necesario hacerse cargo hoy de su desmejorada situación. No obstante, lo más efectivo, eficiente y sustentable, es enfrentar el problema desde sus orígenes.

Uno de los avances más notorios en los últimos 25 años en nuestro país es el masivo ingreso de los jóvenes, y especialmente de las mujeres, a la Educación Superior. Sin embargo, se evidencian grandes brechas de género en torno a la valoración social de las carreras cursadas, en perjuicio de las mujeres, lo que limita tanto sus posibilidades de inserción en el mercado laboral, como su acceso a empleos mejor remunerados.

En suma, vemos que las mujeres tienen menores tasas de deserción escolar, mejores notas, son mayoría en la Educación Superior, tienen tasas de titulación más altas que las de los hombres y estos méritos no necesariamente rinden frutos en el mercado laboral. La tasa de participación laboral femenina es baja, hay segregación a nivel de ramas de actividad, están subrepresentadas en los altos cargos y, a pesar que existe una legislación que la prohíbe, enfrentan una brecha salarial de género que es de las más altas del mundo.

Es necesario, pues, abordar las "piedras en el zapato" con las que cargan las mujeres, que se describen ampliamente en el primer capítulo del presente informe y que, a lo largo de los siguientes, se abordan detalladamente. Se trata de un desafío consciente, que demanda voluntad política, políticas públicas que no sean neutras, sino que incluyan la perspectiva de género y la mirada transversal del ciclo de vida.

En este esfuerzo, resulta fundamental involucrar a los hombres, porque la igualdad de género no es un asunto de ellas nada más. Como los privilegios son invisibles para quienes los tienen, los hombres los han naturalizado e incluso, dado por sentados. Pero ya es hora de cambiar la mirada y plantearse un mayor balance entre géneros, porque cerrar las brechas no depende exclusivamente de la determinación que en ello pongan las mujeres, sino que es un asunto de la sociedad, como bien plantea la campaña #*HeForShe* (#ElPorElla) de ONU Mujeres.

A LA LUZ DE LAS VARIABLES ANALIZADAS, ¿QUÉ SE PUEDE CONCLUIR DE CADA ETAPA DE LA VIDA?

En la primera infancia, aun cuando no se constatan brechas de género relevantes -salvo, las que se presentan a favor de las niñas en los test de desarrollo social, adaptativo, cognitivo y de comunicación-, los factores socioculturales juegan un rol clave en la socialización temprana. La forma en que se modelan y valoran las actitudes en función de lo que se espera que sean y cómo deben comportarse según el sexo de pertenencia, sumado a los juguetes, los juegos, los cuentos infantiles, los dibujos animados, entre otros agentes de socialización que resultan tremendamente estereotipados, reproducen la tradicional división sexual del trabajo (hombre-proveedor y mujer-cuidadora), y determinan que niños y niñas no se encuentren en igualdad de condiciones para proseguir su desarrollo durante la etapa escolar, en perjuicio obviamente, de las mujeres.

De acuerdo con el análisis realizado para el grupo de niños, niñas y adolescentes entre 6 y 17 años, se identifican diferencias por sexo relevantes en cuanto a la violencia de la que son objeto, al trabajo infantil y las labores domésticas y de cuidado que ejercen, y al impacto que tiene en sus vidas, el embarazo adolescente y el fenómeno NINI. En términos de cobertura educacional, el acceso es paritario, aunque se evidencia una menor proporción de mujeres en la Educación Técnico Profesional. Tanto en la Enseñanza Básica como en la Media, las mujeres presentan una mayor tasa de aprobación, menor nivel de abandono y mejor promedio de notas que los hombres. Sin embargo, es particularmente preocupante la diferencia, en detrimento de las mujeres, que ocurre con el desempeño en matemáticas, por lo crucial que este resulta en las futuras oportunidades, nivel de ingresos y calidad de vida a la que podrán acceder.

Para el grupo de personas adultas, que tiene entre 25 y 59 años, se acentúan las brechas por sexo que comenzaban a delinearse durante la etapa de niñez y juventud. Son escasos los ámbitos en los que estas no se constatan. El acceso paritario a la educación no se ha traducido necesariamente en igualdad de inserción en el mundo laboral. En participación laboral, ramas de actividad, cargos, y salarios, las mujeres se encuentran en desventaja frente a sus pares masculinos.

Existen diversos factores que están dificultando una inserción laboral igualitaria entre hombres y mujeres. Entre ellos, lo normativo, un Código Laboral que carga todo el costo de la maternidad en la mujer, reproduciendo el paradigma tradicional de privilegiar al hombre como proveedor principal, relegando a la mujer a las tareas domésticas y de cuidado de la familia. Así, tanto las estrategias de conciliación entre la vida personal y el trabajo, de los propios hogares, como de las empresas, y de las políticas y programas públicos, parecen no hacerse cargo de una nueva realidad con trabajadores y trabajadoras que tienen responsabilidades familiares. Es precisamente esta parentalidad poco compartida, la que continúa siendo una de las barreras más importantes para la integración plena de las mujeres al mundo laboral.

Por todo lo anterior, al final del camino, las adultas mayores enfrentan el escenario más adverso en relación con sus pares masculinos. Menores ingresos, pensiones más bajas, peor salud y mayor dependencia: las principales dimensiones en las que las mujeres mayores continúan sufriendo los efectos de inequidades de género vividas a lo largo de sus vidas.

Recorriendo el ciclo completo, se identificaron y abordaron entonces, las principales “piedras en el zapato”, que no solo incomodan, sino que entorpecen, retrasan y limitan las posibilidades y el desarrollo de las mujeres chilenas, sobre todo en el caso de aquellas que viven en zonas rurales o que se encuentran en los segmentos socioeconómicos más vulnerables.

Para ComunidadMujer es fundamental advertir de su importancia e iluminar las zonas en las que la política pública puede y debe actuar. No hay forma que el desarrollo sea sostenible en el tiempo si seguimos dejando abajo a las mujeres, que son nada menos que la mitad de la población. La política pública debe hacerse cargo de la desigualdad de género en el ciclo de vida, visualizarla y hacer todo lo que esté a su alcance para que la oferta de oportunidades pueda ser tomada por cualquier persona, sin que su sexo sea una limitante en su desarrollo. De otra forma, la oferta es una falacia.

Con esta idea como norte y a la luz de la evidencia revisada, ComunidadMujer realiza una serie de recomendaciones tendientes a cerrar las brechas de género, fundamentalmente, en el ámbito educativo y laboral.

2.
Recomendaciones para avanzar en la igualdad de género en Chile

A continuación, se ofrece una serie de recomendaciones que intentan abarcar las principales brechas de género que se enfrentan en las distintas edades. Estas recomendaciones se encuentran en diversos niveles de desarrollo: algunas ya son parte de la oferta pública y es necesaria su ampliación y/o profundización, otras se encuentran en etapa de discusión legislativa, en fase de diseño, o no han sido recogidas formalmente por el aparato público ni por el ámbito privado como área de trabajo. Como se podrá ver, en la mayoría de los casos, se requiere de soluciones integrales, construidas fuera de la lógica sectorial.

1. Formación inicial de calidad y sin estereotipos

Aun cuando indicadores de desarrollo infantil muestran que las niñas están en mejores condiciones que los niños, y esto ocurre a todo nivel socioeconómico, la ventaja entre las más vulnerables es mucho menor que entre las de hogares con mayores ingresos. Por lo tanto, es muy relevante invertir recursos económicos, pedagógicos y afectivos en esta etapa de la vida, para que la brecha que distancia a los niños y niñas según el ingreso de su hogar, no siga agrandándose.

En concreto, se recomienda continuar la política de ampliación de la asistencia de menores a salas cunas y jardines infantiles, sobre todo, poniendo a disposición de las madres y padres trabajadores, una oferta con horarios que hagan compatible el cuidado institucional con el desarrollo de su actividad laboral. Ello influirá en la estimulación temprana, pero también en la necesaria inserción laboral de las madres.

Asimismo, es fundamental priorizar acciones que promuevan la calidad de los establecimientos de educación inicial, tanto públicos como privados. Ello, a fin de aprovechar su potencial para promover un desarrollo más equitativo de niños y niñas.

Profundizar en la calidad incluye abordar decididamente los estereotipos de género en todos los espacios de socialización, y particularmente en el sistema educativo y los medios de comunicación, para visibilizar y desnaturalizar los sesgos que inciden en el desarrollo integral de niños y niñas, quienes debieran crecer sin ser encasillados en uno u otro rol tradicional, vinculado a su sexo de pertenencia.

2. Proyectos de vida alternativos más allá del espacio doméstico y la maternidad temprana

Se recomienda relevar la persistencia de la alta tasa de embarazo adolescente como un problema social, y generar acciones en diferentes ámbitos. En lo puntual, entregar a través de los colegios, educación oportuna que promueva el ejercicio de una vida sexual responsable; facilitar el acceso a anticoncepción cotidiana y de emergencia en el sistema público de salud; y ofrecer ayuda especial a madres adolescentes para que puedan continuar estudiando o insertarse en el mercado laboral.

A nivel familiar, es necesario repartir equitativamente las responsabilidades domésticas y de cuidado tanto entre los hombres como las mujeres del hogar. Sobre todo, es fundamental no asociar a las niñas exclusivamente a este tipo de labores.

En lo más macro, hacer del sistema educacional y social, uno que ofrezca alternativas de futuro atractivas a las adolescentes de sectores socioeconómicos más vulnerables, de manera que puedan dibujar proyectos de vida diferentes y/o adicionales a ser madres de manera prematura y con ello no seguir engrosando las filas de las NINI. En este tipo de decisiones, los modelos de rol son fundamentales. Si alrededor de las adolescentes faltan modelos alternativos, los colegios debieran ofrecer instancias de encuentro con personas de contextos sociales similares, con las cuales se puedan identificar y constatar que es posible postergar la maternidad, insertarse en el mercado de trabajo y tener una vida más satisfactoria y con proyección.

3. Igualdad de género y calidad en la educación a todo nivel

La Reforma Educacional de la actual administración de la Presidenta Michelle Bachelet, plantea cuatro ejes: Educación como derecho y bien social; Educación Pública de calidad; Nueva Política Nacional Docente; y Educación Superior para la era del conocimiento.

Frente a este gran reto de país, no se trata solo de aplicar estándares neutros, sino también de incluir elementos culturales que afectan el principio de igualdad y segregan a la población. En ese sentido, esta reforma debe tener en cuenta cómo mejorar los patrones culturales relativos a las relaciones de género que tanto impacto tienen en el desarrollo de niñas y niños, y a la vez, determinan la inserción laboral de estos, con consecuencias en el grado de crecimiento humano y económico del país.

En la dimensión escolar, se hace necesario entonces incluir la equidad de género en el proceso de formación de las y los estudiantes de las carreras de pedagogía, con el fin de visibilizar los sesgos, hacerlos conscientes y buscar revertirlos. De esta forma, cuando ejerzan como profesores/as, el trato y sus expectativas con respecto al desempeño y posibilidades futuras de sus estudiantes, debieran equilibrarse.

Al mismo tiempo, es prioritario que el Ministerio de Educación garantice la equidad de género en los textos escolares y que elabore una política específica para eliminar la brecha en contra de las mujeres en las pruebas estandarizadas de Matemáticas, tanto en Educación Básica, como Media, y en la prueba de selección para la Educación Superior.

A su vez, es necesario que cada colegio, partiendo por la Educación Pública, implemente mejores programas de orientación vocacional, mostrando, especialmente a las mujeres, una gama más amplia de alternativas de carreras, con mayor prestigio, mejores condiciones laborales y mayor remuneración, evidenciando, además, las limitaciones que tienen las opciones más tradicionales. Nuevamente, en este tipo de programas, son muy relevantes los modelos de rol, con los cuales las y los estudiantes se puedan identificar. Esto es particularmente importante en los colegios de Enseñanza Técnico Profesional.

4. Inclusión y promoción de mujeres en Ciencias, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas

A la luz de los resultados en las notas de Enseñanza Media y en las pruebas estandarizadas de selección universitaria, es evidente que hay una incongruencia que podría atribuirse a algún tipo de sesgo de género. Es necesario ofrecer una educación no sexista, que permita a las y los jóvenes estudiar en una amplia variedad de campos, y no limitar sus posibilidades de inserción.

Mientras se revierte la desventaja que las mujeres presentan en el desempeño en matemáticas, un desafío de mediano plazo, es continuar fortaleciendo los actuales esfuerzos por incorporar más mujeres a las áreas del conocimiento de las Ciencias, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas. Las acciones afirmativas, como cupos reservados, son adecuadas en una primera instancia, mientras se genera una masa crítica de estudiantes que luego se transforme en modelo para las futuras generaciones. En el caso de la Educación Técnico Profesional, que es la más segregada, este tipo de medidas son aún más pertinentes y necesarias.

Otras herramientas necesarias para visibilizar el problema de los estereotipos en la Educación, la segmentación vocacional y trabajarla con la comunidad, asegurando una llegada más masiva, son las campañas comunicacionales. A través de medios masivos y redes sociales, pero también de intervenciones directas con material pedagógico, se logra un primer trabajo de sensibilización en la problemática de género. En línea con este esfuerzo se encuentran las campañas de ComunidadMujer: #LasNiñasPueden, #EduquemosConIgualdad y sus materiales pedagógicos asociados (disponibles en www.comunidadmujer.cl)

5. Más mujeres trabajando, con igual paga y poder de decisión

Es clave reforzar las medidas que posibiliten el aumento de la tasa de participación laboral femenina. En este sentido, se debe aumentar la cobertura de políticas y programas públicos que contribuyan a que las mujeres puedan participar y/o extender sus jornadas de trabajo, si así lo desean, como las ya mencionadas guarderías, jardines infantiles, y los programas de jornada extendida en los colegios. Por ejemplo, el "Programa 4 a 7" del Servicio Nacional de la Mujer, es una iniciativa que debiese ser ampliada, pues solo opera en una centena de escuelas. El Programa busca que niños y niñas, entre 6 y 13 años de edad, permanezcan protegidos en sus escuelas, mientras sus madres se encuentran trabajando, buscando un trabajo, nivelando estudios o capacitándose para una pronta inserción laboral.

Es fundamental ofrecer, sobre todo a las mujeres jefas de hogar, la posibilidad de conciliar trabajo y vida familiar. Aunque la flexibilidad horaria y presencial es una alternativa, es importante que esta no sea sinónimo de precariedad laboral y que no se ofrezca exclusivamente a las mujeres trabajadoras, puesto que es necesario promover con esta medida, la corresponsabilidad familiar de padres y madres.

Al mismo tiempo, es clave dar urgencia a reformas legales que promuevan la extensión de los derechos y obligaciones del cuidado familiar también a los hombres, como, por ejemplo, con un postnatal parental exclusivo para ellos.

Reformar el Artículo 203 del Código del Trabajo, para extender el acceso a salas cuna a los hijos/as de todos los trabajadores y trabajadoras, es una medida fundamental para aumentar la participación laboral de las mujeres, equiparar los costos de contratación con los hombres y también promover la corresponsabilidad familiar y social del cuidado. El financiamiento de esta medida ha sido uno de los nudos del debate, frente al cual se propone una modalidad tripartita: Estado, empleadores/as y trabajadores/as, donde el aporte de estos últimos sea proporcional a su capacidad de pago.

Para generar un cambio en el tipo de inserción laboral femenina, se recomienda la creación de estímulos diferenciales, tanto referidos a la capacitación como a la contratación de mujeres, en ramas de actividad actualmente masculinizadas, en instituciones y empresas del sector público y privado.

Otra acción afirmativa clave para promover la participación de mujeres en posiciones de poder y toma de decisión es el establecimiento de cuotas para cargos de primera línea y directorios en empresas del sector público y privado. Los avances exhibidos en el Sistema de Empresas Públicas, que por mandato presidencial debieran llegar al 40% de mujeres en directorios a marzo de 2018, no se sostendrán solo con voluntad política, por lo cual debieran ser consignados por ley. En una esfera relacionada, y a fin de dar mayor diversidad al liderazgo, también se proponen cuotas de género en la dirigencia sindical y gremial.

La evidencia indica que es rentable incorporar más mujeres en directorios y en cargos de primera línea, por lo que las empresas, más que preguntarse cuánto cuestan las políticas de igualdad, debieran plantearse cuánto les cuesta actualmente la desigualdad de género al interior de sus organizaciones.

En el ámbito empresarial se proponen medidas de fomento para impulsar que más mujeres formen y desarrollen emprendimientos de alto impacto, además de acciones que impulsen una mayor participación femenina en las compras que realiza el aparato público. En ese sentido, resulta estratégico que el propio Estado se comprometa en adoptar como un objetivo, la implementación de la Directiva 20 de ChileCompra, que establece lineamientos para la incorporación del enfoque de género en las compras públicas.

Dado que la brecha salarial de género en Chile es muy alta y no está explicada por diferencias en el capital humano, sino que por los costos de contratación diferenciados por sexo y abierta discriminación; se debe mejorar la Ley de Igualdad Salarial entre hombres y mujeres de manera que sea exigible su cumplimiento por parte de los trabajadores/as y fiscalizable por la Dirección del Trabajo. Pero lo fundamental, es acometer una modernización de nuestro Código Laboral: reformar todo lo referido al Sistema de Protección a la Maternidad, de manera de reconocer la conciliación de trabajo y familia como un fin propio del Derecho del Trabajo. El ámbito productivo debe ser reorganizado sobre la base del paradigma de trabajadoras y trabajadores con responsabilidades familiares. Solo así podremos disminuir la brecha salarial de género, saldar la mayor deuda que tiene Chile con sus trabajadoras y lograr un desarrollo económico sostenible.

6. Corresponsabilidad en las tareas domésticas y de cuidado

La velocidad e intensidad con la que las mujeres han ingresado al mundo laboral, no ha tenido un correlato con la experimentada por los hombres en relación con el espacio doméstico. Urge que ellos también se apropien de este espacio, no solo para compartir roles de cuidado del hogar, los hijos/as y adultos dependientes, sino para que se sientan responsables y no solo “colaboradores” del ámbito privado.

En ese sentido, desde la política pública resulta prioritario reforzar y ampliar la campaña “Empápate”, de promoción de paternidad activa del Sistema de Protección Integral a la Infancia, Chile Crece Contigo. Es fundamental que los padres sean partícipes de la crianza de sus hijos e hijas desde el principio, asistiendo a los controles médicos, aprendiendo a cuidar y compartiendo con la madre, las labores domésticas. Programas formativos al respecto son necesarios mientras no haya una masa crítica de modelos, pues en general, las actuales generaciones de padres no han visto a los suyos, participar activamente de la crianza.

En línea con lo anterior, y como se señaló en el apartado relativo a los cambios dentro del Código Laboral, se requiere de una reforma al posnatal parental, de manera que otorgue derechos exclusivos a los padres, incentivando decididamente el que los hombres hagan uso de este beneficio.

El espacio educativo como agente socializador una vez más es de crucial relevancia, pues se transforma en una herramienta clave para inculcar en los niños, niñas y adolescentes, la corresponsabilidad sobre las demandas hogareñas. Pero ello no puede quedar sujeto a la voluntad de esfuerzos personales que realicen ciertos directores/as o profesores/as. Es necesario que desde el Ministerio de Educación se impulsen las directrices correspondientes.

Distribuir equitativamente los roles de cuidado es aún más necesario a la luz del proceso de envejecimiento que está experimentando nuestro país, pues la sobredemanda de responsabilidades que, de no haber cambios, recaerá sobre las mujeres podría traducirse en un enorme retroceso respecto de sus avances en el ámbito público. En ese contexto, dimensionar correctamente el problema a través de la construcción de indicadores que den cuenta de la mayor demanda de cuidado por parte de población adulta mayor es muy relevante, a fin de impulsar una solución colectiva y pública, a un problema que afrontará un número creciente de familias. Al respecto, hay múltiples propuestas para abordar el fenómeno: subsidios estatales permanentes a adultos mayores en situación de pobreza, centros diurnos para adultos mayores autovalentes, residencias de larga estadía para adultos mayores totalmente dependientes, sistema de apoyo domiciliario para familias que optan por el cuidado en casa, entre otros.

Adicionalmente, se recomienda enfatizar la implementación de políticas de salud preventivas, que garanticen mejor calidad de vida a las próximas generaciones, ya que una vejez funcional significa menores costos para el Estado y menor carga en términos de cuidado para las familias. Esto implica también profesionalizar el rol del cuidador/a, capacitándolo y ofreciéndoles políticas de apoyo psicosocial, imprescindibles por la magnitud de su labor.

7. Cerrar brechas en el trabajo para avanzar a un sistema de pensiones solidario y equitativo

Promover la equidad de género en el sistema previsional, corrigiendo las desigualdades por sexo en el mercado laboral que hemos descrito –bajos salarios, alta inactividad, informalidad, desempleo, y menor edad de retiro- es clave para el aumento del ahorro y las consiguientes pensiones de las mujeres en el marco del sistema actual de capitalización individual.

Al mismo tiempo, se hace necesario reconocer el valor que tiene el trabajo doméstico no remunerado, a través del fortalecimiento del Pilar Solidario. Porque si bien con el “bono por hijo” implementado en la Reforma Previsional de 2008 se hace un reconocimiento a la labor reproductiva, todavía es insuficiente.

En otro orden, aún faltan estrategias para incentivar la formalización y la afiliación al sistema contributivo, y de esta manera, proteger a las y los trabajadores que ni siquiera emiten boletas de honorarios o de prestación de servicios a terceros. Una manera de hacerlo es ampliar el Bono al Trabajo de la Mujer que se creó con el Ingreso Ético Familiar. Se requiere aumentar la cobertura de los hogares (solo beneficia al 35% más pobre) y/o el número de meses que se puede recibir el beneficio, pues actualmente son solo 48. Por otro lado, si se busca incentivar el retraso en el retiro, habría que ampliarlo por todos los meses necesarios hasta que la mujer cumpla los 65 años (hoy solo beneficia a las que tienen entre 25 y 59 años) (ComunidadMujer, 2015c).

Otra medida necesaria dentro del sistema previsional es la eliminación del tratamiento diferenciado por sexo de la longevidad, tanto en el sistema de pensiones solidarias, como en los cálculos de las pensiones del sistema contributivo. Ello, porque las mujeres al tener una mayor esperanza de vida, se ven perjudicadas, teniendo que distribuir sus fondos acumulados en un mayor número de años, obteniendo menores pensiones.

Si las mujeres hoy, como constata el Informe GET, en la práctica ya se están jubilando siete años más tarde que la edad legal de retiro, se sugiere para aquellas que quisieran continuar o reinsertarse en el mercado laboral en condiciones de mayor flexibilidad en términos de horarios y días de trabajo, estimular una política en tal sentido, además de ofrecer capacitación en áreas y habilidades que les permitan aumentar sus ingresos.

Asimismo, es necesario que la política pública resuelva una "trampa de la pobreza" que se produce con la Pensión Básica Solidaria (PBS). A esta pensión acceden aquellas personas mayores de 65 años que no tienen derecho a una pensión en algún régimen previsional y que pertenecen al 60% más pobre de la población -entre ellas 290 mil mujeres-. Se trata entonces de las personas mayores más vulnerables. Por esta misma condición y dado que la pensión apenas supera los 89 mil pesos, es entendible que estas personas busquen algún empleo. Sin embargo, al encontrarlo, les sube el puntaje en el Registro Social de Hogares, y pierden la PBS. Con este desincentivo, las personas mayores terminan empleándose en condiciones de informalidad, exponiéndose a todo tipo de riesgo y abuso.

8. Derechos Humanos y protección de niñas y mujeres contra la violencia

En relación a la problemática de la violencia contra las niñas y mujeres, es necesario enfatizar que todas las políticas y programas que se desarrollen deben ser diseñados e implementados desde el enfoque de derechos y considerando los tratados internacionales ratificados por Chile. Las políticas de reconocimiento y justicia son indispensables para el tratamiento y reparación de las víctimas, evitando especialmente la victimización secundaria.

A su vez, es necesario contar con una nueva legislación que responda a una comprensión compleja del fenómeno de la violencia, haciendo explícita la distinción en mujeres y niñas. Dicha legislación debe proporcionar medidas integrales de prevención, protección y reparación a niñas y mujeres, y su operacionalización debe reflejarse en una política pública transversal a todos los organismos del Estado, que sea capaz de unificar prácticas y discursos coherentes con la concepción del fenómeno de la violencia de género.

Para lo anterior, es indispensable aumentar el presupuesto público actual y comprometer a las máximas autoridades, generando acciones sistemáticas de sensibilización en los diferentes espacios de socialización, especialmente en la educación, además de fortalecer y aumentar el alcance de la red de atención integral, generando acciones de coordinación intersectorial de mayor eficiencia.

Sobre lo mismo, es indispensable que el propio Estado revise sus normativas y procedimientos que facilitan prácticas de violencia contra mujeres y niñas, teniendo especial preocupación de velar por la protección integral de las niñas y adolescentes que se encuentran en los centros residenciales de protección.

9. Posicionamiento mediático de las políticas públicas de género

Otra iniciativa valiosa para impulsar la sensibilización de todos los actores sociales, relativa a las problemáticas de la desigualdad de género, es impulsar el posicionamiento de las políticas públicas en los medios de comunicación masivos (“Public Policy Placement”). En concreto, se trata de involucrar a guionistas o directores creativos de la industria televisiva, para que encarnen en sus personajes alguna política pública de interés, como, por ejemplo, una mujer que se empodera y rompe el círculo de la violencia con su maltratador; un padre tomando el postnatal parental o realizando labores domésticas compartidas; una niña destacando en matemáticas o ciencias; una mujer liderando en la gerencia de una gran empresa o ejerciendo un importante cargo político.

Bibliografía

» **AAFP (2015).** *"Asociación AFP de Chile"*. Serie de Estudios N°99. Santiago, Chile.

» **Agencia de Calidad de la Educación (2014).** *"Informe Nacional Resultados Chile PISA 2012"*. MINEDUC. Santiago, Chile.

» **Agencia de Calidad de la Educación (2015).** *"Informe de Resultados Estudio Nacional Educación Física 2014".* Santiago, Chile.

» **Aguayo, F., Cristi, P., Sadler, M. (2011).** *"Resultados de la Encuesta Internacional de Masculinidades y Equidad de Género".* Images Chile. Santiago, Chile.

» **Araujo, K. (2006).** *"Aportes desde los estudios de género al debate sobre equidad en la educación superior".* En Díaz-Romero, P. (editor). Caminos para la inclusión en la educación superior en Chile. (pp. 205-227). Santiago: Fundación EQUITAS.

» **Arriagada, I., Gálvez, T. (2014).** *"Estructura de Restricciones a la Participación Laboral y a la Autonomía Económica de las Mujeres: Estudio orientado a Mejorar las Políticas de Equidad de Género".* Departamento de Estudios y Capacitación SERNAM. Santiago, Chile.

» **Baltera, P. (2014).** *"El acoso laboral en empresas: La mirada de los dirigentes sindicales".* Cuaderno de Estudios, DT. Santiago, Chile.

» **Benvin, E., Perticará, M. (2007).** *"Análisis de los cambios en la participación laboral femenina en Chile".* Revista de Análisis Económico, Vol. 22, N° 1, 2007, (pp.71-92). Santiago, Chile.

» **Bentancor, A., González, L., Ureta, C. (2015).** *"Desafíos de Política Pública para un Crecimiento con Equidad 2015".* Dirección de Presupuestos.

» **BM (2011).** *"World Development Report 2012: Gender equality and development".* En el recuadro: *"The decline of the breadwinner: Men in the 21st century".*

» **BM, BID, SERNAM (2007).** *"Cómo capitalizar el potencial económico de Chile ampliando las opciones laborales de la mujer. Diagnóstico de género".* Santiago, Chile.

» **Brega, C., Durán, G., Sáez, B. (2015).** *"Mujeres Trabajando. Una exploración al valor del trabajo y la calidad del empleo en Chile".* Fundación Sol. Santiago, Chile.

» **Budig, M. (2014), The Fatherhood Bonus & The Motherhood Penalty.** Parenthood and ther Gender Gap in Pay.

» **Caamaño, E., Ugarte, J. (2014).** *"El acoso laboral: Tutela y prueba de la lesión de los derechos fundamentales".* Artículos de investigación -Derecho del Trabajo. Lus et Praxis vol.20, N°1. Talca, Chile.

» **Cabezas, G. (2009).** *"¿Afecta el género de los profesores a los resultados académicos de los estudiantes? Diferencias de género en matemática y lenguaje".* Documento de trabajo N° 15. Centro de Políticas Comparadas de Educación-CPCC. Santiago, Chile.

» **Carrasco, C., Vega, P. (2009).** *"Acoso sexual en el trabajo. ¿Denunciar o sufrir en silencio? Análisis de denuncias".* Aporte al debate laboral N° 23. División de Estudios, DT, Gobierno de Chile. Santiago, Chile.

» **Casas, L., Valenzuela, E. (2012).** *"Protección a la maternidad: Una historia de tensiones entre los derechos de infancia y los derechos de las trabajadoras".* Revista de derecho, Vol. XXV, N° 1–Julio 2012. (pp 77-101). Valdivia, Chile.

» **Centro Microdatos (2010).** *"Encuesta Longitudinal de la Primera Infancia: Aspectos metodológicos y primeros resultados".* Departamento de Estudios, Universidad de Chile. Santiago, Chile.

» **CELADE (2015).** *"Estimaciones y proyecciones de la población a largo plazo 1950-2100".* División de Población de la CEPAL, Revisión 2015. Santiago, Chile.

» **CEPAL (1993).** *"Cambios en el perfil de la familia: La experiencia Regional".* Santiago, Chile.

» **CEPAL (1994).** *"Familia y futuro: Un programa regional en América Latina y el Caribe".* Santiago, Chile.

» **CEPAL (2012).** *"El Estado frente a la autonomía de las mujeres."* Santiago, Chile.

» **CEPAL (2015).** *"Informe regional sobre el examen y la evaluación de la Declaración y la Plataforma de Acción de Beijing y el documento final del vigesimotercer período extraordinario de sesiones de la Asamblea General (2000) en los países de América Latina y el Caribe".* Santiago, Chile.

» **CEPAL, OIJ, SEGIB, AECID (2008).** *"Juventud y cohesión social en Iberoamérica: Un modelo para armar".* Santiago, Chile.

» **CEPAL, FAO, ONU Mujeres, PNUD, OIT (2013).** *"Trabajo decente e igualdad de género. Políticas para mejorar el acceso y la calidad del empleo de las mujeres en América Latina y el Caribe".* Santiago, Chile.

» **Cleary, E. (2000).** *"Juventud, Pobreza y Género. Algunas Reflexiones en relación a la política social en Chile".* Interjoven, INJUV, FOSIS, GTZ. Santiago, Chile.

» **Bravo, D. y Contreras, D. (2001).** *"Competencias básicas de la población adulta".*

» **Bravo, otros (2015).** *"Informe Final Comisión Asesora Presidencial sobre el Sistema de Pensiones".* Santiago, Chile.

» **Colín, A. (2013).** La desigualdad de género comienza en la infancia. Manual teórico-metodológico para transversalizar la perspectiva de género en la programación con enfoque sobre derechos de la infancia. Red por los Derechos de la Infancia en México.

» **ComunidadMujer (2010).** *"Encuesta Voz de Mujer Bicentenario. Primera Encuesta Nacional sobre mujer y trabajo en Chile".* Santiago, Chile.

» **ComunidadMujer (2011).** *"Mujer y trabajo en perspectiva".* Boletín Mujer y Trabajo, marzo. Santiago, Chile.

» **ComunidadMujer, DataVoz, OIT (2011).** *"Barómetro Mujer y Trabajo".* Santiago, Chile.

» **ComunidadMujer (2012a).** *"Detrás de la puerta. Trabajo, roles de género y cuidado".* Santiago, Chile.

» **ComunidadMujer (2012b).** *"Mujer y trabajo: tres años en perspectiva".* Boletín Mujer y Trabajo, noviembre. Santiago, Chile.

» **ComunidadMujer (2013a).** *"Las graves complejidades que plantea la maternidad adolescente".* Boletín Mujer y Trabajo, julio. Santiago, Chile.

» **ComunidadMujer (2013b).** *"Mujer y trabajo: Brecha salarial que no retrocede".* Boletín Mujer y Trabajo, septiembre. Santiago, Chile.

» **ComunidadMujer (2014a).** "*¿Qué estudian hombres y mujeres?".* Boletín Mujer y trabajo, enero. Santiago, Chile.

» **ComunidadMujer (2014b).** *"Estereotipos y brechas de género en los rendimientos académicos",* Boletín Mujer y trabajo, mayo. Santiago, Chile.

» **ComunidadMujer (2015a).** *"Mujer y trabajo: La necesaria incorporación de las mujeres a la alta dirección".* Boletín Mujer y Trabajo, marzo. Santiago, Chile.

» **ComunidadMujer (2015b).** *"Mujer y trabajo: Brecha salarial, la gran deuda con las trabajadoras en Chile".* Boletín Mujer y Trabajo, junio. Santiago, Chile.

» **ComunidadMujer (2015c).** *"Mujer y trabajo: Pensiones, el complejo caso de mujeres".* Boletín Mujer y Trabajo, septiembre. Santiago, Chile.

» **CONICYT (2015).** *"Participación Femenina en Programas de CONICYT, 2001-2014".* Departamento de Estudios y Gestión Estratégica de CONICYT. Santiago, Chile.

» **Consejo de la Infancia (2015).** *"Informe Final. Comisión Técnica de Garantías de Derechos de Niñas, Niños y Adolescentes en Procesos Judiciales".* Santiago, Chile.

» **Contreras, D., Plaza, G. (2010).** *"Cultural Factors in Women's Labor Force Participation in Chile".* Feminist Economics. Santiago, Chile.

» **Contreras, D., Hurtado, A., Sara, M. (2012).** *"La Excepción Chilena y las percepciones de género en la participación laboral femenina".* Documento de Trabajo Departamento de Economía Universidad de Chile N°374, (pp. 1-21).

» **Contreras, D., Larrañaga, O., Puentes, E., Rau, T. (2012).** *"Chile: Evolución de las oportunidades para los niños, 1990-2006".* Revista CEPAL N °106, (pp. 115-133). Santiago, Chile.

» **Covacevich, C., Quintela-Dávila, G. (2014).** *"Desigualdad de género, el currículo oculto en textos escolares chilenos".* Banco Interamericano de Desarrollo, septiembre.

» **Cox, C. (2003).** *"Las políticas educacionales de Chile en las últimas dos décadas del siglo XX".* En: Cox, C. (editor). Políticas educacionales en el cambio de siglo. La reforma al sistema escolar de Chile. Capítulo 1. Editorial Universitaria, Santiago.

» **Cvencek, D., Meltzoff, A., Greenwald, A. (2011).** *"Math-gender Stereotypes in Elementary School Children".* Child Development, Vol. 82, N° 3, (pp. 766-779).

» **Delgado, I., Hirmas, M., Prieto, F. (2012).** *"Evolución de las licencias por enfermedad grave del niño(a) menor de un año 2004-2008: Certezas e interrogantes".* Revista Médica de Chile. vol.140, N°1, (pp.30-38). Santiago, Chile.

» **Devillard, S., Graven, W., Lawson, E., Paradise, R., Sancier-Sultan, S. (2012).** *"Women Matter 2012: Making the breakthrough".* McKinsey & Company, Women Matter Series N°5, March.

» **Díaz, E. (2014).** *"Mujeres en trabajos de hombres: Segregación ocupacional y condiciones laborales en los sectores minería y construcción".* Cuadernos de investigación Dirección del Trabajo N° 49, (pp. 1-152). Santiago, Chile.

» **Dides, C., Benavente, M., Morán, J. (2009).** *"Diagnóstico de la situación del embarazo en la adolescencia en Chile, 2008".* MINSAL, UNFPA, FLACSO. Santiago, Chile.

» **DNSC (2013).** *"Resultados estudio exploratorio del acoso en los servicios públicos".* Subdirección Desarrollo de las Personas. Santiago, Chile.

» **Dirección del Trabajo (2007).** *"Cartilla informativa: El acoso laboral o mobbing".* Santiago, Chile.

» **Dirección del Trabajo (2011).** *"El mobbing y su tratamiento en la legislación laboral".* Informe de Actualidad Laboral 2.

» **Dirección del Trabajo (2012a).** *"ENCLA 2011. Informe de Resultados Séptima Encuesta Laboral".* Santiago, Chile.

» **Dirección del Trabajo (2012b).** *"ENCLA Género 2011. Una mirada a la realidad laboral de trabajadoras y trabajadores. Informe de resultados Séptima Encuesta Laboral".* Santiago, Chile.

» **Dirección del Trabajo (2014).** *"El acoso laboral en empresas: La mirada de los dirigentes sindicales".* Cuaderno de Intestigación N° 53.

» **Dirección del Trabajo. (2015).** *"ENCLA 2014: Informe de Resultados Octava Encuesta Laboral".* Santiago, Chile.

» **DT, ISL (2010).** *"Primera Encuesta Nacional de Condiciones de Empleo, Trabajo, Salud y Calidad de Vida (ENETS, 2009-2010)".* MINSAL. Santiago, Chile.

» **Dussaillant, F. (2012).** *"Asistencia de niños a establecimientos preescolares: Aproximándonos a la demanda a través de un análisis de las elecciones de cuidado y trabajo de los hogares".* MINEDUC, PNUD. Santiago, Chile.

» **Egon Zehnder (2016).** *"Latin American Board Diversity Analysis".*

» **Escobar, D. (2014).** *"Ley de salas cuna y sus efectos en la contratación de mujeres".* Tesis de Grado del Magister en Economía del Instituto de Economía de la Pontificia Universidad Católica de Chile. Santiago, Chile.

» **Espinoza, O., González, L. (2011).** *"Las protestas estudiantiles y sus implicancias para la gestión universitaria en Chile".* UCINF. Santiago, Chile.

» **Espinoza, O., Loyola, J., Campos, J., Castillo, D., González, L. (2014).** *"La Educación de Adultos en Chile: Experiencias y Expectativas de los Estudiantes de la Modalidad Regular".* Juventud y políticas públicas. Última década, Vol.22, N° 40. Santiago, Chile.

» **FLACSO (2008).** *"Estudio sobre Formación de Doctorados bajo el marco del PMG Sistema Enfoque de Género".* Informe final para CONICYT. Santiago, Chile.

» **Fort, L., John-Abraham, I., Orlando, M., Piras, C. (2007).** *"Ampliando las Oportunidades Laborales de la Mujer en Chile".* En Breve, N° 105, (pp. 1-4). BM, BID.

» **García-Huidobro, J. (2006).** *"Desafíos para las políticas de equidad e inclusión en la educación superior chilena".* En Díaz-Romero, P. (editor). Caminos para la inclusión en la educación superior en Chile. (pp. 130-158). Santiago: Fundación EQUITAS.

» **GEM (2013).** *"Global Entrepreneurship Monitor. Mujeres y actividad emprendedora en Chile 2013/2014".* Ediciones Universidad del Desarrollo. Santiago, Chile.

» **González, J. (2016).** *"Construcciones de género y efectos sociales en el discurso de las campañas publicitarias de SERNAM para la erradicación de la violencia contra las mujeres" (Mimeo). Anteproyecto de Tesis para optar al grado de Magíster en Psicología Social".* Universidad Alberto Hurtado.

» **Guerra, M., Pizarro, O (2011).** *"Mujeres y creación de empresas de alto impacto: Comprendiendo diferencias y su aporte a la economía".* Centro de Estudios Empresariales de la Mujer, Universidad del Desarrollo. Santiago, Chile.

» **Guernica Consultores (2010).** *"Informe final: Evaluación de impacto Programa Nacional de Mujeres Jefas de Hogar".* MIDEPLAN, SERNAM. Santiago, Chile.

» **Guzmán, V., Mauro, A. (2001).** *"Cambios generacionales en las trayectorias laborales de las mujeres".* Centro de Estudios de la Mujer. Proposiciones N°32, (pp. 190-208). Santiago, Chile: Ediciones SUR.

» **Heilman, M., Parks-Stamm, E. (2007).** *"Gender Stereotypes In The Workplace: Obstacles To women's Career Progress".*

» **Heller, L. (2015).** *"Mujeres y varones en las organizaciones. Ambiciones y Aspiraciones".* Buenos Aires, Argentina.

» **Henríquez, H., Riquelme, V. (2011).** *"El derecho a ganar lo mismo. Ley 20.348: Igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres".* Temas Laborales N° 27. Departamento de Estudios, DT. Santiago de Chile.

» **Herbert, J., Stipek, D. (2005).** *"The Emergence of Gender Differences in Children's Perceptions of their Academic Competence".* Journal of Applied Developmental Psychology. Vol. 26, N° 3, (pp. 276-295).

» **Hopenhayn, M. (2008).** Juventud y cohesión social en Iberoamérica: Un modelo para armar. Comisión Económica para América Latina y El Caribe-CEPAL. Santiago de Chile.

» **ICSO (2013).** *"Mujeres y poder. Participación en espacios de decisión".* Universidad Diego Portales. Santiago, Chile.

» **INE (2007).** *"Informe Anual de Carabineros de Chile, 2006".* Instituto Nacional de Estadísticas. Santiago, Chile.

» **INE (2009).** *"CHILE Proyecciones y Estimaciones de Población. País y Regiones: Total - Urbano - Rural Período de Información: 1990-2020".* Publicación: Decenal, Serie de la Publicación (CEPAL): OI N° 208. Santiago, Chile.

» **INE (2011).** *"Situación laboral de las mujeres ocupadas y las brechas salariales que inciden en la estructura ocupacional chilena".* Santiago, Chile.

» **INE (2013).** *"Evolución de la Fecundidad en Chile 1990-2011".* Santiago, Chile.

» **INE (2014a).** *"Población, País y Regiones: Actualización Población 2002-2012 y Proyección 2013-2020".* Santiago, Chile.

» **INE (2014b).** *"Mujeres en Chile y mercado de trabajo. Participación laboral femenina y brechas salariales".* Departamento de Estudios Laborales, Departamento de Estudios Sociales. INE. Santiago, Chile.

» **INE (2015a).** *"Mujeres en Chile y mercado del trabajo: participación laboral femenina y brechas salariales".* Departamento de Estudios Laborales, Departamento de Estudios Sociales, INE. Santiago, Chile.

» **INE (2015b).** *"Informe Anual de Carabineros de Chile, 2014".* Sistema Integrado Estadístico Carabineros de Chile. Publicación Anual. Santiago, Chile.

» **INJUV (2006).** *"Juventud y Sexualidad: transformaciones en el nuevo milenio".* Revista del

Observatorio de Juventud, Año 3, N°10. Santiago, Chile.
» **INJUV (2013).** *"VII Encuesta nacional de Juventud 2012".* Ministerio de Desarrollo Social. Santiago, Chile.

» **INE. Varios Años.** *"Estadísticas Vitales 1990-2013".*

» **Lamas, M. (1996).** *"La perspectiva de género".* Revista de Educación y Cultura de la sección 47 del SNTE.

» **Larrañaga, O., Cabezas, G., Dussaillant, F. (2013).** *"Informe completo del Estudio de la Educación Técnico Profesional".* Área de Reducción de la Pobreza y la Desigualdad del PNUD. Santiago, Chile.

» **Larrañaga, O., Contreras, D. (2010).** *"Chile Solidario y combate a la pobreza".* Área de Reducción de la Pobreza y la Desigualdad. PNUD. Santiago, Chile.

» **Larrañaga, otros. (2011).** Informe Final Comisión Revisora del Sistema de Capacitación e Intermediación Laboral.

» **Lupica, C. (2010).** *"Los hijos ¿influyen de igual manera en la vida de las mujeres y de los hombres?"* Anuario de la Maternidad. Fundación Observatorio de la Maternidad. Buenos Aires.

» **Lupica, C. (2014).** *"Jóvenes en la Argentina. Oportunidades y barreras para su desarrollo".* Anuario de la Maternidad, Observatorio de la Maternidad. Buenos Aires, Argentina.

» **Lupica, C. (2015a).** *"Instituciones laborales y políticas de empleo. Avances estratégicos y desafíos pendientes para la autonomía económica de las mujeres".* Serie Asuntos de Género. N° 125. CEPAL. Santiago, Chile.

» **Lupica, C. (2015b).** *"Corresponsabilidad de los cuidados y autonomía económica de las mujeres: lecciones aprendidas del Permiso Postnatal Parental en Chile".* Serie Asuntos de Género. N° 126. CEPAL. Santiago de Chile.

» **Macera, R. (2015).** *"Género y mercado laboral: ¿Por qué las mujeres ganan menos que los hombres?"* Consultado en 07-03-2016, de "El Mercurio" Sitio web: http://impresa.elmercurio.com/Pages/NewsDetail.aspx?dt=2015-11-21&dtB=23-11-2015%200:00:00&PaginaId=9&bodyid=2

» **Manzi, J. (2006).** *"Acceso y segmentación en la educación superior".* En Díaz-Romero, P. (editor). Caminos para la inclusión en la educación superior en Chile. pp. 187-204. Santiago, Chile: Fundación EQUITAS.

» **Martin, J (1983).** *"What Should We Do with a Hidden Curriculum When We Find One? The Hidden Curriculum and Moral Education".* (editor). Giroux, Henry and David Purpel. Berkeley, California: McCutchan Publishing Corporation, (pp. 122-139).

» **MINECON, (2013).** *"Emprendimiento y género. Tercera Encuesta de Microemprendimiento, 2013".* Unidad de Estudios. Santiago, Chile.

» **MINECON, (2015).** *"Informe de resultados: Análisis de género en las empresas. Tercera Encuesta Longitudinal de Empresas"*, Unidad de Estudios. Santiago, Chile.

» **MINEDUC.** Varios años. Estadísticas de la educación 2001 a 2014.

» **MINEDUC (2012a).** *"Análisis de la educación escolar desde la perspectiva de género".* Centro de Estudios. DIPLAP. Santiago, Chile.

» **MINEDUC (2012b).** "Resultados Nacionales 2011: SIMCE TIC".

» **MINEDUC (2013a).** *"Estado del Arte de la Educación Parvularia en Chile".* Centro de Estudios. DIPLAP. Santiago, Chile.

» **MINEDUC (2013b).** *"Impacto de asistir a Educación Parvularia".* Serie Evidencias. Año 2, N°19. Centro de Estudios. DIPLAP. Santiago, Chile.

» **MINEDUC (2013c).** *"Análisis del sistema escolar desde una perspectiva de género".* Centro de Estudios. DIPLAP. Santiago, Chile.

» **MINEDUC (2014a).** *"Nueva evidencia sobre el impacto de la Educación Parvularia".* Serie Evidencias. Año 3, N° 26. Centro de Estudios. DIPLAP. Santiago, Chile.

» **MINEDUC (2014b).** *"Informe de resultados SIMCE TIC 2º Medio 2013".* ENLACES. Santiago, Chile.

» **MINEDUC (2015).** *"Bases para una Reforma al Sistema Nacional de Educación Superior".* Documento de Trabajo, julio. Santiago, Chile.

» **MINEDUC, CEPPE, Fundación País Digital (2013).** *"Desarrollo de habilidades digitales para el siglo XXI en Chile: ¿Qué dice el SIMCE TIC?".* Santiago, Chile.

» **MINSAL (2014a).** *"Programa Nacional de Salud de la Mujer. Guía Perinatal".* División prevención y control de enfermedades. Subsecretaría de Salud Pública. Santiago, Chile.

» **MINSAL (2014b).** *"Diagnóstico del Estado Nutricional de Menores de 6 años, gestantes, nodrizas y adultos mayores, bajo control en el sistema público de salud".* DIPLAS, Departamento de Nutrición y Alimentos. Subsecretaria de Salud Pública. Santiago, Chile.

» **MINSAL (2015).** Guía Perinatal.

» **Mizala, A. (2011).** *"Determinantes de la elección y deserción en la carrera de pedagogía".* Santiago: FONIDE.

» **Mizala, A., Martínez, F., Martínez, S. (2014).** *"Pre-service Elementary School Teachers' Expectations about Student Performance: How their Beliefs are affected by their Mathematics Anxiety and Student's Gender".* CIAE. Universidad de Chile. Santiago, Chile.

» **Naciones Unidas (2006).** *"Poner fin a la violencia contra la mujer"* Estudio del Secretario de las Naciones Unidas.

» **Naciones Unidas (2010).** *"El progreso de América Latina y el Caribe hacia los Objetivos de Desarrollo del Milenio: Desafíos para lograrlos con igualdad."* Santiago, Chile.

» **Naciones Unidas (2011).** *"Los derechos de las personas mayores. Materiales de estudio y divulgación".* Centro Latinoamericano y Caribeño de Demografía (CELADE), División de Población de la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL).

» **Naciones Unidas (2012).** *"Perspectivas de la Población Mundial – Revisión 2012".*

» **Ñopo, H. (2012).** *"Nuevo siglo, viejas disparidades: brechas de ingresos por género y etnicidad en América Latina y el Caribe".* BID, WDC.

» **OCDE, BM (2011).** *"Revisión de políticas nacionales de educación. Programa Becas Chile".* Edición en español publicada por el Ministerio de Hacienda. Santiago, Chile.

» **OECD (2013).** *"Pensions at a Glance 2013: Retirement-Income Systems in OECD and G20 Countries".* OECD & G20 Indicators.

» **OECD (2015a).** *"Education at a Glance, 2015".* OECD Indicators. OECD Publishing.
» **OECD (2015b).** *"Pensions at a glance 2015".* OECD and G20 Indicators. Paris, France: OECD Publishing. OECD (2016). *"Policy Brief: Parental leave: Where are the fathers?"*, March 2016.

» **OIT (2013).** *"Trabajo decente y juventud en América Latina".* Oficina Regional para América Latina y el Caribe. Lima.

» **OIT, Ministerio del Trabajo y Previsión Social, Ministerio de Desarrollo Social de Chile (2013).** *"Magnitud y características del trabajo infantil en Chile – Informe 2013".* Programa Internacional para la Erradicación del Trabajo Infantil. Santiago, Chile.

» **OMS (2016).** *"Violencia contra la mujer: Violencia de pareja y violencia sexual contra la mujer".* Nota descriptiva N°239. Disponible en: http://www.who.int/mediacentre/factsheets/fs239/es/ Consultado el 25/02/2016.

» **ONA (2014).** *"Infancia Cuenta en Chile 2014. Segundo Informe".* Santiago, Chile.

» **ONA (2015).** *"Infancia Cuenta en Chile 2015. Tercer Informe Observatorio Niñez y Adolescencia".* Santiago, Chile.

» **Paredes, V. (2014).** *"A teacher like me or a student like me? Role model versus teacher bias effect".* Economics of Education Review, Vol. 39, (pp. 38-49), April.

» **Perticará, M., Bueno, I. (2009).** *"Brechas salariales por género en Chile: Un nuevo enfoque".* Revista CEPAL N° 99, (pp. 133-149). Santiago, Chile.

» **PNUD (1992).** Informe de Desarrollo Humano 1992. Colombia.

» **PNUD (2010).** *"Desarrollo Humano en Chile 2010. Género: Los desafíos de la igualdad".* Santiago, Chile.PNUD (2014). "Estrategia del PNUD para la juventud 2014-2017". Nueva York, Estados Unidos.

» **PNUD (2015).** *"Panorama general. Informe sobre Desarrollo Humano 2015: Trabajo al servicio del desarrollo humano".* Nueva York, Estados Unidos.

» **Prada, M., Rucci, G., Urzúa, S. (2015).** *"The effect of mandated child care on female wages in Chile".*

» **Puentes, E., Ruiz-Tagle, J. (2011).** *"Acceso laboral de las mujeres y la distribución de roles al interior del hogar".* Centro de Microdatos, Departamento de Economía de la Universidad de Chile. Santiago, Chile.

» **Repetto, A. (2013).** *"Vulnerabilidad y Oportunidades: Los Jóvenes Inactivos en Chile".* En: Cordero, M., Maliqueo, M., Montiel, J. (ed). De las Moléculas al Capital Humano. Universidad Adolfo Ibáñez. Santiago, Chile.

» **Rico, N. (1996).** *"Violencia de género: un problema de Derechos Humanos".* Santiago: Comisión Económica para América Latina y El Caribe de las Naciones Unidas.

» **Rivero-Cantillano, R., Spijker, J. (2015).** *"Del rejuvenecimiento al envejecimiento de la población ¿o viceversa?: Chile en el contexto de América Latina, 1950-2050".* En Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), Notas de Población, N° 101, (LC/G.2651-P). Santiago, Chile.

» **Román, M., Murillo, J. (2013).** *"Estimación del efecto escolar para la competencia digital. Aporte del liceo en el desarrollo de las habilidades TIC en estudiantes de secundaria en Chile".* En: MINEDUC, CEPPE, Fundación País Digital (ed). Desarrollo de habilidades digitales para el siglo XXI en Chile: ¿Qué dice el SIMCE TIC? (pp.141-176). Santiago, Chile.

» **Romanik, K. (2011).** *"El mobbing y su tratamiento en la legislación laboral".* Informe de Actualidad Laboral 2. Departamento de Estudios DT. Santiago, Chile.

» **Salas, V., Chacón, R., Muga, A. (2013).** *"Programa Fondo Nacional de Investigación Científica y Tecnológica (FONDECYT). Informe final".* DIPRES. Santiago, Chile.

» **Sánchez, K. (2006).** *"El ingreso de la mujer chilena a la universidad y los cambios en la costumbre por medio de la ley 1872-1877".* Instituto de Historia, Pontificia Universidad Católica de Chile. Historia N° 39, Vol. 2, julio-diciembre (pp.497-529). Santiago, Chile.

» **Sánchez, J., Olivares, R., Alvarado, P. (2013).** *"Variables asociadas al hogar y resultados de la prueba SIMCE TIC".* MINEDUC, CEPPE, Fundación País Digital (ed). Desarrollo de habilidades digitales para el siglo XXI en Chile: ¿Qué dice el SIMCE TIC? (pp.55-76). Santiago, Chile.

» **Santos, H. (2009).** *"Dinámica de la Deserción Escolar en Chile".* Documento de Trabajo Nº 3. CPCE. Santiago de Chile.

» **Sen, A. (1989).** *"Development as Capability Expansion".* En Joumal of Developmen Planning. Nueva York.

» **SENAMA (2009a).** *"Las personas mayores en Chile: Situación, avances y desafíos del envejecimiento y la vejez".* Santiago, Chile.

» **SENAMA (2009b).** *"Estudio Nacional de Dependencia en los Adultos Mayores".* Santiago, Chile.

» **SENAMA (2013).** *"Actualización del Catastro de Establecimientos de Larga Estadía".* Santiago, Chile.

» **SENDA (2012).** *"Estudio Nacional de Drogas en Población Escolar".* Ministerio del Interior y Seguridad Pública. Santiago, Chile.

» **SENDA (2014).** *"Décimo Estudio Nacional de Drogas en Población Escolar".* Ministerio del Interior y Seguridad Pública. Santiago, Chile.

» **SERNAM (2008a).** *"Perfil de las trabajadoras en Chile".* Documento de Trabajo. SERNAM N°108 (pp. 1-91). Santiago, Chile.

» **SERNAM (2008b).** *"Valorización del Trabajo Doméstico No Remunerado".*

» **SERNAM (2010).** *"Informe Comisión Asesora Presidencial Mujer, Trabajo y Maternidad".* Santiago, Chile.

» **SERNAM (2011).** *"Estudio de los padres. Participación en la crianza de los hijos".* Departamento de Estudios y Capacitación. Santiago, Chile.

» **SERNAM (2014).** *"Las dramáticas cifras del femicidio en Chile".* https://portal.sernam.cl/?m=sp&i=4405 consultada el 09/02/2016.

» **SERNAM (2016).** *"Femicidios".* Información del Sub Programa. https://portal.sernam.cl/?m=programa&i=67 consultada el 09/02/2016.

» **SIES (2014a).** *"Principales indicadores 2014 de Educación Superior en perspectiva de género. Matrícula, Titulación y Retención".* MINEDUC. Santiago, Chile.

» **SIES (2014b).** *"Panorama de la Educación Superior en Chile".* MINEDUC. Santiago, Chile.

» **Superintendencia de Pensiones (2015).** Seguimiento de la Reforma Previsional. Julio –

Diciembre de 2014.

» **Superintendencia de Salud (2008).** *"Discriminación, equidad de género y reforma de salud en el sistema ISAPRE",* Departamento de Estudios y Desarrollo. Santiago, Chile.

» **Tokman, A. (2011).** *"Mujeres en puestos de responsabilidad empresarial".* SERNAM, Santiago, Chile.

» **Tomei, M., Vega-Ruiz, M. (2007).** *"La discriminación de la mujer en el lugar de trabajo. Nuevas tendencias en materia de discriminación por motivos basados en la maternidad y el acoso sexual".* Revista latinoamericana de derecho social. N°4, enero, junio (pp. 149-174).

» **Trucco, D., Ullmann, H. (2015).** *"Juventud: Realidades y retos para un desarrollo con igualdad".* Libros de la CEPAL, N° 137 (LC/G.2647-P). Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL). Santiago, Chile.

» **Ullmann, H., Maldonado, C., Rico, M. (2010).** *"La evolución de las estructuras familiares en América Latina, 1990-2010: Los retos de la pobreza, la vulnerabilidad y el cuidado".* Serie Políticas Sociales N°193, Proyecto CEPAL-UNICEF (UNI/12/001), Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL). Publicación de las Naciones Unidas. Santiago, Chile.

» **UNESCO (2008).** *"Situación Educativa de América Latina y el Caribe: Garantizando la Educación de Calidad para Todos".* Informe Regional de Revisión y Evaluación del Progreso de América Latina y el Caribe hacia la Educación para Todos en el marco del Proyecto Regional de Educación (EPT/PRELAC) 2007. Santiago, Chile.

» **UNESCO (2010).** *"Llegar a los marginados".* Equipo del Informe de Seguimiento de la EPT en el Mundo. (ed), Informe de Seguimiento de la Educación para Todos en el Mundo. UNESCO, Capítulo 3. París.

» **Uribe Echeverría, V. (2008).** *"Inequidades de género en el mercado laboral: El rol de la división sexual del trabajo".* Cuaderno de Investigación N° 35. División de Estudios, DT.

» **UNICEF (1989).** *"Convención sobre los Derechos del Niño".*

» **UNICEF (2008).** *"¿Por qué es tan importante el desarrollo del niño en la primera infancia?"* Disponible en: http://www.unicef.org/spanish/earlychildhoo/index_40748.html. Consultado el 25/02/2016.

» **Valdés, T. (2013a).** *"Género en la escuela, o la porfiada desigualdad".* Reflexiones pedagógicas. Docencia Nª 49, mayo. Santiago, Chile.

» **Valdés. T (2013b).** *"La CEDAW y el Estado de Chile: viejas y nuevas deudas con la igualdad".* Anuario de Derechos Humanos, Nº 9, 2013 (pp. 171-181).

» **Valera, D., Brendel, C. (2013).** *"Los costos empresariales de la violencia contra las mujeres en el Perú".* GIZ. Programa Regional ComVoMujer. Lima, Perú.

» **WEF (2015).** *"Insight Report. The Global Gender Gap Report 2015: 10th Anniversary Edition".* World Economic Forum. Switzerland.

Glosario GET

GLOSARIO DE ABREVIATURAS Y SIGLAS

A

AAFP: Asociación AFP de Chile.
AC: Asamblea Constituyente.
AECID: Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo.
AFP: Administradora de Fondos de Pensiones.
APS: Aporte Previsional Solidarios de Vejez e Invalidez.

B

BID: Banco Interamericano de Desarrollo.
BM: Banco Mundial.

C

CAE: Crédito con Aval del Estado.
CASEN: Encuesta de Caracterización Socioeconómica Nacional.
CCAF: Cajas de Compensación de Asignación Familiar.
CDN: Convención de los Derechos del niño.
CEDAW: Committee on the Elimination of Discrimination Against Women / Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer.
CELADE: División de Población de la CEPAL.
CEPAL: Comisión Económica para América Latina y el Caribe.
CEPPE: Centro de Estudios de Políticas y Prácticas en Educación.
CFT: Centro de Formación Técnica.
CH: Científico Humanista.
CIAE: Centro de Investigación Avanzada en Educación.
CIC: Cuenta Individual de Cesantía.
CNA: Comisión Nacional de Acreditación.
CNAP: Comisión Nacional de Acreditación de Pregrado.
CNE: Consejo Nacional de Educación.
CONFECH: Confederación de Estudiantes de Chile.
CONICYT: Comisión de Investigación Científica y Tecnológica.
CPCE: Centros de Políticas Comparadas de Educación.
CRUCH: Consejo de Rectores de las Universidades Chilenas.
CTIM: Ciencias, Tecnologías, Ingenierías y Matemáticas.

D

DEMRE: Departamento de Evaluación, Medición y Registro Educacional.
DIPLAP: División de Planificación y Presupuesto.
DIPLAS: División de Políticas Públicas Saludables y Promoción.
DIPRES: Dirección de Presupuesto.
DNSC: Dirección Nacional del Servicio Nacional.
DT: Dirección del Trabajo.
DS: Desviación(es) estándar.

E

EANNA: Encuesta Nacional sobre Actividades de Niños, Niñas y Adolescentes.
EEUT: Encuesta Experimental sobre Uso del Tiempo.
ELE: Encuesta Longitudinal de Empresas.
ELEAM: Establecimiento de Larga Estadía del Adulto Mayor.
ELPI: Encuesta Longitudinal de la Primera Infancia.
EME: Encuesta de Microemprendimiento.
ENCLA: Encuesta Laboral.
ENE: Encuesta Nacional de Empleo.
ENLACES: Centro de Educación y Tecnología del Ministerio de Educación de Chile.
ENP: Embarazo No Planificado.
EPF: Encuesta de Presupuestos Familiares.
EPS: Encuesta de Protección Social.
ESI: Encuesta Suplementaria de Ingresos.

F

FAO: Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura.
FCS: Fondo de Cesantía Solidario.
FF. AA: Fuerzas Armadas de Chile.
FLACSO: Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales.
FONASA: Fondo Nacional de Salud.
FONDECYT: Fondo Nacional de Desarrollo Científico y Tecnológico.
FOSIS: Fondo de Solidaridad e Inversión Social.

G

GEM: Global Entrepreneurship Monitor.
GTZ: Agencia Alemana de Cooperación Técnica.

I

ICSO: instituto de Investigación en Ciencias Sociales.
IMAGES: International Men and Gender Equality Survey.
IMC: Índice de Masa Corporal.
IMM: ingreso Mínimo Mensual.
INE: Instituto Nacional de Estadísticas.
INJUV: Instituto Nacional de la Juventud.
IP: instituto Profesional.
IPS: Instituto de Previsión Social.
IPSA: Índice de Precio Selectivo de Acciones.
ISAPRE: Instituciones de Salud Previsional.
ISL: instituto de Seguridad Laboral.

J

JUNJI: Junta Nacional de Jardines Infantiles.

L

LOCE: Ley Orgánica Constitucional de Enseñanza.

M

MDS: Ministerio de Desarrollo Social.
MECESUP: Mejoramiento de la Calidad y la Equidad de la Educación Superior.
MIDEPLAN: Ministerio de Planificación.
MINECON: Ministerio de Economía, Fomento y Turismo.
MINEDUC: Ministerio de Educación.

N

NEM: Notas de Enseñanza Media.
NENE: Nueva Encuesta Nacional de Empleo.
NESI: Nueva Encuesta Suplementaria de Ingresos.
NINI: Jóvenes que no estudian ni trabajan de manera remunerada.
NNA: Niños, Niñas y Adolescentes.
NSE: Nivel Socioeconómico.

O

OCDE: Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico / Organisation for Economic Co-operation and Development, OECD.
OIG: Observatorio de Igualdad de Género de América Latina y el Caribe.
OIJ: Organización Iberoamericana de Juventud.
OIT: Organización Internacional del Trabajo.
ONA: Observatorio Niñez y Adolescencia.

P

PAA: Prueba de Aptitud Académica.
PBC: Programa Becas Chile.
PBS: Pensión Básica Solidaria de Vejez e Invalidez.
PER: Programa de Evaluación del Rendimiento Escolar.
PISA: Programa Internacional para la Evaluación de Estudiantes.
PNUD: Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo.
PPP: Permiso Postnatal Parental.
PRODEMU: Promoción y Desarrollo de la Mujer.
PSU: Prueba de Selección Universitaria.

S

SECE: Sistema de Evaluación de la Calidad.
SEGIB: Secretaria General Iberoamericana.
SENAMA: Servicio Nacional del Adulto Mayor.
SENDA: Servicio Nacional para la Prevención y Rehabilitación del Consumo de Drogas y Alcohol.
SERCE: Segundo Estudio Regional Comparativo y Explicativo.
SERNAM: Servicio Nacional de la Mujer.
SIES: Servicio de Información de Educación Superior.
SIL: Subsidio por Incapacidad.
SIMCE: Sistema de Medición de la Calidad de la Educación.
SUF: Subsidio Maternal.
SUSESO: Superintendencia de Seguridad Social.
SVS: Superintendencia de Valores y Seguros.

T

TERCE: Tercer Estudio Regional Comparativo y Explicativo.
TICs: Tecnologías de la Información y Comunicación.
TP: Técnico Profesional.

U

UN: Naciones Unidas.
UNESCO: Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura.

V

VIF: Violencia Intrafamiliar.

W

WEF: World Economic Forum / Foro Económico Mundial.

Anexo Metodológico

Ficha técnica

Informe GET, Género, Educación y Trabajo: La brecha persistente.
Primer estudio sobre la desigualdad de género en el ciclo de vida. Una revisión de los últimos 25 años.

Investigación bibliográfica e identificación de hitos políticos, sociales, económicos y de políticas públicas relevantes para contextualizar los datos y sus variaciones.

Sistematización y análisis de indicadores que dan cuenta de las brechas de género en Educación y Trabajo, a lo largo del ciclo de vida, desde 1990 a la fecha.

ANÁLISIS DE DOS TIPOS DE FUENTES SECUNDARIAS:

Registros administrativos de:

- Agencia de la Calidad (SIMCE)
- CONICYT
- DEMRE (PSU)
- Dirección del Trabajo
- Instituto Nacional de Estadísticas (Est. Vitales)
- Ministerio de Educación
- SENCE
- SIES
- Subsecretaría de Prevención del Delito
- Superintendencia de Pensiones
- Superintendencia de Salud (FONASA, ISAPRE)
- Superintendencia de Seguridad Social

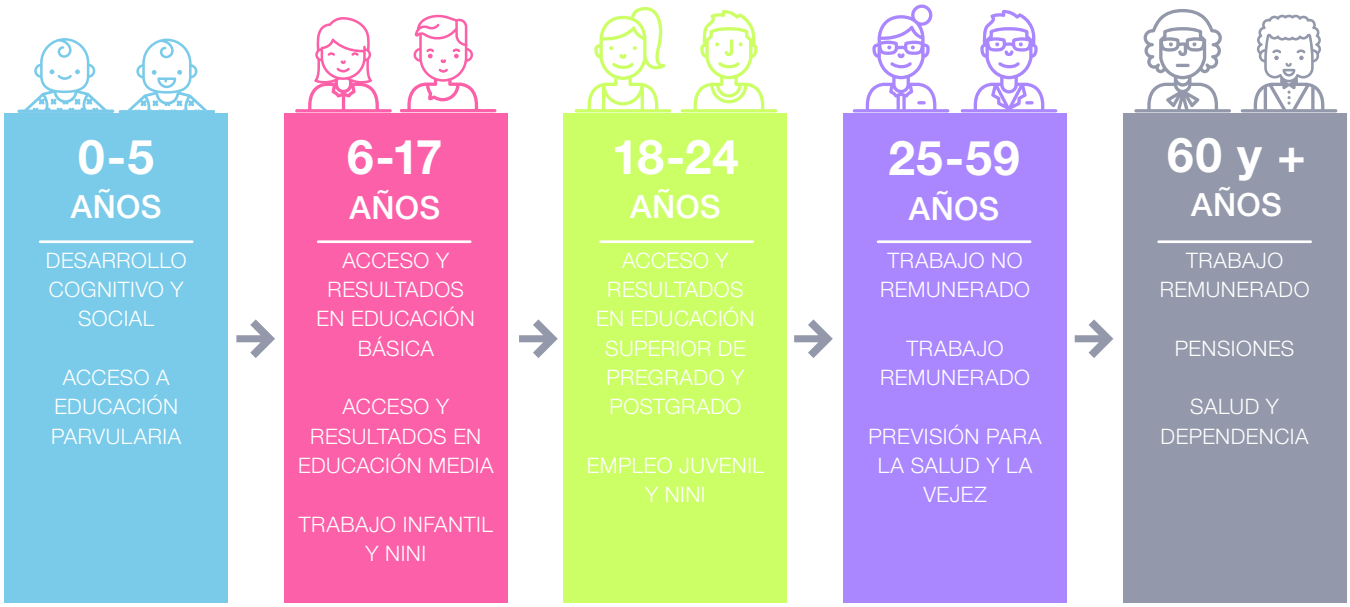
- Banco Mundial
- Foro Económico Mundial
- OCDE
- OIT

Encuestas de:

- **Dirección del Trabajo:** Encuesta Laboral (ENCLA), Encuesta Nacional de Condiciones de Empleo, Trabajo, Salud y Calidad de Vida.
- **INE:** Encuesta Nacional de Empleo (ENE, NENE), Encuesta Suplementaria de Ingresos (ESI, NESI), Encuesta Experimental Uso del Tiempo (EEUT), Encuesta de Presupuestos Familiares (EPF), Proyecciones Población.
- **INJUV:** Encuesta Nacional de Juventud.
- **Ministerio de Desarrollo Social:** Encuesta de Caracterización Socioeconómica Nacional (CASEN), Encuesta Nacional de Actividades de Niños, Niñas y Adolescentes (EANNA).
- **Ministerio de Economía:** Encuesta Internacional de Alfabetización de Adultos (IALS), Encuesta Sobre Microemprendimiento (EME), Encuesta Longitudinal de Empresas (ELE).
- **Ministerio de Educación:** Encuesta Longitudinal de Primera Infancia (ELPI).
- **SENAMA:** Estudio Nacional de Dependencia en los Adultos Mayores.
- **SENDA:** Estudio Nacional de Drogas en Población Escolar.

- **ComunidadMujer:** Encuesta Voz de Mujer.
- **CulturaSalud EME:** Encuesta Internacional de Masculinidades y Equidad de Género (IMAGES Chile).
- **Universidad del Desarrollo:** Global Entrepreneurship Monitor (GEM).

| ESQUEMA DE LOS CONTENIDOS DEL INFORME GET |



A continuación, se describen las fuentes de información más utilizadas en este Informe.

I. Encuesta de caracterización económica nacional (casen)

Objetivos: Conocer periódicamente la situación de los hogares y de la población, especialmente de aquella en situación de pobreza y de aquellos grupos definidos como prioritarios por la política social, con relación a aspectos demográficos, de educación, salud, vivienda, trabajo e ingresos. Asimismo, evaluar el impacto de la política social (CASEN, 2013).

Años de aplicación: 1985, 1987, 1990, 1992, 1994, 1996, 1998, 2000, 2003, 2006, 2009, 2011 y 2013.

Periodicidad: Cada 2 o 3 años.

Nivel de representatividad: Nacional, regional y según área urbano/rural.

Población objetivo: Todas las personas y hogares que residen en viviendas particulares a lo largo del territorio nacional.

Tamaño muestral: El año 2013 se aplicó en 64.842 viviendas, 66.725 hogares, 79.063 núcleos y 218.491 personas.

Institución responsable: Ministerio de Desarrollo Social.

Conceptos utilizados y especificaciones acerca del uso de variables de la Encuesta CASEN[1]:

→ *1. Hogar:*

Grupo de personas, parientes o no, que habitan la misma vivienda y tienen presupuesto de alimentación común o personas que viven solas. Puede ocurrir que uno o más hogares habiten una vivienda; sin embargo, un hogar no puede habitar más de una vivienda.

→ *2. Jefe/a de hogar:*

Persona reconocida como tal por los demás miembros del hogar.

→ *3. Tipología de Hogares:*

Unipersonal: Constituido por una sola persona que es el (la) jefe (a) de hogar. Nuclear Biparental: Constituido por matrimonio o unión de hecho con o sin hijos o hijastros de cualquier estado civil, siempre y cuando estén solos, esto es, sin miembros no parientes del jefe/a de hogar ni parientes no nucleares.

Nuclear Monoparental: Constituido por jefe (a) de hogar con hijos o hijastros de cualquier estado civil, siempre y cuando estén solos, esto es sin miembros no parientes del jefe/a de hogar ni parientes no nucleares.

Extenso Biparental: Constituido por un hogar nuclear biparental más cualquier otro pariente del jefe (a) de hogar no nuclear. No hay presencia de miembros no parientes del jefe de hogar.

Extenso Monoparental: Constituido por un hogar nuclear monoparental más cualquier otro pariente del jefe (a) de hogar no nuclear. No hay presencia de miembros no parientes del jefe de hogar.

Compuesto Biparental: Constituido por un hogar nuclear o extenso biparental más cualquier otro miembro no pariente del jefe de hogar.

Compuesto Monoparental: Constituido por un hogar nuclear o extenso monoparental más cualquier otro miembro no pariente del jefe de hogar.

Hogar sin núcleo: Tipo de hogar constituido por dos personas o más, que no poseen una relación de parentesco nuclear, es decir, no tienen una relación de pareja ni de paternidad o maternidad.

→ *4. Núcleos familiares*

El núcleo familiar se compone por una parte de los integrantes del hogar, que constituyen una pareja (legal o de hecho) y/o que tienen vínculos de madre/padre e hijo/a siempre que los últimos estén solteros y no formen otro núcleo familiar al interior del hogar. También constituyen el núcleo familiar aquellos miembros menores de 18 años que dependan económicamente de la pareja o del jefe/a de núcleo y que no tengan ascendientes directos en el hogar.

1 Definiciones disponibles en la página web del Observatorio Social del Ministerio de Desarrollo Social: http://observatorio.ministeriodesarrollosocial.gob.cl/casen/casen_def_poblacion1.php consultado en marzo de 2016.

→ *5. Categorías de ingresos*

Ingreso Autónomo: Corresponde a la suma de todos los pagos que reciben las personas, provenientes tanto del trabajo como de la propiedad de los activos. Estos incluyen sueldos y salarios, monetarios y en especies, ganancias provenientes del trabajo independiente, la auto-provisión de bienes producidos por el hogar, rentas, intereses, dividendos y retiro de utilidades, jubilaciones, pensiones o montepíos, y transferencias corrientes.

Ingresos del Trabajo: Corresponden a los ingresos que obtienen las personas en su ocupación por concepto de sueldos y salarios, monetarios y en especies, ganancias provenientes del trabajo independiente y la auto-provisión de bienes producidos por el hogar.

Otros Ingresos Autónomos: Contempla ingresos provenientes de la propiedad de activos, por ejemplo, del retiro de utilidades, jubilación o pensión de vejez, montepío o pensión de viudez, pensión de alimentos, arriendo de propiedades o bienes, entre otros.

Alquiler Imputado: Se atribuye a los hogares que no pagan arriendo por ser propietarios de la vivienda que ocupan. La nueva metodología de medición de pobreza por ingresos aplicada en la Encuesta CASEN 2013 extendió la imputación a aquellas viviendas cedidas (por trabajo, familiar u otro) y en usufructo.

Subsidios Monetarios: Corresponden a todos los aportes en dinero que reciben las personas y los hogares del Estado a través de los programas sociales. La Encuesta Casen considera los aportes correspondientes a la Asignación Familiar, el Subsidio Familiar (SUF), el Subsidio Familiar Duplo o por Invalidez, el Subsidio a la Discapacidad Mental, el Subsidio de Cesantía, la Pensión Básica Solidaria, el Aporte Previsional Solidario, el Bono de Protección Familiar y de Egreso (del programa Chile Solidario), la Asignación Social, el Subsidio de Agua Potable, el Bono Bodas de Oro, el Bono de Invierno, el Subsidio Empleo Joven y otros subsidios del Estado.

| TABLA A.1 | Ingreso autónomo per cápita mínimo, máximo y promedio por decil de ingreso autónomo nacional.

	Mínimo	Máximo	Promedio
I	$0	$49.950	$23.059
II	$50.000	$74.972	$61.913
III	$75.000	$99.959	$86.087
IV	$100.000	$123.611	$109.853
V	$123.631	$151.000	$137.191
VI	$151.029	$187.083	$168.670
VII	$187.084	$238.334	$210.135
VIII	$238.342	$328.334	$277.793
IX	$328.455	$549.445	$416.532
X	$549.458	$16.238.334	$1.134.196

Fuente: Elaboración propia en base a Encuesta CASEN 2013.

Decil de ingreso autónomo per cápita nacional: Variable elaborada por el Ministerio de Desarrollo Social. El año 2013, el ingreso autónomo per cápita mínimo, máximo y promedio por decil de ingreso autónomo es el siguiente:

→ *6. NINI:*

Personas que no estudian ni trabajan (NINI), es decir, que no se encuentran en las siguientes tres categorías: 1) Desocupados: como se define en la Encuesta CASEN 2013, personas que durante la semana anterior a ser encuestados no trabajaron y que en las cuatro semanas anteriores a la encuesta han realizado esfuerzos concretos y han estado buscando activamente un empleo); 2) Ocupados: personas que durante el período de referencia (semana pasada) trabajaron a lo menos una hora en una actividad productiva –sin considerar los quehaceres del hogar- por una remuneración en dinero o en especies, o que trabajaron en una actividad informal u ocasional; o que estuvieron temporalmente ausente de su trabajo (licencia, vacaciones, etc.); y 3) Asisten a un establecimiento educacional.

→ *7. Criterio utilizado para construir las razones por las cuales mujeres y hombres no estudian ni trabajan (NINI).*

Para generar las categorías indicadas; (i) Maternidad/paternidad o embarazo; (ii) Quehaceres domésticos; (iii) Razones de salud; (iv) Terminó de estudiar; (v) No le interesa; y (vi) Otras razones; se utilizaron dos preguntas de la encuesta CASEN referidas a los motivos que tienen las mujeres y los hombres para no estudiar ni trabajar en forma remunerada. La reagrupación de las categorías originales se realizó priorizando las razones de por qué no estudia. La tabla a continuación especifica el modo en que se construyeron las categorías para cada año.

| TABLA A.2 | Especificación insumos para construcción de variable Razón para no estudiar ni trabajar.

	Razones para no estudiar			Razones para no trabajar remuneradamente		
	CASEN 1990	CASEN 2000	CASEN 2013	CASEN 1990	CASEN 2000	CASEN 2013
Maternidad / paternidad o embarazo	Maternidad y/o embarazo.	Maternidad y/o embarazo.	Embarazo, maternidad o paternidad.	No tiene con quién dejar a los niños.	No tiene con quién dejar a los niños.	No tiene con quién dejar a los niños.
Quehaceres domésticos	Ayuda en la casa.	Ayuda en la casa o quehacer del hogar.	Ayuda en la casa o quehacer del hogar.	Quehaceres del hogar.	Quehaceres del hogar.	Quehaceres del hogar.
Razones de Salud	No aplica.	Enfermedad que lo inhabilita.	Tiene una discapacidad o requiere establecimiento de educación especial. Enfermedad que lo inhabilita.	Enfermedad crónica o inválido.	Enfermedad crónica o inválido.	Está enfermo o tiene una discapacidad.
Terminó de estudiar	No aplica.	No aplica.	Terminó de estudiar.	No aplica.	No aplica.	No aplica.
No le interesa	No le interesa.	No le interesa.	No le interesa.	No aplica.	No le interesa.	No tiene interés en trabajar.
Otras razones	No existe establecimiento cercano. No existe cupo en establecimiento cercano. Dificultad de acceso. Dificultad económica. Está trabajando. Requiere establecimiento especial. No tiene edad. Otra razón.	No tiene edad suficiente. No existe establecimiento cercano. No existe cupo en establecimiento. Dificultad de acceso o movilización. Horario inconveniente. Dificultad económica. Está trabajando o buscando trabajo. Requiere establecimiento especial. Pasó edad de estudiar. Prepara la PAA. Está realizando el Servicio Militar. Problemas familiares. Problemas de conducta. Problemas de rendimiento. Otra razón.	Problemas familiares. A su edad no le sirve estudiar o no conoce la manera para completar sus estudios. Dificultad económica. Trabaja o busca trabajo. Problemas de rendimiento. Expulsión o cancelación de matrícula. No existe establecimiento cercano. Dificultad de acceso o movilización. Otra razón.	Jubilado. Rentista. Tiene trabajo esporádico. Se aburrió de buscar. Otra razón.	Jubilado/a, montepiado/a, pensionado/a. Rentista. Tiene trabajo esporádico. Se aburrió de buscar. Otra razón.	No tiene con quien dejar a adultos mayores. No tiene con quien dejar a otro familiar. Piensa que nadie le dará trabajo (porque no cuenta con la capacitación requerida, por su edad, etc.). Las reglas, horarios y distancias de los trabajos no le acomodan. Ofrecen sueldos muy bajos. Estudiante. Jubilado(a), pensionado(a) o montepiado(a). Tiene otra fuente de ingreso (seguro de cesantía, mesadas, rentas, transferencias del Estado, etc.). Se cansó de buscar o cree que no hay trabajo disponible. Busca cuando realmente lo necesita o tiene trabajo esporádico. No tiene interés en trabajar. Otra razón.

Fuente: Elaboración propia en base a Encuesta CASEN 1990, 2000 y 2013.

→ *8. Nueva metodología de definición de pobreza del Ministerio de Desarrollo Social en base a la Encuesta CASEN 2013[2].*

Desde el año 2013, se aplica en Chile una nueva metodología de medición de pobreza por ingresos basada en el uso de escalas de equivalencia en el consumo del hogar, es decir, en lugar de contar con una única línea de pobreza y pobreza extrema, se definieron líneas que dependen del tamaño del hogar.

| TABLA A.3 | Nueva metodología de medición de líneas de pobreza según tamaño del hogar (valores per cápita).

Tamaño de Hogar (N° de Personas)	Línea Pobreza Extrema ($)	Línea Pobreza ($)
1	91.274	136.911
2	148.275	222.413
3	196.940	295.409
4	240.874	361.311
Promedio Grupo de Referencia (4,43 personas)	258.720	388.081

Fuente: Elaboración propia en base a Encuesta CASEN, 2013
Nota: Valores en pesos de noviembre del año 2013.

→ II. ENCUESTA NACIONAL DE EMPLEO (ENE) Y NUEVA ENCUESTA NACIONAL DE EMPLEO (NENE)

Objetivos: Clasificar a todas las personas según su situación laboral, aplicando un conjunto de reglas de prioridad, en las que se basa, a nivel internacional, el enfoque de medición del empleo y el desempleo a partir de encuestas a hogares.

Años de aplicación: 1966-2009 (serie antigua, ENE) y 2010-2014 (serie nueva, NENE).

Periodicidad: Trimestral.

Nivel de representatividad: Nacional, regional, provincial y grandes ciudades.

Población objetivo: Personas mayores de 15 años que habitan los hogares de las viviendas seleccionadas, en las secciones (o manzanas) elegidas del marco muestral.

Tamaño muestral: Aproximadamente, 34.000 hogares y 106.000 personas. Institución responsable: INE.

2 Fuente: Serie Documentos Metodológicos N°28 del Observatorio Social.

Conceptos utilizados y especificaciones acerca del uso de variables de la ENE y NENE:

1. Construcción de niveles educacionales utilizando ENE 1990 y NENE 2014.

ENE 1990: Especificaciones acerca de la construcción de los niveles educacionales:

- Educación Media incluye las categorías “Secundario”, “Comercial”, “Industrial“, “Agrícola” y “Técnico Femenina”.
- Educación Técnica incluye las categorías “Normal”, “Extra-escolar” y “Otros.
- NENE 2014: Especificaciones acerca de la construcción de los niveles educacionales:
  Educación Básica incluye las categorías “Preescolar “, “Primaria (nivel 1)” y “Primaria (nivel 2)”.

III. ENCUESTA SUPLEMENTARIA DE INGRESOS (ESI) Y NUEVA ENCUESTA SUPLEMENTARIA DE INGRESOS (NESI)

Objetivos: Indagar sobre los ingresos laborales de las personas y otras fuentes de ingresos de los hogares. Constituye un módulo complementario de la encuesta ENE/NENE.

Años de aplicación: 2001-2009 (serie antigua, ESI) y 2010- 2014 (serie nueva, NESI).

Periodicidad: Anual, en el trimestre octubre-diciembre.

Nivel de representatividad: Nacional, regional, provincial y grandes ciudades.

Población objetivo: Las personas mayores de 15 años que habitan los hogares de las viviendas seleccionadas, en las secciones (o manzanas) elegidas del marco muestral.

Tamaño muestral: Aproximadamente, 34.000 hogares y 106.000 personas.

Institución responsable: INE.

Conceptos utilizados y especificaciones acerca del uso de variables de la ESI y NESI:

1. Cálculo del Ingreso medio por hora de los trabajadores dependientes utilizando ESI y NESI

Para este cálculo se consideró solamente los ocupados que declaran ingresos el mes anterior.

Entre 1990 y 1995, de acuerdo a la metodología aplicada por el INE, se toma por defecto un valor de 98 horas para aquellos ocupados/as que trabajan más de 100 horas, pues no se tiene información sobre el número exacto de horas efectivas trabajadas. En consecuencia, su ingreso medio por hora

podría estar sobreestimado.

IV. ENCUESTA LONGITUDINAL DE PRIMERA INFANCIA (ELPI)

Objetivos: Recoger datos sobre la situación sociodemográfica de cada uno de los participantes del hogar de niñas y niños, además de levantar información del desarrollo físico y socioemocional de los/as seleccionados/as. Tiene un carácter longitudinal, es decir, está diseñada para el seguimiento periódico de la muestra seleccionada.

Años de aplicación: 2010 y 2012.

Nivel de representatividad: Nacional.

Población objetivo: Niñas y niños de entre 6 meses y 7 años de edad.

Tamaño muestral: El año 2010 participaron 15.000 niños/as de todo el país. El año 2012 aumenta a 18.000 niños/as de todo el país, de cuales, 15.000 correspondían al seguimiento de la muestra de 2010 y los 3.000 niños(as) restantes se incluyeron para caracterizar a cohortes más jóvenes.

Institución responsable: Ministerio de Educación (2010) y Ministerio del Trabajo y Previsión Social (2012), a través del Centro de Microdatos de la U. de Chile.

Conceptos utilizados y especificaciones acerca del uso de variables de la ELPI:

1. Instrumentos y evaluaciones aplicados a través de la ELPI.

La ELPI aplica una batería de instrumentos para hacer la evaluación de los infantes, sus cuidadores y el hogar donde viven. Respecto de la evaluación de los niños y niñas, en relación con el área de desarrollo psicomotor, se aplica: Escala de Evaluación del Desarrollo Psicomotor (EEDP) (6 – 23 meses, 30 días); Inventario Battelle (6 – 23 meses, 30 días); Test de Desarrollo Psicomotor (TEPSI) (24 meses- 5 años, 0 días); Test de Vocabulario en Imágenes Peabody, adaptación Hispanoamericana (TVIP) (24 meses- 5 años, 0 días). En relación con el área socioemocional, se aplica Ages & Stages Questionnaires: Social Emotional (ASQ: SE) (6 – 17, meses, 30 días) y Child Behavior Checklist (CBCL) (18- 60 meses). En cuanto al área física, se mide altura, peso y circunferencia craneal (0 – 60 meses)

Para la evaluación del cuidador principal en el área cognitiva, se aplica el Test Wechsler Adults Intelligence Scale (WAIS) (Subtest de Vocabulario y Retención de Dígitos); en el área socioemocional, el Test Big Five Inventory (BFI); y en el área física, se mide estatura y peso. Respecto de la evaluación del hogar, se aplica el Inventario HOME, para evaluar el ambiente familiar.

→ *2. Descripción del Inventario de Desarrollo Battelle[3].*

Uno de los instrumentos utilizados en la ELPI es el Inventario de Desarrollo Battelle, el cual se define como una batería de pruebas para evaluar habilidades fundamentales del desarrollo en niños/as con edades comprendidas entre el nacimiento y los 8 años. Está integrado por un total de 341 ítems agrupados en las siguientes 5 áreas:

- Personal/ Social: Evalúa las capacidades y características que permiten al niño/a establecer interacciones sociales significativas.
- Adaptativa: Aprecia la capacidad del niño/a para utilizar la información y las habilidades evaluadas en las otras áreas. Evalúa las habilidades de autoayuda y las tareas que dichas habilidades requieren.
- Motora: Evalúa el desarrollo motor grueso y la capacidad del niño/a para usar y controlar los músculos del cuerpo (desarrollo motor grueso y fino).
- Comunicación: Se aprecia la recepción y expresión de información, pensamientos e ideas por medios verbales y no verbales del niño/a.
- Cognitiva: Aprecia habilidades y capacidades de tipo conceptual en el niño/a.

Los resultados se pueden analizar utilizando las puntuaciones z y T y los cocientes de desviación como base para las conclusiones referentes a los puntos débiles y fuertes del desarrollo. Cualquier puntuación que quede entre 1,5 desviaciones estándar por debajo de la media, indica puntos débiles, asimismo cualquier puntuación que quede 1,5 desviaciones por sobre la media, indica puntos fuertes.

→ *3. Criterio utilizado en la construcción de los deciles de ingreso en la ELPI.*

Los deciles fueron construidos en base a la pregunta n°11 del Módulo Ingresos del Hogar de las encuestas ELPI 2010 y 2012; "¿Cuál fue el ingreso promedio del hogar durante los últimos 12 meses considerando todas las fuentes de ingreso?". Es decir, se consideró la declaración del monto de ingresos en pesos (preguntas D11 y L11, de la ELPI 2010 y 2012, respectivamente).

Para aquellos casos en que el encuestado/a no sabe o no declara el monto, este es inferido a través de la pregunta anterior, referida al tramo de ingresos, asignándose el valor promedio de los valores extremos del tramo de ingresos propuesto en cada categoría. Para la última categoría, en que el tramo es "$1.250.000 o más", se asigna el promedio de ingresos de los hogares que en la pregunta D11/L11 declararon un monto de ingresos superior a $1.250.000.

→ V. ENCUESTA NACIONAL SOBRE ACTIVIDADES DE NIÑOS, NIÑAS Y ADOLESCENTES (EANNA)

Objetivos: Investigar acerca de las actividades de la vida diaria que realizan los niños, niñas y adolescentes entre los 5 y 17 años, de manera de contribuir al desarrollo de políticas públicas para este grupo de la población.

Años de aplicación: 2012.

3 Fuente: Anexo Metodológico de la ELPI, del Centro de Microdatos, quienes, a su vez, se basaron en el Manual Inventario de Desarrollo Battelle (De la Cruz & González, 1998).

Nivel de representatividad: Nacional.

Población objetivo: Niños, niñas y adolescentes entre los 5 y 17 años.

Tamaño muestral: El año 2012 se encuesta a 9.978 niños, niñas y adolescentes.

Institución responsable: Ministerio de Desarrollo Social, con la colaboración del Ministerio del Trabajo y de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), a través del Centro de Microdatos de la U. de Chile.

VI. ENCUESTA VOZ DE MUJER

Objetivos: Recoger las inquietudes y necesidades de las mujeres chilenas en torno a su participación en el mundo del trabajo.

Años de aplicación: 2009 y 2011.

Nivel de representatividad: Nacional.

Población objetivo: Mujeres entre 18 y 65 años de la zona urbana.

Tamaño muestral: 3.000 mujeres aproximadamente, cada año.

Institución responsable: ComunidadMujer, a través del Centro de Microdatos de la U. de Chile.

VII. SISTEMA DE INFORMACIÓN Y MEDICIÓN DE LA CALIDAD DE LA EDUCACIÓN (SIMCE)[4]

El SIMCE es el sistema de evaluación que la Agencia de Calidad de la Educación utiliza para medir los resultados de aprendizaje de los establecimientos educacionales en diferentes asignaturas o áreas de aprendizaje. Además, recoge información sobre docentes, estudiantes, padres/madres y apoderados/as a través de diversos cuestionarios.

Las asignaturas que actualmente evalúa SIMCE son: Lenguaje y Comunicación (Comprensión de Lectura y Escritura); Matemática; Ciencias Naturales; Historia, Geografía y Ciencias Sociales e Inglés. Las pruebas se aplican a todas las y los estudiantes de 2°, 4°, 6° y 8° básico, y 2° y 3° medio. A partir del 2013, se aplican pruebas censales para estudiantes de 6° básico con discapacidad sensorial.

Además, se aplica a una muestra de estudiantes el SIMCE TIC y el Estudio Nacional de Educación Física (SIMCE Educación Física).

VII.1. SIMCE DE EDUCACIÓN FÍSICA

Objetivos: Diagnosticar la Condición Física de los estudiantes, y el impacto de esta condición en su calidad de vida.

Años de aplicación: 2011, 2012, 2013 y 2014.

4 Fuente: Agencia de Calidad de la Educación.

Nivel de representatividad: Nacional.
Población objetivo: Estudiantes de 2°, 4°, 6°, 8° básico, 2° y 3° medio.

Tamaño muestral: El año 2014 participaron 9.919 alumnos de 8° básico de 370 establecimientos educacionales.

Institución responsable: Agencia de Calidad de la Educación.

→ *VIII.2. SIMCE TIC*

Objetivos: Medir las habilidades de información, comunicación y ética e impacto social, seleccionadas de entre las denominadas Habilidades TIC para el aprendizaje.

Años de aplicación: 2011 y 2013.

Nivel de representatividad: Nacional, regional y por tipo de dependencia.

Tamaño muestral: Aproximadamente unos 11 mil estudiantes de una muestra aleatoria de 500 establecimientos educacionales.

Población objetivo: Centro de Educación y Tecnología, Enlaces, Ministerio de Educación.

→ *VIII. TERCER ESTUDIO REGIONAL COMPARATIVO Y EXPLICATIVO (TERCE)*

Objetivos: Obtener información sobre los logros de aprendizaje de las y los estudiantes de 15 países de América Latina y el Caribe, más el estado mexicano de Nueva León, y sobre los factores asociados a dichos logros.

Años de aplicación: Sus dos primeras aplicaciones fueron en 1997 (Primer Estudio Regional Comparativo y Explicativo, PERCE) y 2006 (Segundo Estudio Regional Comparativo y Explicativo, SERCE); Chile participó en ambas instancias. El TERCE se llevó a cabo en 2013.

Nivel de representatividad: Nacional.

Población objetivo: Estudiantes de 3° y 6° básico en las áreas de Lectura, Escritura, Matemática y Ciencias (solo se aplica en 6° básico).

Institución responsable: Agencia de Calidad de la Educación (Chile).

El estudio es desarrollado por el Laboratorio Latinoamericano de Evaluación de la Calidad de la Educación (LLECE), cuya coordinación está a cargo de la Oficina Regional de la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO).

→ IX. SISTEMA DE INFORMACIÓN DE LA EDUCACIÓN SUPERIOR (SIES)

El Servicio de Información de Educación Superior (SIES) es una entidad dependiente de la División de Educación Superior del Ministerio de Educación, que surge del mandato establecido en la Ley 20.129. Su objetivo

general es convertirse en un servicio de información pública que provea información confiable, oportuna y pertinente para la toma de decisiones de los diversos actores de la Educación Superior, mediante el desarrollo de un sistema de información integrado.

→ *1. Síntesis de las carreras consideradas por la clasificación de área de estudios:*

Administración y Comercio: Ingeniería Comercial, Finanzas, Marketing, RRHH, Auditoría, Administración Pública, Publicidad, Hotelería, Gastronomía y Turismo;

Agricultura, Silvicultura, Pesca y Veterinaria: Agronomía, Ingeniería Forestal, Biología Marina, Acuicultura, Veterinaria y Vitivinicultura;

Arte y Arquitectura: Teatro, Cine, Danza, Diseño, Ilustración, Música, Paisajismo, Fotografía, Arquitectura y Restauración;

Ciencias: Biología, Química, Física, Astronomía, Estadísticas, Geología y Matemáticas;

Ciencias Sociales: Antropología, Ciencias Políticas, Periodismo, Comunicación Social, Psicología, RRPP, Trabajo Social, Sociología, Orientación Familiar, Bibliotecología y Producción de Eventos;

Derecho: Criminalística, Derecho y Administración Judicial;

Educación: Educación Parvularia, Educación Diferencial, Pedagogías, Psicopedagogía y Técnicos en Educación;

Humanidades: Filosofía, Geografía, Historia, Estética, Literatura, Traducción y Teología;

Salud: Enfermería, Fonoaudiología, Kinesiología, Medicina, Nutrición, Odontología, Química y Farmacia, Obstetricia, Óptica, Peluquería, Podología, Terapia Ocupacional, Tecnología Médica y Laboratorista;

Tecnología: Informática, Electrónica, Electricidad, Ingenierías (salvo las vinculadas a lo agropecuario, la administración y el comercio), Telecomunicaciones, Transportes, Medioambiente, Cartografía y Construcción.



www.comunidad**mujer**.cl



Con el apoyo de:

