



SERIE INFORME **SOCIAL**

Mujer y desarrollo en Chile

Rosita Camhi P.

SERIE
INFORME
SOCIAL
ISSN 0717 - 1560

Julio 2019

178

ROSITA CAMHI P.

es Economista de la Universidad de Chile. Actualmente se desempeña como investigadora asociada de LyD.

CONTENIDOS

RESUMEN EJECUTIVO	05	
1. INTRODUCCIÓN	06	
2. MUJER, DESARROLLO Y LIBERTAD ECONÓMICA	07	
3. MUJER EN CHILE Y OTROS PAÍSES	09	3.1 Fecundidad 09 3.2 Participación laboral 09 3.3 Desigualdades de género 11
4. MUJER EN CHILE	13	4.1 Características demográficas 13 4.2 Educación 13 4.3 Mercado laboral 16 4.4 ¿En qué trabajan mujeres y hombres? 18 4.5 Ingresos 20 4.6 Aporte económico de la mujer al hogar 22 4.7 Cuidado infantil 23 4.8 Percepciones culturales 24 4.9 Participación en las decisiones y en la política ... 25 4.9.1 Participación en la toma de decisiones 25 4.9.2 Participación política 26
5. CONCLUSIONES	28	
5. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	30	

Resumen Ejecutivo

El presente estudio responde a una inquietud de Libertad y Desarrollo por conocer la situación de la mujer en Chile y los posibles obstáculos existentes para que pueda lograr un mayor bienestar. Con este fin se analizan diversos aspectos socioeconómicos y culturales que podrían influir en su desarrollo.

El estudio parte efectuando un análisis sobre el tema mujer y desarrollo y cómo fue evolucionando en el tiempo y en qué forma fue beneficiando a la mujer que pudo ir cambiando su rol tradicional en el hogar y la familia para acceder al mundo laboral. Se reseña cómo los países que más se desarrollaron y basaron su crecimiento en políticas sustentadas mayoritariamente en economías de mercado, fueron favoreciendo a la mujer para alcanzar un mayor desarrollo laboral y personal.

Luego se efectúa un análisis comparativo respecto de la mujer en Chile y otros países de similar o mayor desarrollo. Se constata que en participación laboral y generación de ingresos hemos avanzado bastante y en otros indicadores de salud y educación, estamos más avanzados que los demás países latinoamericanos. No obstante, aún nos falta un tanto para llegar al nivel de países de más alto desarrollo humano del mundo. Las mayores brechas se dan en los ámbitos de participación política y toma de decisiones.

Respecto de las características de la mujer en Chile, es posible observar cómo ha ido ocurriendo una reducción considerable del número de hijos por mujer. Mujeres con mayor educación y similar a los hombres, cambian sus aspiraciones y demandan un mayor acceso a la educación superior y al mercado laboral. Esto a su vez, ha llevado a un gran aumento en la tasa de participación laboral en las últimas décadas que alcanza al 50%, cifra aún inferior a la de hombres (70%) y condicionada en gran medida por la edad de la mujer, ya que cada vez las generaciones más jóvenes tienen una mayor participación laboral. Se analizan asimismo las características de las ocupaciones de hombres y mujeres, concluyendo que ambos acceden a ocupaciones

diferentes, dependiendo de aspiraciones y preferencias de cada quien.

Respecto de los ingresos obtenidos, aún se constatan brechas en muchos ámbitos pero también se han ido reduciendo a través del tiempo. Estas brechas obedecen a factores como el tipo de ocupación, nivel educacional, características de la empresa y horas trabajadas. En general, a mayor educación son mayores las brechas salariales.

A continuación se efectúa un análisis respecto del aporte económico de la mujer al hogar y se constata que éste ha ido aumentando en forma importante a través del tiempo. Ello se condice con el gran número de jefas de hogar que existen hoy en día y que alcanzan al 42% de los hogares. El tema de cuidado infantil también es abordado, concluyendo que hoy existe una mucha mayor disponibilidad y oferta en centros de atención preescolar y otros programas que facilitan el trabajo de la mujer. Aún así se demuestra que en etapas más tempranas muchas mujeres prefieren cuidar por sí mismas a los hijos.

En último término, se aportan antecedentes respecto de la participación de la mujer en la toma de decisiones ya sea en cargos de decisión en las empresas o la política, donde también se registra un avance en el tiempo.

Se concluye que ha existido en Chile un gran avance en cuanto a las posibilidades y desarrollo de la mujer y que actualmente existen algunas barreras que lo limitan como el tema de acceso al mercado laboral y de cuidado infantil, donde es necesario avanzar.

1. INTRODUCCIÓN

Durante el siglo XX se produce el mayor avance en el desarrollo de la mujer en la sociedad occidental, lo que fue potenciado por el progreso económico ocurrido a partir de los procesos de industrialización que partieron a comienzos del siglo pasado. La economía dejó de estar centrada en la agricultura y la artesanía local para pasar a depender fundamentalmente de la industria. Junto con ese cambio, que efectivamente revolucionó la producción de bienes y servicios, se presentó también un cambio en las formas de vida. Las mujeres que permanecían hasta ese entonces en sus hogares, gradualmente fueron incorporándose a la actividad productiva y pasaron a percibir ingresos propios que cambiaron su posición relativa en la sociedad. Esto trajo aparejado un aumento en los niveles de vida de las familias y especialmente en el bienestar y oportunidades de la mujer. Como se verá a continuación, aquellos sistemas sustentados en una mayor libertad económica ayudaron en gran medida al desarrollo de la mujer.

Diferencias sociales y culturales han hecho que la mujer avance de diferente manera en distintas partes del mundo. Al efectuar un análisis comparativo de la posición de Chile respecto de otros países, considerando indicadores sociales y económicos, como fecundidad, participación laboral, desarrollo humano y género, se constata que nuestro país se sitúa en un nivel un tanto superior a otros países latinoamericanos y se acerca a las economías más desarrolladas de la OCDE y Norteamérica.

La evolución de indicadores que caracterizan la situación de la mujer en Chile muestra un gran avance en las últimas décadas. Hoy en día tenemos mujeres mucho más educadas que han alcanzado niveles de escolaridad incluso superiores al hombre y mucho mayores que la generación que las precede. Asimismo, se han ido incorporando aceleradamente al mercado laboral y en las generaciones más jóvenes la participación laboral se acerca a la del hombre. Políticas públicas desarrolladas por mucho tiempo en salud, educación y de cuidado infantil también lo han

permitido. Aun así, mujeres y hombres muestran distintas preferencias individuales en la elección de carreras o especialidades y también en las áreas económicas en que trabajan. Las preferencias personales también inciden en la participación de la mujer en el trabajo, las horas trabajadas y en el cuidado de los hijos.

No obstante, aún persisten brechas en algunos ámbitos, las que afortunadamente se han ido reduciendo. En especial en el tema de ingresos percibidos por hombres y mujeres, los que pueden estar relacionados con costos asociados a reemplazos y diferencias de productividad por permiso maternal y licencias médicas. Hoy en día más mujeres están en condiciones de efectuar un aporte económico importante a sus hogares y de hecho lo efectúan, como se muestra en el estudio. También existe una alta proporción de mujeres jefas de hogar, lo que condiciona una mayor vulnerabilidad y pobreza y donde las políticas públicas debieran apoyar. También es importante continuar avanzando en el tema de cuidado infantil y no sólo en el ámbito preescolar, ya que es una de las limitantes importantes para que la mujer pueda trabajar.

No debemos olvidar, sin embargo, que el avance de la mujer aún puede estar limitado por aspectos culturales. En nuestro país, como en otros, aún hay factores culturales que si bien han ido aminorando en el tiempo, inciden en una mayor vocación de la mujer por permanecer en el hogar y al cuidado de los hijos. Sin embargo, no se puede obviar que, en este sentido, las generaciones más jóvenes y educadas tienen una visión diferente de los roles de género tradicionalmente aprendidos y donde el hombre ha ido evolucionando respecto de su rol en el hogar y cuidado de los hijos, en pro de una mayor colaboración.

2. MUJER, DESARROLLO Y LIBERTAD ECONÓMICA

Una revisión de la literatura, señala cómo los países que más se desarrollaron y basaron su crecimiento en políticas sustentadas principalmente en economías de mercado, fueron ayudando a la mujer a alcanzar un mayor desarrollo también en ámbitos fuera del hogar.

Así lo consigna un estudio reciente que relaciona estos avances con la expansión de las economías de los países hoy desarrollados, demostrando que la condición de la mujer ha mejorado mucho más que la del hombre con el desarrollo económico, y que la desigualdad de género disminuye a medida que la pobreza se va reduciendo. De este modo, concluye que el empoderamiento de la mujer y el desarrollo económico están muy interrelacionados. El gran desarrollo ocurrido en el siglo XX fue acompañado además de un mejoramiento en las condiciones de salud y mayor acceso a la educación. Así, hubo un incremento en la esperanza de vida y se redujo enormemente la mortalidad materna e infantil y aumentó la escolaridad de la población. Esto se tradujo en una menor cantidad de hijos, lo que además de poder prestar más atención a cada uno, permitió un mayor acceso de la mujer al mundo laboral¹.

Otro estudio, en la misma línea, evidencia cómo los avances tecnológicos del siglo pasado, como nunca antes, permitieron que la mujer tradicionalmente a cargo de los quehaceres del hogar y del cuidado de los hijos, fuera liberando tiempo personal, en pro de una mayor disponibilidad de tiempo para el trabajo y otras actividades de su preferencia, aumentando así sus opciones. El mejoramiento de la calidad de vida fue permitiendo un mayor empoderamiento e independencia, que a su vez derivó en cambios culturales que aminoraron el machismo y otras formas de prejuicios contra la mujer². Así, según muestra el estudio citado, hoy en día la mujer promedio de EE.UU. tiene a lo más 2 hijos y estos sobreviven hasta adultos. A comienzos

del Siglo XX esa misma mujer tenía entre 5 y 6 hijos.

Los avances tecnológicos en bienes de uso doméstico (como lavadoras, microondas, cocinas eléctricas) fueron permitiendo liberar el tiempo destinado a los quehaceres del hogar. Así por ejemplo, en Estados Unidos se ha estimado que en 1900 la típica ama de casa destinaba 44 horas semanales a la preparación de alimentos, tal como un trabajo a tiempo completo en la actualidad. Y desde mediados de los 60 y hasta el 2008, las mujeres redujeron a la mitad el tiempo dedicado a la preparación de alimentos, destinando actualmente no más de 1 hora diaria a esa tarea. Algo similar ocurre con el tiempo destinado al lavado de ropa que se reduce enormemente con las tecnologías que permitieron que los hogares pudieran contar con máquinas automáticas de lavado y de secado. Así en el año 2011 el 90% de los hogares en China contaba con máquinas de lavado automáticas, el 70% en Tailandia y el 65% en Brasil. En Chile, ese mismo año, el 82% del total de los hogares y el 66% de los más pobres, tenía lavadora automática³. Hoy en día estas máquinas se pueden programar y funcionan estando fuera del hogar.

Así, con estas innovaciones y la gran industrialización de Norteamérica y Europa Occidental se fue liberando tiempo y la mujer pudo salir del hogar e incorporarse masivamente al mercado laboral. Estas mismas innovaciones, basadas principalmente en modelos económicos de mercado, se fueron permeando con el pasar del tiempo a economías de menor desarrollo o países con diversas culturas como del Oriente o Latinoamérica donde la mujer también ha ido cambiando su rol tradicional en el hogar y ha ingresado al mercado laboral logrando mayor prosperidad material para sus familias y además, cambios culturales positivos en la sociedad que la favorecen.

Otra evidencia muestra que los países que han alcanzado

¹ Dufflo Esther; Women Empowerment and Economic Development. Journal of Economic Literature, 50(4), 2012.

² Chelsea Follet, How Markets Empower Woman; CATO Policy Analysis No.859, December 2018.

³ Libertad y Desarrollo, Estudio sobre la Base de Encuesta CASEN 2011.

mayores niveles de libertad económica cuentan con más oportunidades para la mujer. En las últimas décadas un número creciente de países ha ido adoptando una institucionalidad política y económica que promueve la libertad económica. Muchos han avanzado protegiendo el derecho de propiedad, abriendo sus economías a mercados internacionales y reduciendo el control regulatorio sobre el comercio privado. Los países de Europa del Este y del Sudeste Asiático han avanzado en estos ámbitos, incluso China ha establecido libre mercado en muchas áreas de su economía. Según el último Índice de Libertad Económica que elabora la Heritage Foundation, los países con mayor libertad económica del mundo son 6: Hong Kong, Singapur, Nueva Zelanda, Suiza, Australia e Irlanda⁴. Chile actualmente se encuentra en el lugar 18 de los 26 países más libres en materias económicas, junto a Estados Unidos, Holanda, Dinamarca y Suecia.

Ahora bien, cabe preguntarse ¿en qué puede beneficiar esto a la mujer?

Un estudio del Instituto Fraser de Canadá muestra que las mujeres que viven en países con mayores niveles de libertad económica cuentan con más y mejores oportunidades económicas, mayores niveles de educación y salud y mayor independencia financiera en comparación con mujeres que viven en países con menores niveles de libertad económica⁵.

Por ejemplo, se deduce en dicho estudio que la participación de la mujer en la fuerza de trabajo en promedio es de un 44,6% en países con altos niveles de libertad económica, mientras que en los países con índices más bajos es de sólo un 23,5%. Por su parte, en países de alta libertad económica sólo el 13,3% de las mujeres están ocupadas en trabajos vulnerables (generalmente asociados a trabajos sin contrato, sin prestaciones previsionales), mientras que en países con bajos niveles un 38% de las mujeres trabaja en tales condiciones. En países con mayores niveles de libertad económica el 42,5% declara haber recibido un sueldo el año pasado, mientras que en los países de menor nivel sólo el 13,7% lo obtuvo (ver Gráficos N° 1, 2 y 3)

Gráfico 1 MUJERES EN LA FUERZA LABORAL

Fuente: Fraser Institute.

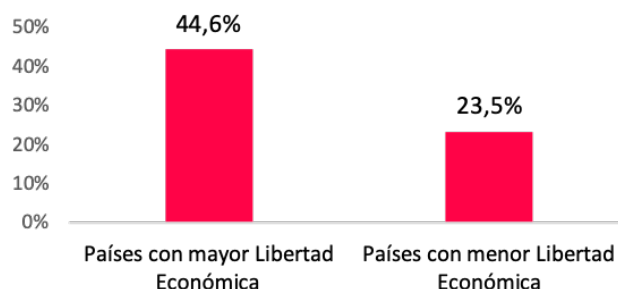


Gráfico 2 MUJERES EMPLEADAS EN CONDICIONES VULNERABLES

Fuente: Fraser Institute.

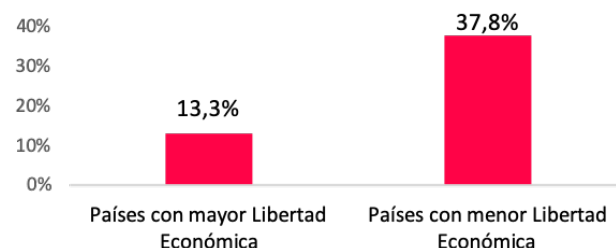
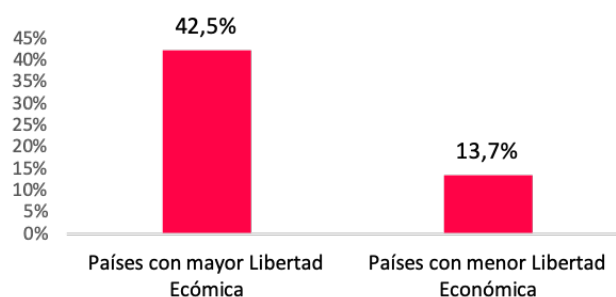


Gráfico 3 MUJERES QUE RECIBIERON UN SALARIO

Fuente: Fraser Institute.



⁴ Heritage.org, 2019 Index of Economic Freedom.

⁵ Rosemarie Fricke; Impact of Economic Freedom and Women's Well-Being. Fraser Institute, 2018.

3. MUJER EN CHILE Y OTROS PAÍSES

3.1 Fecundidad

A medida que avanza el desarrollo económico y social de los países, las mujeres tienden a tener menos hijos, lo que a su vez ha favorecido su incorporación al mercado laboral. Nuestro país no está ajeno a esta tendencia, ya que la tasa de fecundidad se ha ido reduciendo fuertemente a través del tiempo. En el Gráfico N° 4 se muestra la tasa de fecundidad o número de hijos por mujer en distintos países. Chile tiene niveles de fecundidad (1,8 hijos por mujer) similares a países latinos como Brasil y Costa Rica y más desarrollados como Estados Unidos, Reino Unido y Australia.

3.2 Participación laboral

La participación laboral de la mujer en Chile, alcanza al 50% de la población mayor de 15 años. Se sitúa en un rango intermedio al compararla con otros países. Es inferior a paí-

ses más desarrollados como Noruega, Canadá, o países del Sudeste Asiático, como Tailandia o Singapur (cercana al 60%). Es similar a Japón (50,5%) o España (52,2%) y superior Costa Rica, México o Italia donde la participación es menor al 45% (Gráfico N° 5).

Otro indicador comparativo relevante se refiere a las brechas promedio de salario. Como se muestra en el Gráfico N° 6 y según datos de la OCDE, esta diferencia en Chile es del orden de 20%, superior al promedio OCDE (14,7%). No obstante, Chile no es el país con mayor brecha de salarios entre mujeres y hombres. La brecha es parecida a países como Israel (20%), Portugal (18,9%) y Estados Unidos (18,9%) y bastante inferior a Japón (25,7%) o Corea que registra la más alta brecha de 37,2%.

Estas diferencias pueden obedecer a distintas razones. En primer término se debe tener presente que consideran promedios mensuales de ingreso medio de la economía en su conjunto. La realidad al interior de cada sector económico varía según tamaño de empresa, actividad ejercida y horas trabajadas, análisis que se presenta más adelante.

Gráfico 4
TASA DE FECUNDIDAD

Fuente: División de Población ONU, 2016.

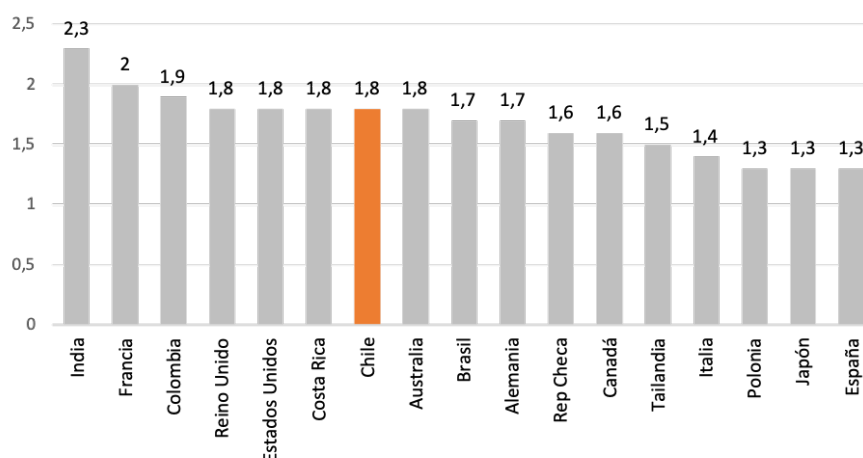


Gráfico 5
**PARTICIPACIÓN LABORAL
DE LA MUJER**

Fuente: PNUD 2017, Índice de Desigualdad de Género.

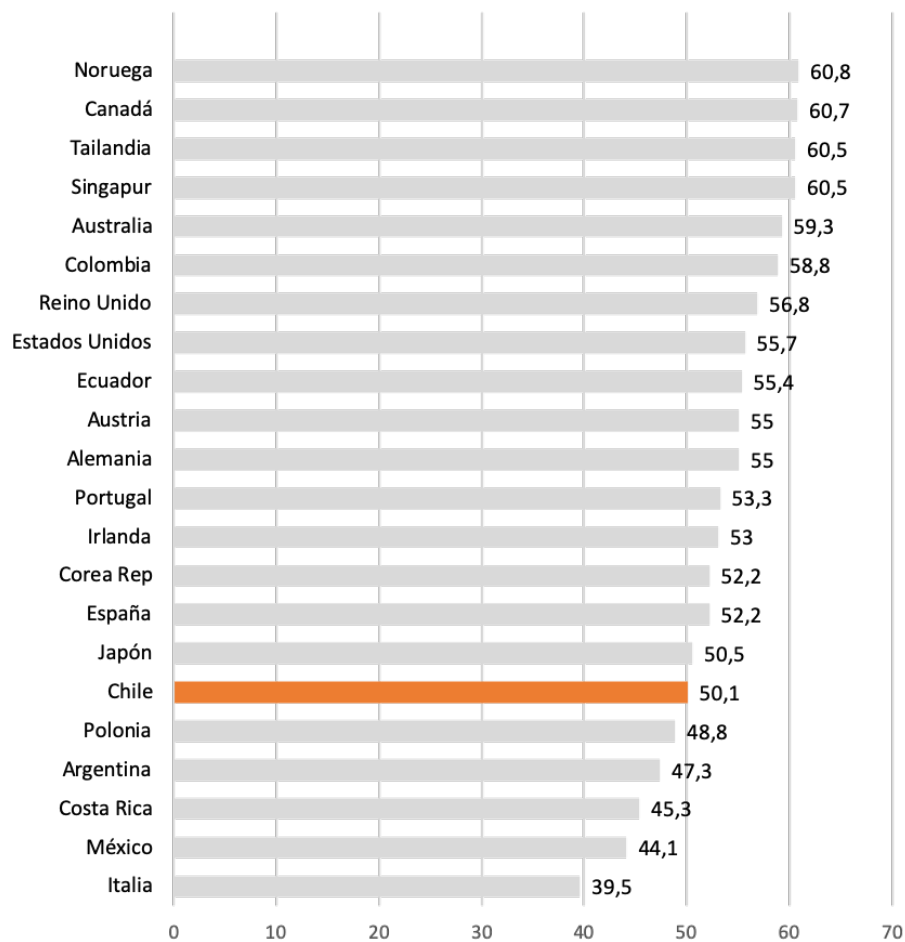


Gráfico 6
BRECHA DE SALARIOS PAÍSES OCDE

Fuente: OCDE DataSet Employment, datos 2015.

* La brecha de salarios se calcula como la diferencia de ingresos medios de hombre y mujer, dividido por el ingreso medio del hombre.

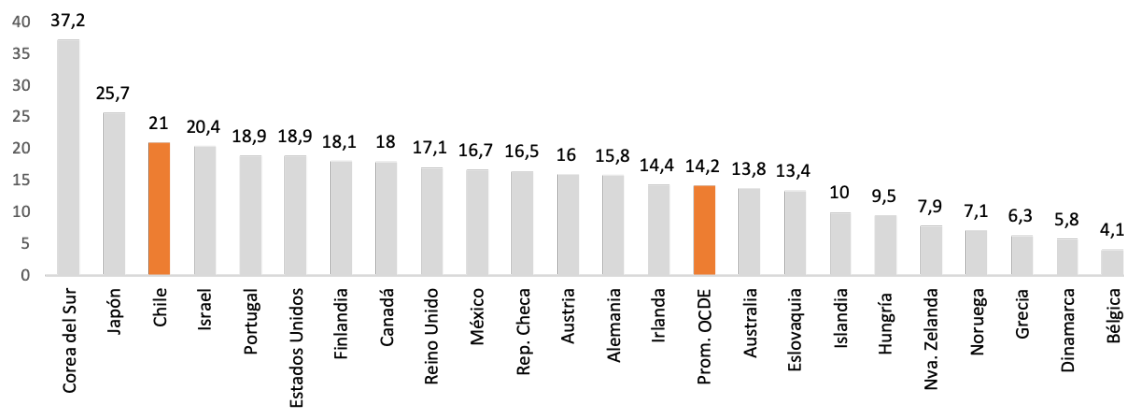
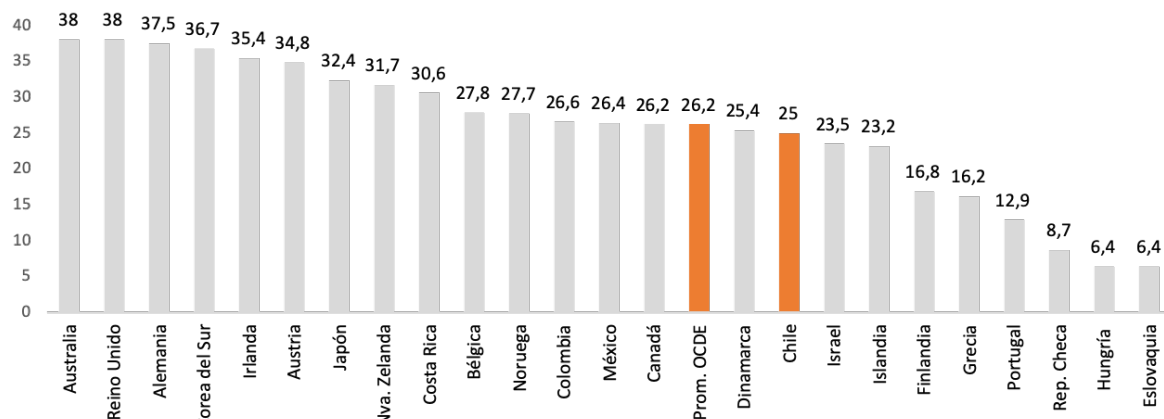


Gráfico 7

MUJERES EN EMPLEOS DE TIEMPO PARCIAL

Fuente: OCDE DataSet Employment, datos 2015.



Otro aspecto interesante al realizar comparaciones con otros países, es que en muchos de ellos una buena proporción de mujeres desarrolla trabajos de tiempo parcial. Como se constata en el Gráfico N° 7, el promedio de la OCDE de trabajos en este tipo de empleos alcanzó a 26%, un tanto superior a lo que ocurre en Chile (25%). Otros países tienen mayor proporción de mujeres en trabajos parciales influido en gran medida por legislaciones laborales más flexibles que permiten más arreglos en este tipo de trabajos. En Australia, Reino Unido, Alemania, Austria e Irlanda, más de un tercio de las mujeres se ocupa en empleos *part-time*. En esos países, la participación laboral también tiende a ser mayor que en nuestro país, obediendo en parte a que esta posibilidad favorece una mayor conciliación entre el trabajo y el cuidado de los hijos y por lo tanto, resulta conveniente para la mujer.

3.3 Desigualdades de género

Una de las formas de conocer la situación de la mujer en nuestro país y las posibles desigualdades o brechas que la afectan está dada por el Índice de Desigualdad de Género (IDG) elaborado por el Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD)⁶. Este indicador, que complementa el Índice de Desarrollo Humano elaborado por el mismo organismo (IDH)⁷, permite tener una visión comparativa de la situación de la mujer en países con distinto nivel de desarrollo y mide desigualdades sociales y económicas entre hombres y mujeres. El valor de IDG oscila entre 0 y 1, siendo 0 igual a 0% de desigualdad, indicando que las mujeres son iguales en comparación a los hombres, y 1 es igual a 100% de desigualdad. Se estructura sobre la base de tres parámetros: salud reproductiva (medido a partir de las ta-

sas de mortalidad materna y de embarazo adolescente), empoderamiento de la mujer (medido a través de la participación de asientos parlamentarios y nivel de logro en educación) y, en tercer lugar, considera la participación en el mercado laboral.

En el Índice de Desarrollo Humano, según lo clasifica el PNUD, Chile aparece como un país de muy alto desarrollo humano, en el lugar 44. Sin embargo, en el ranking de desigualdad de género aparece en un puesto bastante más bajo, en el lugar 72 (Gráfico N° 8).

Con el fin de entender esta diferencia en los rankings y como se observa en el Cuadro N° 1, que desagrega los datos del Índice de Desigualdad de Género (IDG), se tiene que nuestros indicadores de salud, como la mortalidad materna (22 por 100.000 nacidos), los nacimientos adolescentes (45,6 por 1.000 mujeres de 15 a 19 años) y los de educación (79% de mujeres cuenta con educación secundaria), aún son inferiores a los países de más alto desarrollo humano como Noruega, Alemania, Singapur o Canadá. No obstante, si nos comparamos con otros países de similar desarrollo, como Costa Rica, México, Colombia o Perú, nuestros indicadores de salud y educación resultan bastante superiores. En cuanto a la participación laboral de la mujer, estamos en un rango intermedio con los diferentes países considerados (alcanza a 50% de la población mayor de 15 años).

La participación de chilenas en el parlamento es otra de las variables consideradas y donde nuestro país presenta un porcentaje bajo (16%) respecto de los otros países que incluye el Índice. Ello explica en buena medida que nuestra posición en el Índice de Desigualdad de Género caiga a

⁶ PNUD: Informe de Desarrollo Humano, 2017.

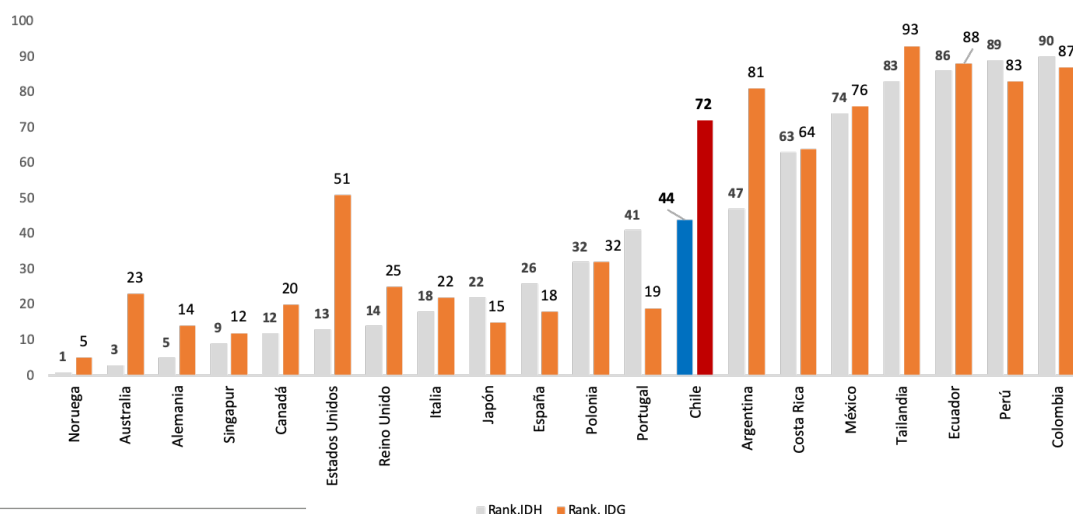
⁷ El Índice de Desarrollo Humano (IDH) es un indicador de desarrollo humano por país creado por el PNUD con el fin de determinar el nivel de desarrollo que tienen los distintos países del mundo. Considera 189 países y aporta valores

entre 0 y 1, siendo 0 el menor desarrollo humano y 1 el mayor desarrollo humano. Para esto, el IDH considera tres variables: esperanza de vida al nacer; educación medido por el nivel de alfabetización adulta y los estudios alcanzados (primaria, secundaria, estudios superiores) y el PIB per cápita.

un lugar inferior a nuestro desarrollo humano. Al respecto cabe preguntarse si eso obedece a un problema de posible discriminación o bien a opciones y decisiones personales que finalmente terminan por reflejarse en una menor tasa de participación.

Gráfico 8 LUGAR EN RANKING DESARROLLO HUMANO Y DESIGUALDAD DE GÉNERO

Fuente: PNUD 2017.



Cuadro 1 DESARROLLO HUMANO E ÍNDICE DE DESIGUALDAD DE GÉNERO

Fuente: PNUD Datos 2017
Índice de Desigualdad de Género (IDG)

* Mortalidad materna: tasa por 100.000 nacidos vivos (2015).
** Nacimientos adolescentes por 1000 mujeres de 15 a 19 años (2015).
*** 2017
**** Promedio 2010-2017

PAÍS	Rank. IDH	Rank. IDG	Tasa Mort. Materna 2015*	Nacimientos Adolescentes 15 a 19 años**	Mujeres en el Parlamento *** (%)	Mujeres con Ed. Secundaria **** (% 25 años y más)	Part. Laboral Mujer 2017 (% 15 años y más)
Muy Alto Des. Humano	2017	2017					
Noruega	1	5	5	5,6	41,4	96,3	60,8
Australia	3	23	6	12,9	32,7	90	59,3
Alemania	5	14	6	6,5	31,5	96,2	55
Singapur	9	12	10	3,7	23	76,1	60,5
Canadá	12	20	7	9,4	30,1	100	60,7
Estados Unidos	13	51	14	18,8	19,7	95,5	55,7
Reino Unido	14	25	9	12,5	28,5	82,4	56,8
Japón	22	22	5	4,1	13,7	94,8	50,5
España	26	15	5	8,6	38,6	72,2	52,2
Italia	18	18	4	6,1	30,1	75,6	39,5
Polonia	32	32	3	12,7	25,5	81,1	48,8
Portugal	41	19	10	9,4	34,8	62,1	53,3
Chile	44	72	22	45,6	16	79	50,1
Argentina	47	81	52	62,8	39	65,9	47,3
Alto Desarrollo Humano							
Costa Rica	63	64	25	53,5	35,1	53,8	45,3
México	74	76	38	60,3	41,4	57,8	44,1
Tailandia	83	93	20	51,9	4,8	42,4	60,5
Ecuador	86	88	64	73	36	74	55,4
Perú	89	83	68	47,5	27,7	57,1	69
Colombia	90	87	64	47,5	19,8	57,1	58,8

4. MUJER EN CHILE

A continuación se muestran las principales características socioeconómicas de la mujer en nuestro país, en términos comparativos con el hombre, cuáles son las brechas que la afectan y su evolución en el tiempo, así como los principales factores que estarían incidiendo en la participación laboral y social de la mujer.

4.1 Características demográficas

En nuestro país la población femenina es un tanto superior a la masculina. Según la Encuesta CASEN 2017, existen 9.333.703 mujeres, un 52% del total y 8.469.711 hombres, un 48% del total de población.

La tasa de fecundidad ha caído sostenidamente y alcanza a 1,8 hijos por mujer, cifra menor a la necesaria para reponer la población (2,1 hijos), lo que además está incidiendo en otros aspectos, como es el envejecimiento de la misma (Gráfico N° 9).

4.2 Educación

Mujeres y hombres presentan niveles similares de escolaridad, alcanzando actualmente a cerca de 11 años promedio de estudio. Ya desde la década de los 90, los niveles de escolaridad de la población resultan similares, lo que da cuenta de que en esta área, las posibles brechas de acceso a la educación han sido superadas hace bastante tiempo.

Si se analizan los niveles de escolaridad por grupos de edad, se tiene que los más jóvenes alcanzan una mayor escolaridad que los de mayor edad. En el grupo 18 a 29 años, las mujeres tienden a tener una mayor escolaridad (13,3 años) que los hombres. A su vez, hoy en día hombres y mujeres han completado enseñanza media. Por otra parte, la escolaridad va disminuyendo a medida que avanza la edad. En el grupo mayor de 60 los hombres tienden a tener una mayor escolaridad (8,7 años) y las mujeres 8 años, completando apenas la enseñanza básica.

Gráfico 9
EVOLUCIÓN DE LA FECUNDIDAD

Fuente: INE, 2017.

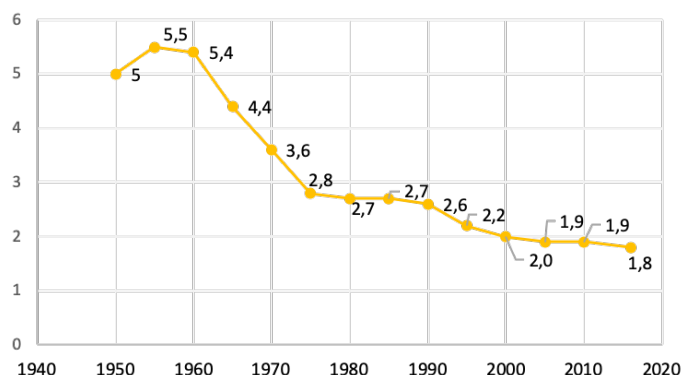
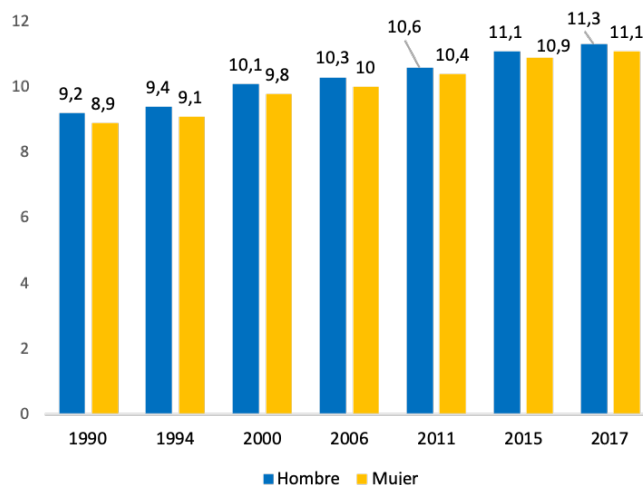


Gráfico 10
AÑOS PROMEDIO DE ESCOLARIDAD

Fuente: Encuesta CASEN, años promedio de estudio en población de 15 años y más.



Cuadro 2 ESCOLARIDAD SEGÚN EDADES

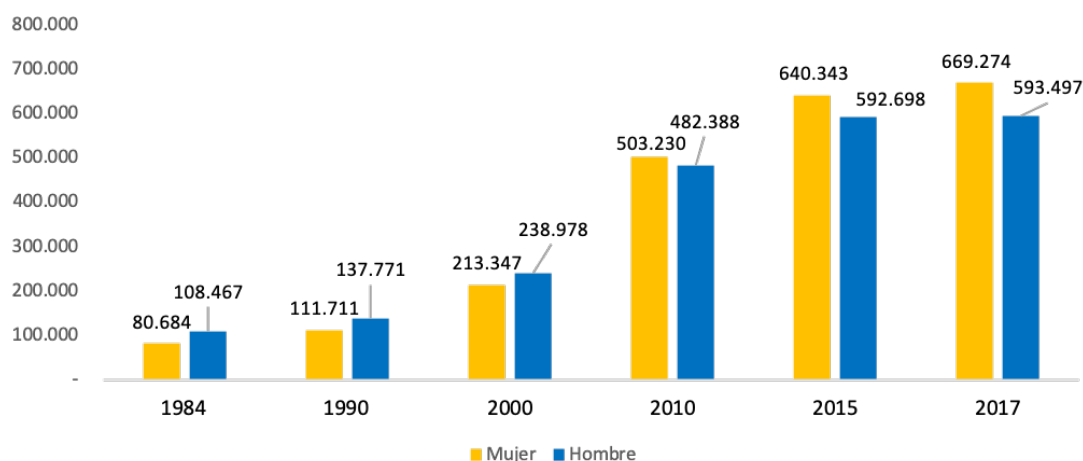
Fuente: CASEN 2017.

Grupo de Edad	Hombres	Mujeres
18 a 29 años	12.9	13.3
30 a 44 años	12.7	12.8
45 a 59 años	10.9	10.8
60 y mas	8.7	8

Mujeres y hombres acceden de igual forma a la educación superior y hoy en día se registran más mujeres matriculadas en los establecimientos de educación superior. De un total de 1.262.770 alumnos en educación superior el año 2018, el 53% corresponde a mujeres. Esta mayor matrícula femenina se registra a contar de la década del 2000.

Gráfico 11 MATRÍCULA TOTAL DE EDUCACIÓN SUPERIOR

Fuente: MINEDUC, SIES.cl.



Por su parte, en cuanto al egreso de la educación superior (Gráfico N° 12), que se refleja en la titulación de hombres y mujeres, también tiende a haber una mayor proporción de mujeres, tendencia que se mantiene a través del tiempo. El año 2017, de un total de 92.406 titulados, 52.120 fueron mujeres y 40.286 fueron hombres.

Gráfico 12 TITULACIÓN DE PREGRADO UNIVERSIDADES

Fuente: MINEDUC, SIES.cl.

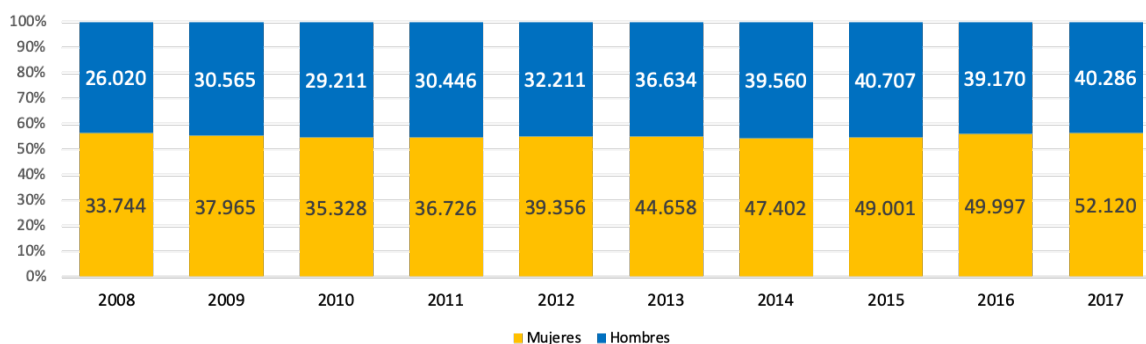


Gráfico 13 MATRÍCULA EN MAGÍSTER

Fuente: MINEDUC, SIES.cl.

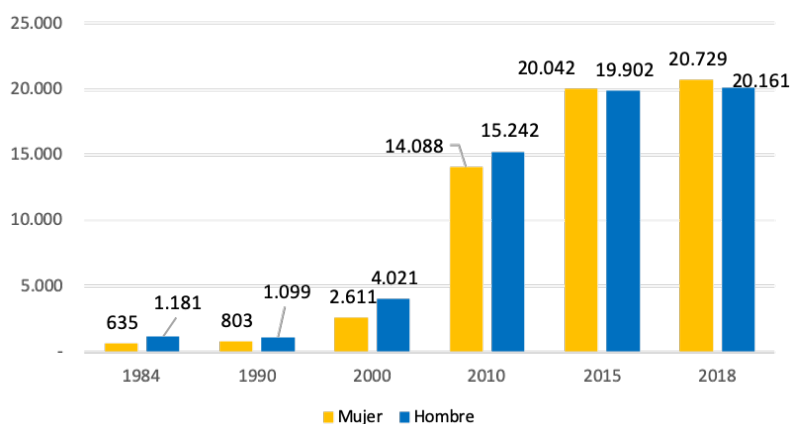
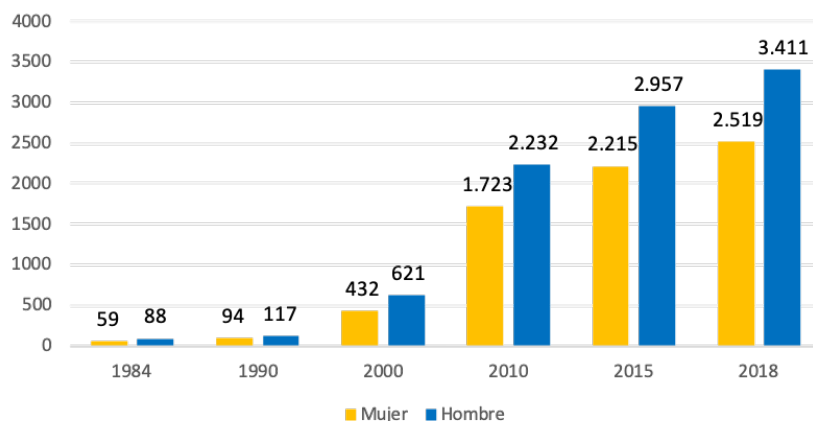


Gráfico 14 MATRÍCULA EN DOCTORADOS

Fuente: MINEDUC, SIES.cl.

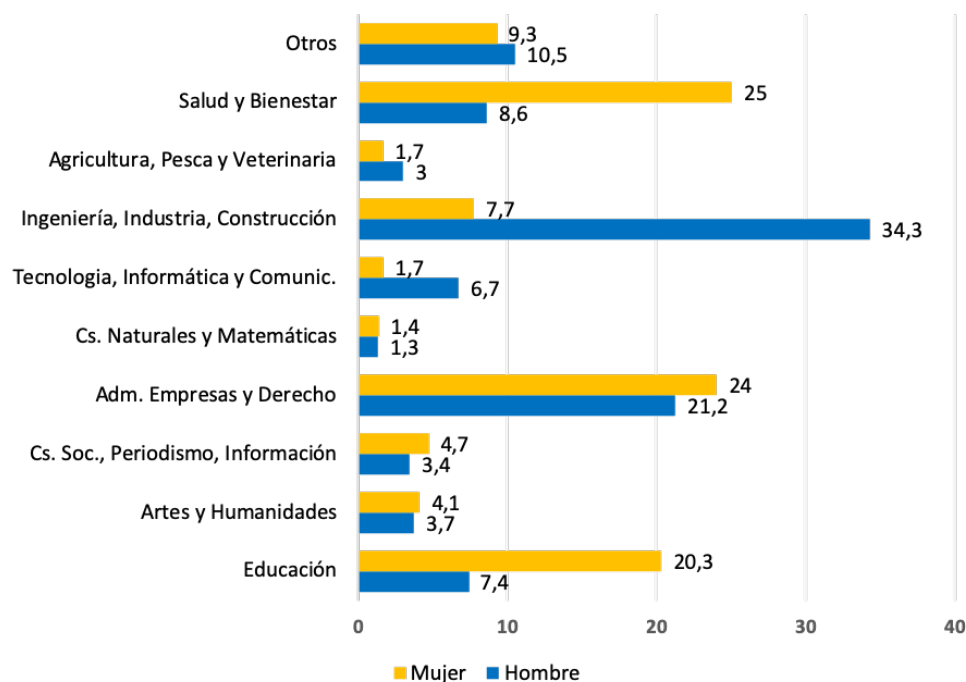


Con el desarrollo del país, también cada vez hay más mujeres que acceden a magíster y doctorados. Como se constata en los Gráficos N° 13 y N° 14, la matrícula en postgrados era bajísima en la década de los 80, siendo además muy inferior la femenina. En 1984, sólo 635 mujeres se matriculaban en magíster y 59 en doctorados. Actualmente se han ido cerrando las brechas que existían en este tipo de educación de alta especialidad, aun cuando en los doctorados la matrícula de hombres es un tanto superior.

Si bien no se observan mayores brechas en acceso a educación escolar y superior entre hombres y mujeres, las preferencias de especialidad y posterior desempeño profesional tienden a ser distintas (Gráfico N° 15). Las mujeres optan mayoritariamente por carreras relacionadas con salud y bienestar (25%), administración de empresas y derecho (24%) y educación (20,3%). Los hombres a su vez, siguen mayoritariamente a Ingeniería, Industria y Construcción (34,3%) y a administración de empresas y derecho, (21,2%) en porcentaje similar a las mujeres.

Gráfico 15
POBLACIÓN QUE ASISTE O ASISTIÓ A EDUCACIÓN SUPERIOR SEGÚN ÁREA DE ESPECIALIDAD (% POBL. 18 AÑOS Y MÁS)

Fuente: CASEN 2017.

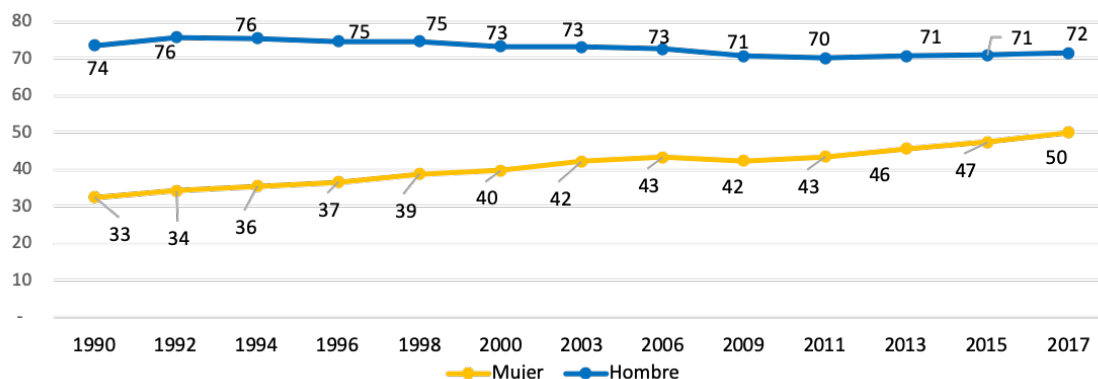


4.3 Mercado laboral

La participación laboral de la mujer en nuestro país crece sostenidamente a través del tiempo, siendo menor a la de los hombres, que ha tendido a mantenerse constante. Durante las últimas dos décadas, la participación laboral femenina ha aumentado desde un 33% a cerca del 50% (Gráfico N° 16).

Gráfico 16
TASA DE PARTICIPACIÓN LABORAL HOMBRES Y MUJERES

Fuente: CASEN: % sobre población de 15 años y más.



La tasa de participación laboral esconde diferencias si se desagrega por grupos de edad. Así, se tiene que en los grupos más jóvenes, 15 a 24 años, la tasa de participación de hombres es de un 37,7% y la de mujeres un 29,8%. Esta brecha es menor que en otros grupos de edad (cerca de 8 puntos porcentuales). Además en este grupo muchos jóvenes aún estudian, como se vio en la sección anterior. En el tramo de 25 a 44 años o mediana edad, la participación femenina alcanza un 70% (similar a la participación promedio de hombres, pero 20 puntos porcentuales inferior a la de los hombres para ese tramo de edad). La mayor brecha de participación laboral se da en los tramos de mayor edad de la mujer. En el grupo 45 a 59 años alcanza 63,5 % y en el tramo mayor de 60 años, un 30,1%. Aun así, hay muchas más mujeres mayores de 60 que hoy en día trabajan en relación a lo que ocurría el año 2000 (un 21,6% versus

11,9%). Probablemente en esas generaciones de mayor edad muchas más mujeres optaron por quedarse en el hogar al cuidado de los hijos y no trabajaron. Además, en ese grupo hay mujeres que dejan de trabajar porque han jubilado. Cabe recordar que la edad de jubilación en Chile de las mujeres es de 60 años, mientras que la de los hombres es de 65 (ver Gráficos N° 17 y N° 18).

Gráfico 17
**TASA DE PARTICIPACIÓN LABORAL
SEGÚN TRAMOS DE EDAD**

Fuente: INE, Encuesta Nacional del Empleo (ENE) 2017, sobre población de 15 años y más.

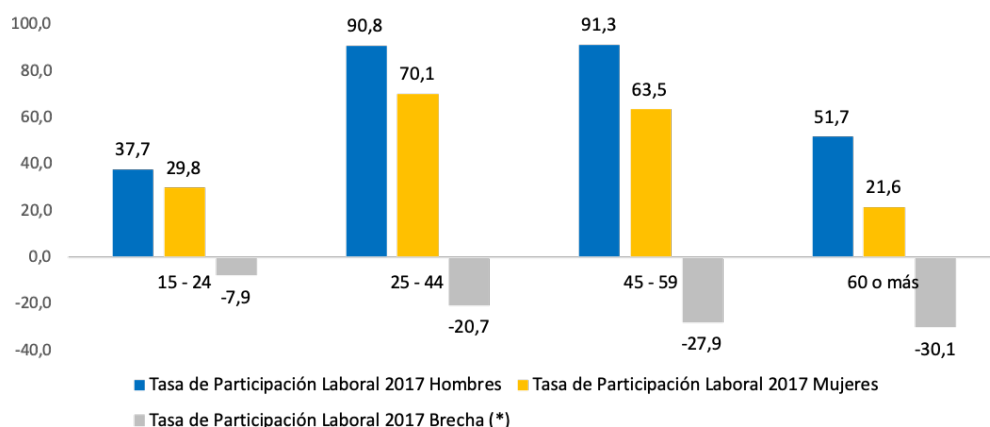
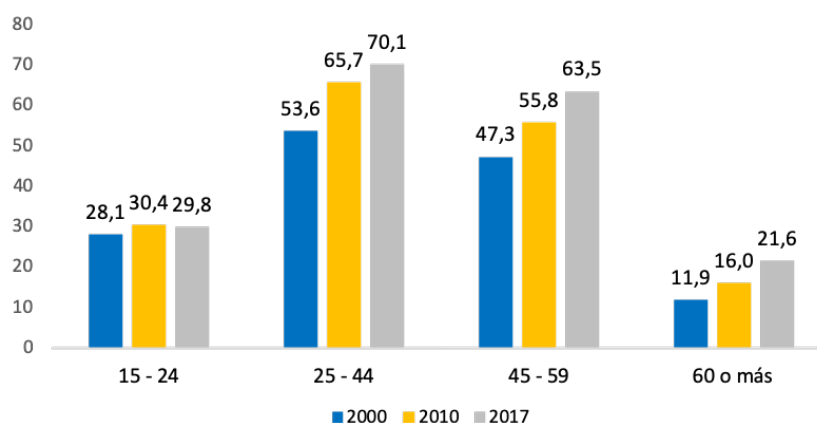


Gráfico 18
**TASA DE PARTICIPACIÓN LABORAL
MUJERES SEGÚN TRAMOS DE EDAD**

Fuente: Datos 2010 y 2017 INE, ENE. Datos 2000, Larrañaga O., estimación sobre Casen 2000.⁸

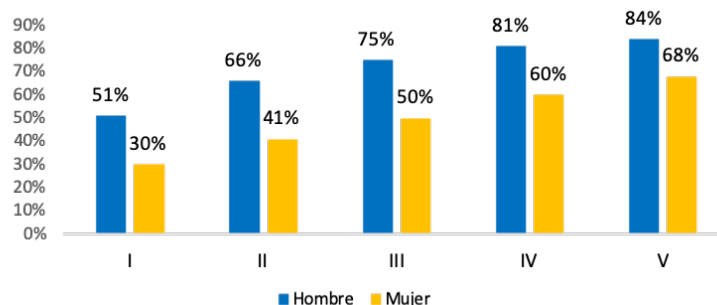


⁸ Larrañaga Osvaldo, Participación laboral de la mujer en Chile, Depto. de Economía U. de Chile, 2015

Gráfico 19

PARTICIPACIÓN LABORAL SEGÚN QUINTILES DE INGRESO

Fuente: Encuesta CASEN 2017.



Asimismo, cuando se analiza la participación de la mujer en el trabajo por nivel socioeconómico se observan importantes diferencias. En el primer quintil de ingresos (el de mayor pobreza), la participación de hombres alcanza a un 51% y la de mujeres un 30%. La menor participación de la mujer en el trabajo pudiera atribuirse a que en este grupo es mucho más costoso para la mujer salir a trabajar por aspectos tales como el cuidado infantil, poca ayuda en quehaceres del hogar, falta de capacitación, entre otros. En el quintil de mayores ingresos, por el contrario, hay un mayor nivel de participación laboral para ambos sexos, trabajando un 84% de los hombres y un 68% de las mujeres (Gráfico N° 19).

No se puede desconocer que la decisión de una mujer de participar en el mercado laboral está sujeta a condiciones socioculturales que no afectan -al menos en la misma medida- a los hombres. Las encuestas revelan que la presencia de niños pequeños en el hogar es uno de los factores determinantes en la decisión materna de trabajar⁹.

A ello se suma que la sociedad tiene aún arraigado el concepto que la madre debe encargarse del cuidado de los hijos, mientras el padre cumple un rol proveedor. Estos factores inciden en que exista una diferencia en la participación laboral de hombres y mujeres, aun cuando esto ha

venido cambiando en las generaciones más jóvenes, como se puede observar a partir de los datos presentados en materia de participación laboral según edad.

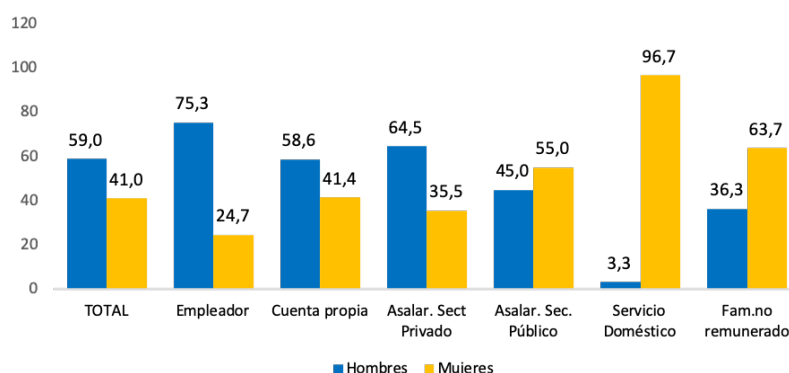
4.4 ¿En qué trabajan mujeres y hombres?

Existen diferencias en la ocupación de hombres y mujeres, según categoría ocupacional o según rama de actividad. Como se observa en el Gráfico N° 20, el 41% de los ocupados corresponde a mujeres, las que tienden a trabajar en mayor proporción en el servicio doméstico (96,7%) y personal asalariado del sector público (55,0%). Asimismo, una gran proporción de mujeres trabaja como familiar no remunerado, ayudando en emprendimientos familiares o en actividades agrícolas (63,7%). Los hombres corresponden a la mayor proporción de empleadores (75,3%), cuenta propia (58,6%) y asalariados sector privado (64,5%) y asalariados sector público (45,0%).

Gráfico 20

OCUPADOS SEGÚN CATEGORÍA OCUPACIONAL

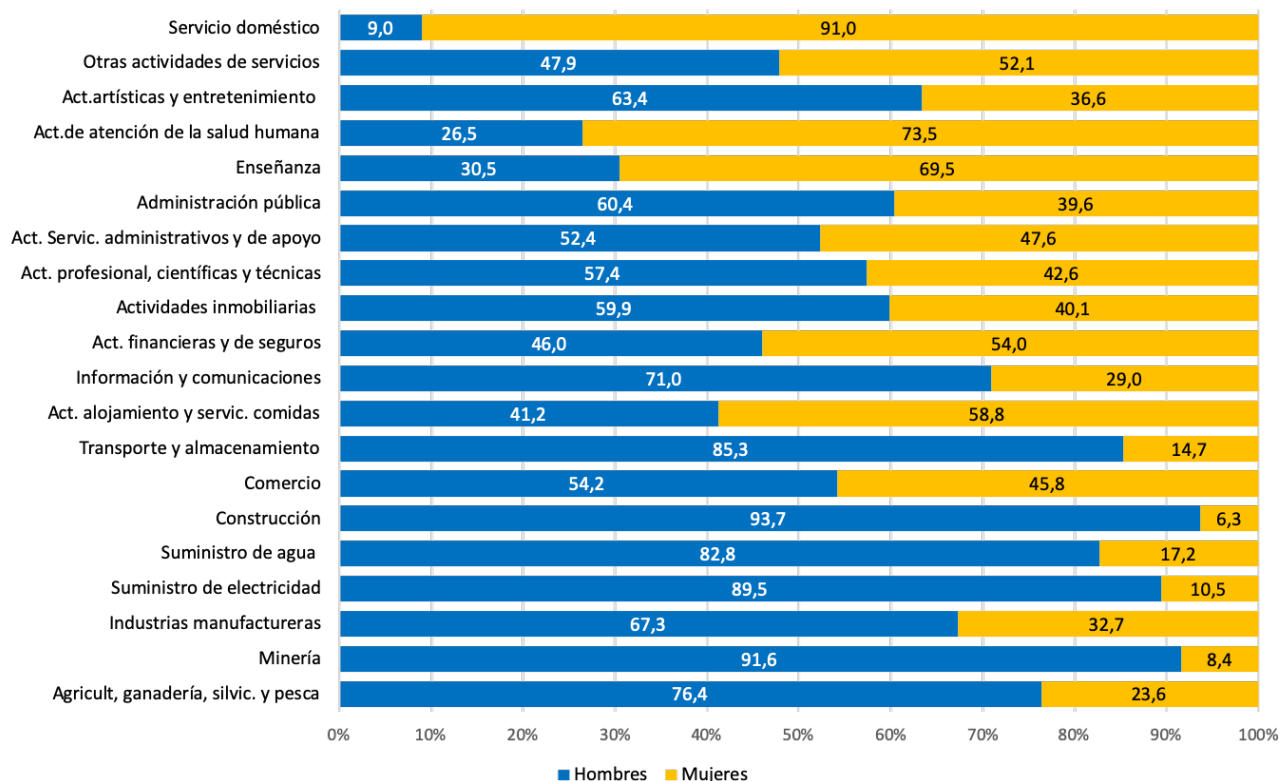
Fuente: INE-ENE 2017.



⁹ Comunidad Mujer: Encuesta Barómetro Mujer y Trabajo, 2008.

Gráfico 21 OCUPADOS SEGÚN RAMA DE ACTIVIDAD ECONÓMICA

Fuente: INE-ENE 2017.

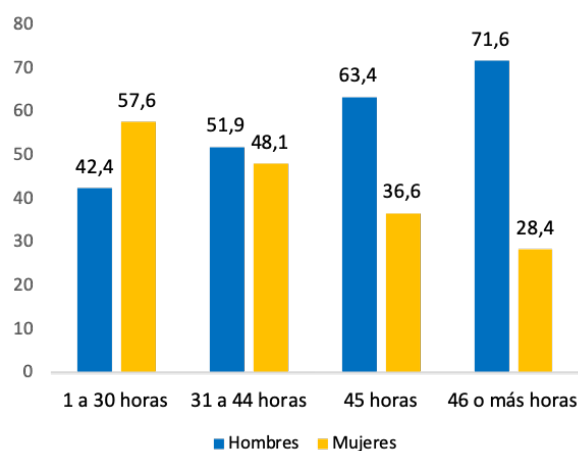


Cuando se analiza la tasa de ocupación entre hombres y mujeres entre ramas de la actividad económica, se observa que además del servicio doméstico, las mujeres trabajan mayoritariamente en actividades ligadas a la salud (73,5%), enseñanza (69,5%) y servicios en general. A su vez, los hombres se dedican de preferencia a actividades ligadas a construcción (93,7%), minería (91,6%), suministro de electricidad (89,5%) y agua (82,85), transporte (85,3%) y agricultura (76,4%) (ver Gráfico N° 21).

Otro aspecto interesante de considerar se refiere a las horas trabajadas. De acuerdo a la Encuesta Nacional de Empleo (ENE) del Instituto Nacional de Estadísticas (INE) las mujeres ocupadas tienden a trabajar menos horas. Probablemente ello está asociado a mayores responsabilidades en el hogar y cuidado de los hijos. En el año 2017 se estimó que las mujeres trabajaron en promedio 38,2 horas y los hombres 43,9 horas. Como se observa en el Gráfico N° 22, el 57,6% de las mujeres y 42,4% de los hombres trabaja menos de 30 horas, mientras que el 63,4% de los hombres y el 36,6% de mujeres trabaja 45 horas, que corresponde a una jornada laboral semanal completa.

Gráfico 22 PROMEDIO HORAS TRABAJADAS (DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL)

Fuente: INE-ENE 2017: Promedio horas semanales trabajadas los últimos 3 meses



4.5 Ingresos

Al considerar la variable ingresos promedio de la ocupación principal se constatan diferencias de ingresos entre hombres y mujeres. No obstante, las brechas de ingreso mujer/hombre se han ido reduciendo sostenidamente a través del tiempo, aun cuando hay períodos que presentan altibajos, probablemente por razones económicas diferentes a políticas relacionadas con la mujer.

Un estudio reciente realizado por el Centro de Estudios Públicos sobre la evolución de ello, muestra que hace casi 30 años los ingresos promedio de la mujer eran un 35% inferiores a los de los hombres. Luego este porcentaje se reduce en la década de los 90 y aumenta el 2000 a un 36%. A contar del 2010 se registra una baja sostenida de la brecha desde -32% a cerca del -18% en la actualidad¹⁰ (Gráfico N° 23).

Ahora estas brechas representan un promedio y los ingresos percibidos pueden estar influidos por otros factores, como las horas trabajadas, la educación, el tipo de ocupaciones y características de la empresa. También puede ser que las diferencias de ingreso mujer/hombre estén influidas por factores relacionados con la maternidad y los beneficios maternales. La existencia de licencias por reposo maternal, a pesar de ser de cargo del fisco, son percibidas como un costo para el empleador. En particular, la diferencia entre hombres y mujeres para la empresa se vincula a costos asociados a reemplazos y diferencias de productividad por permiso maternal y licencias, indemnizaciones, pérdida de productividad por tiempo destinado a lactancia y costo de salas cuna para niños menores de 2 años¹¹. En consecuencia, pareciera ser que a igualdad de habilidades laborales, se prefiere al hombre, pues hasta hoy no ha sido posible desligar la maternidad de los costos de contratación de la mujer.

Gráfico 23

BRECHA PORCENTUAL DE INGRESOS DE OCUPACIÓN PRINCIPAL

Fuente: Fuentes A., Vergara R. Elaborado sobre Encuestas CASEN cada año. La brecha se calcula como: $1 - (\text{ingreso de las ocupadas mujeres} / \text{ingreso de las ocupados hombres})$.

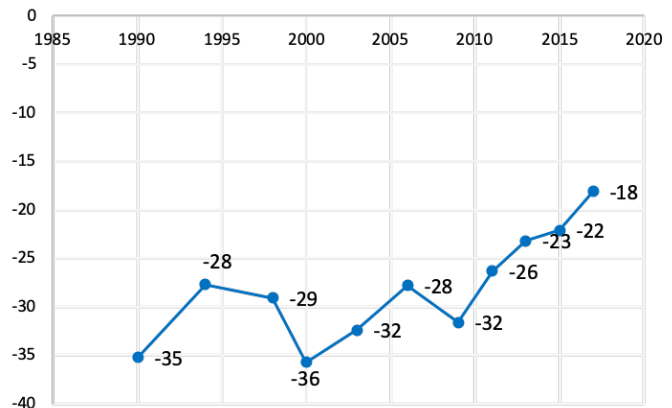
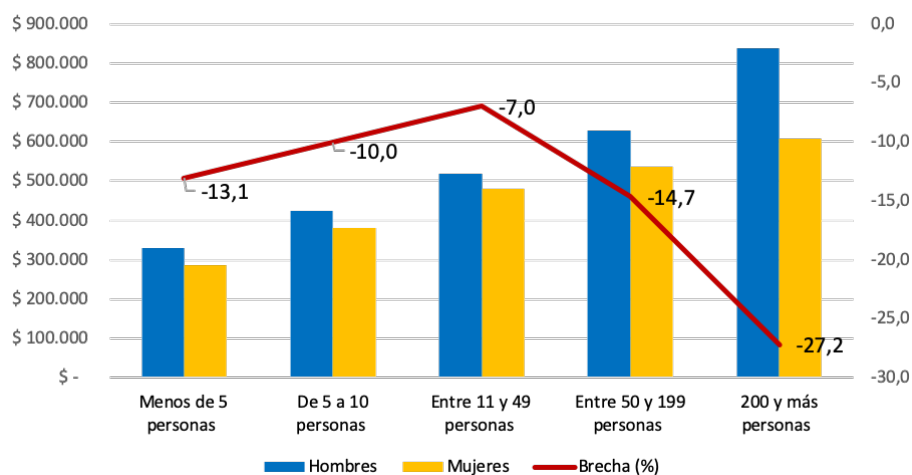


Gráfico 24

INGRESO MEDIO MENSUAL DE OCUPADOS DEPENDIENTES SEGÚN TAMAÑO DE EMPRESA

Fuente: INE-ENE 2017.



¹⁰ Fuentes A., Vergara R., Puntos de Referencia 490, Octubre 2018 Centro de Estudios Públicos.

¹¹ De acuerdo a la legislación actual, Art. 203 Código del Trabajo, debe ser financiada por el empleador cuando hay 20 o más mujeres contratadas.

Un aspecto relevante de conocer es que las brechas de ingreso tienden a ser menores en empresas más chicas como lo son las empresas familiares y pequeños emprendimientos, y mayores en empresas de mayor tamaño. Así, en las empresas de menos de 5 personas, los ingresos promedio de mujeres resultan un 13% inferiores y en aquellas más grandes (200 personas y más) el ingreso promedio de la mujer es un 27% inferior. Esto último puede obedecer también a que en empresas con más personal hay una mayor dispersión de salarios que en las empresas más chicas o con pocos empleados (Gráfico N° 24).

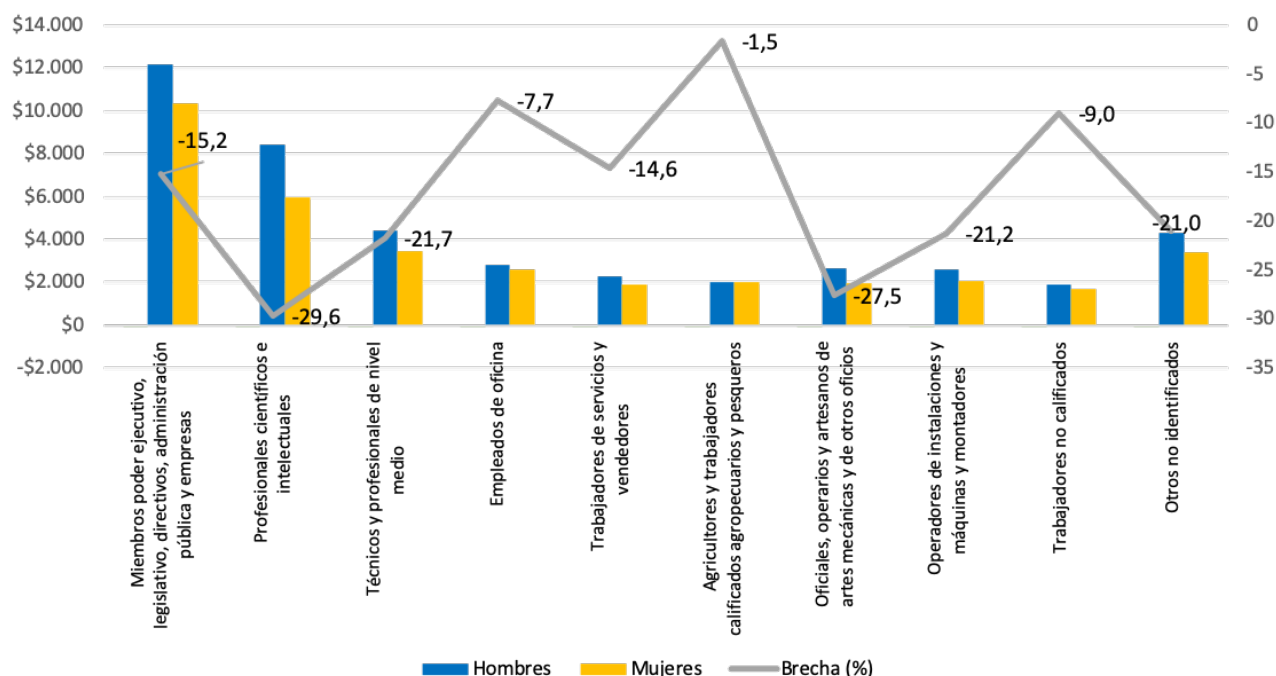
Una medición más ajustada de la brecha de ingreso está constituida por la diferencia de ingresos por hora de los asalariados. De acuerdo a la información del INE, el año 2017 las mujeres percibieron en promedio en el país un ingreso/hora 10,5% menor al de los hombres. Esta brecha también viene reduciéndose en el tiempo, ya que el año 2013, según la misma encuesta, alcanzó a un -12%.¹²

Si se considera las categorías de ocupación, se tiene que la brecha de ingresos/hora también presenta diferencias. Según se puede constatar en el Gráfico N° 25 las menores brechas se dan en las ocupaciones de menor calificación,

como en la agricultura (-1,5%), los trabajadores no calificados (-9,0%) y los empleados de oficina en general (-7,7%). Las mayores brechas, por su parte, se dan en las ocupaciones de mayor especialidad como los operadores de instalaciones y maquinarias (-27,5%). Entre quienes tienen mayor nivel de educación o estudio, como lo son los profesionales, científicos e intelectuales se da la mayor brecha de ingresos/hora y las mujeres ganarían casi un 30% menos que los hombres.

Gráfico 25
**INGRESO POR HORA DE OCUPADOS
DEPENDIENTES**

Fuente: INE-ENE 2017.



¹² INE, Encuesta Suplementaria de Ingresos, 2017.

4.6 Aporte Económico de la Mujer al Hogar

A lo largo del tiempo se observa que las mujeres son cada vez más el principal aportante a los ingresos del hogar. Así, mientras el año 2006 el 29,3% de los hogares la mujer era la principal perceptora de ingresos, ello aumenta al 38,5% para el año 2017. Esta situación se observa en mayor medida en los hogares más pobres. En el primer quintil alcanza cerca del 44% y en el segundo quintil al 40% (Gráficos N° 26 y 27).

Gráfico 26

PORCENTAJE DE HOGARES CON UNA MUJER COMO PRINCIPAL PERCEPTORA DE INGRESOS AUTÓNOMOS

Fuente: CASEN 2017.

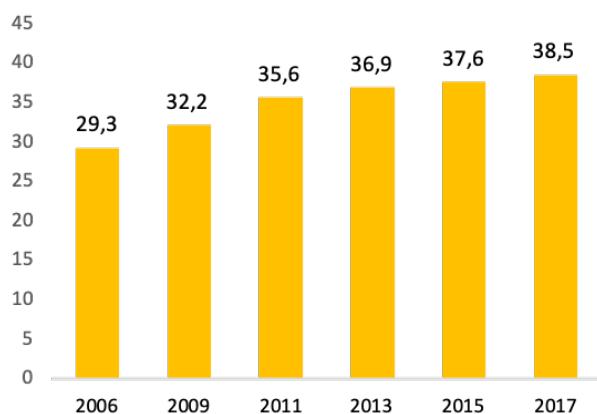
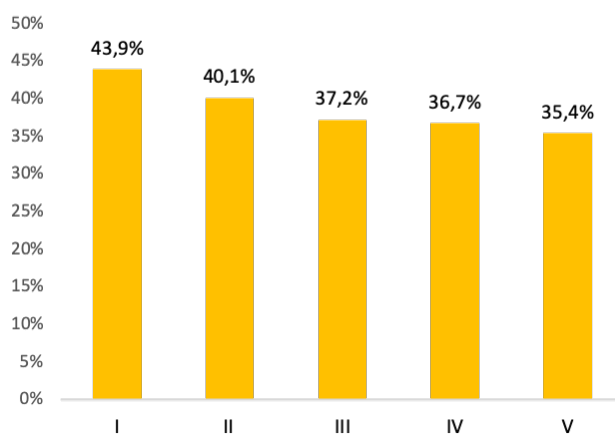


Gráfico 27

MUJER COMO PRINCIPAL PERCEPTORA DE INGRESOS DEL HOGAR SEGÚN QUINTILES

Fuente: CASEN 2017.

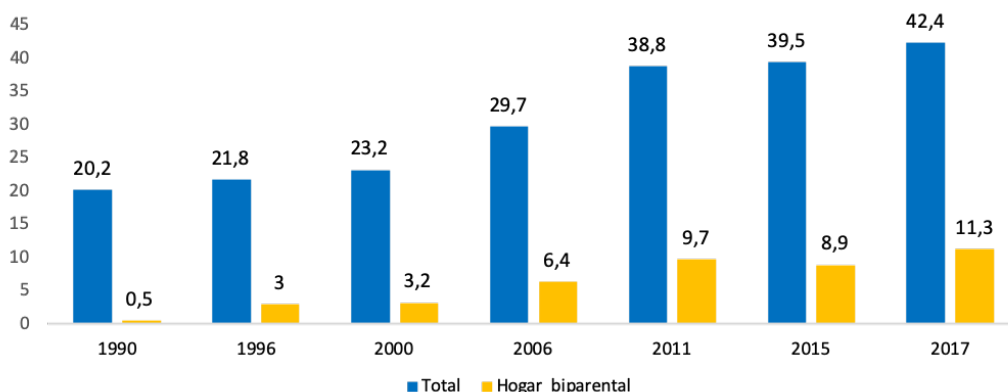


Los datos anteriores se condicen con la gran cantidad de mujeres que son jefas de hogar, las que además aumentan en forma sostenida a través del tiempo. Actualmente, un 42% de los hogares reconoce como tal a una jefa de hogar. Incluso se constata un aumento de las jefas de hogar, reconocidas como tal, en hogares biparentales (con padre y madre), cifra que alcanza al 11,3%. Cabe señalar, por su parte, que en 1990 sólo un 20% de los hogares tenía como jefa a una mujer (Gráfico N° 28).

Gráfico 28

PORCENTAJE DE HOGARES CON JEFA MUJER

Fuente: CASEN 2017.



4.7 Cuidado infantil

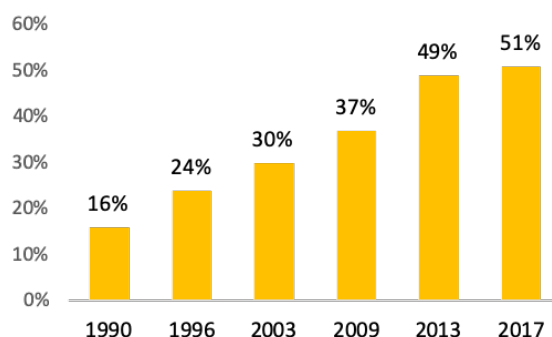
Como se señaló, el tema del cuidado infantil es uno de los factores que más influye en la participación laboral de la mujer. La oferta y cobertura de educación parvularia ha ayudado a su inserción en el trabajo ya que ha aumentado enormemente a través del tiempo: hoy cerca del 50% de los niños/as asiste a un jardín infantil. Según datos de la Encuesta CASEN, en 1990 ese porcentaje alcanzaba sólo al 16% (Gráfico N° 29). Aun así, hay diferencias según quintiles de ingreso y tramos de edad. En los quintiles de menor ingreso la cobertura tiende a ser menor, un 46% y va aumentando a mayor nivel socioeconómico, alcanzando en el V quintil al 58%.

También hay razones culturales que hacen que las madres con hijos más pequeños no los envíen a jardín infantil, influyendo en su participación laboral. Asimismo se debe tener presente que la no asistencia podría estar condicionada a factores de acceso o lejanía del hogar de los centros de atención preescolar.

Por su parte, la cobertura, aun cuando crece en todos los grupos de edad, continúa siendo inferior en los niños más pequeños (0 a 3 años). En esas edades y de acuerdo a la Encuesta CASEN, muchas madres (un 74% de ellas) prefieren cuidarlos en casa. La mayor cobertura del grupo de 4 y 5 años también obedece a que existe una mayor conciencia de la importancia de la educación parvularia en el posterior desarrollo escolar de los niños. Actualmente el nivel donde asisten niños de 5 años (kínder) se ha hecho además obligatorio (ver Gráficos N° 30 y 31).

Gráfico 29
ASISTENCIA A EDUCACIÓN PARVULARIA

Fuente: CASEN 2017, niños/as entre 0 y 5 años de edad.



Cuadro 3
ASISTENCIA PARVULARIA SEGÚN QUINTILES DE INGRESO

Fuente: CASEN 2017.

I	II	III	IV	V
46%	51%	51%	56%	58%

Gráfico 30
ASISTENCIA A EDUCACIÓN PARVULARIA POR TRAMOS DE EDAD (PORCENTAJE)

Fuente: CASEN 2017.

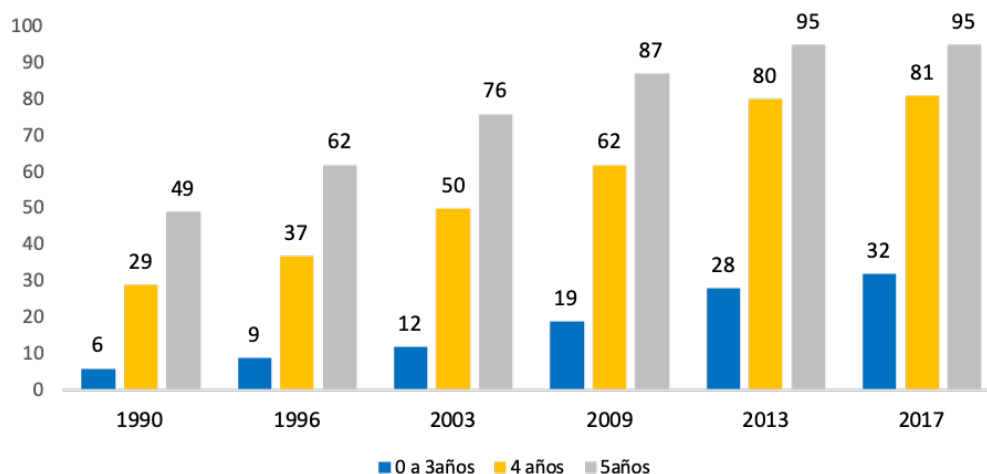
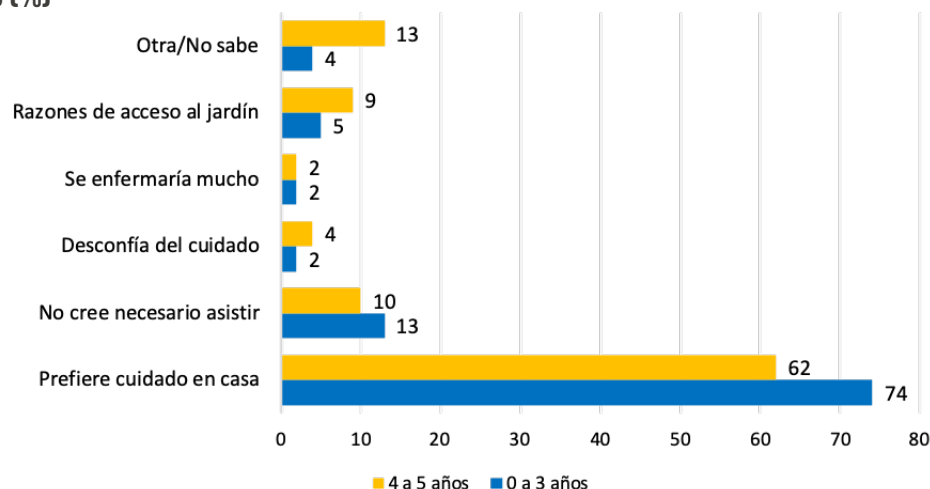


Gráfico 31

RAZONES DE NO ASISTENCIA A EDUCACIÓN PARVULARIA POR TRAMOS DE EDAD (%)

Fuente: CASEN 2017.



4.8 Percepciones culturales

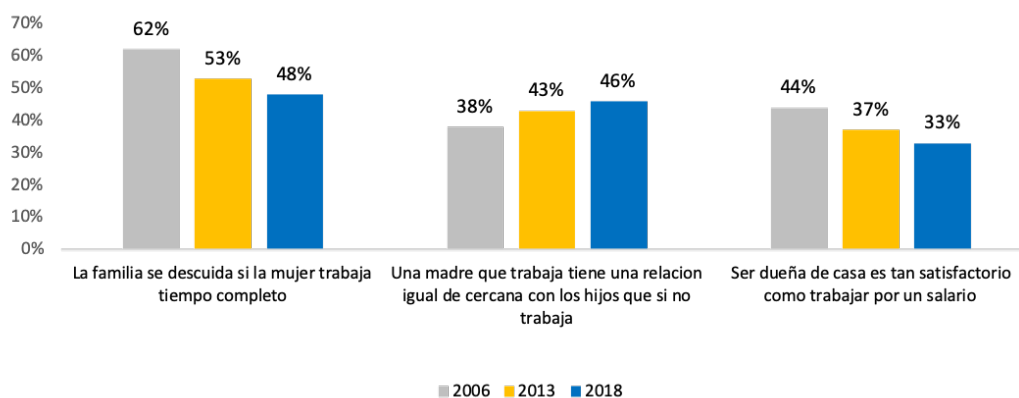
Un aspecto que no puede ser dejado de lado se refiere a las percepciones culturales que existen en nuestra sociedad y que llevan a que se diferencie el rol de la mujer respecto del hombre en la familia. Ello también se condice con el hecho que las aspiraciones de ambos sexos pueden ser diferentes.

El Gráfico siguiente muestra percepciones respecto el rol de la mujer en la familia y sociedad. Aun cuando se constata un cambio cultural a través del tiempo, todavía se piensa que la mujer tiene un rol importante respecto de la familia y el cuidado de los hijos y a pesar de que hoy en día muchas más mujeres trabajan y se han ido reduciendo los prejuicios en este sentido, una buena parte aún prefiere quedarse en el hogar al cuidado de los hijos (ver Gráfico N° 32).

Gráfico 32

ROL DE LA MUJER Y LA FAMILIA EN LA SOCIEDAD % MUY DE ACUERDO Y DE ACUERDO

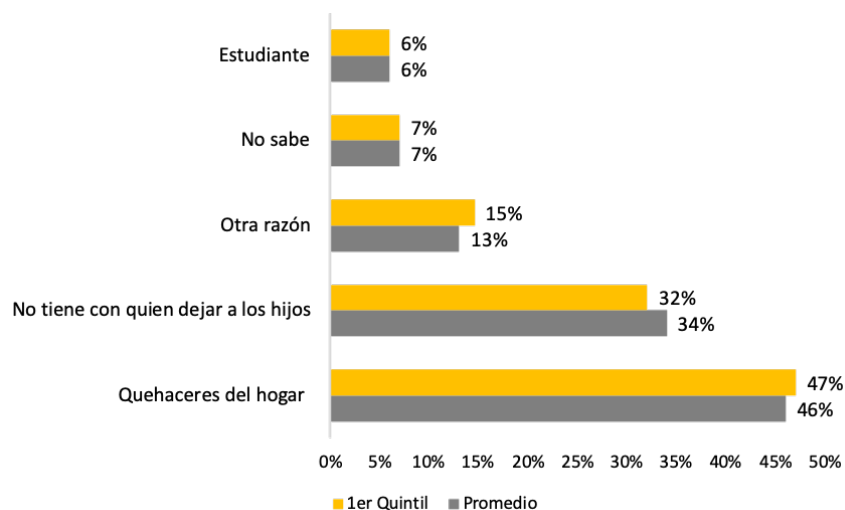
Fuente: PUC: Encuesta Bicentenario 2018



Otra fuente señala que entre las principales razones dadas por mujeres madres de hijos menores de 14 años para no trabajar están los quehaceres del hogar (46%) y el cuidado de los hijos (34%). En el quintil más pobre el porcentaje es similar al promedio general observado. Las demás razones de diversa índole no son tan relevantes. Esto indica que en muchos hogares con niños de menor edad aún se prioriza o prefiere que sea la mujer la que se quede en el hogar al cuidado de los hijos.

Gráfico 33
PRINCIPALES RAZONES DE LAS MUJERES PARA NO TRABAJAR

Fuente: Libertad y Desarrollo, Estimación sobre CASEN 2017, mujeres con hijos menores de 14 años.



4.9 Participación en las decisiones y en la política

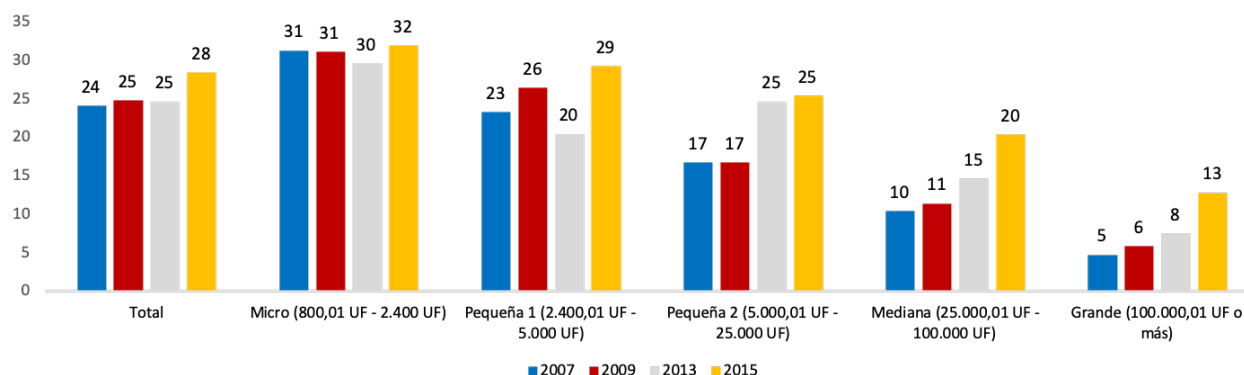
4.9.1. Participación en la toma de decisiones

Es interesante notar que en nuestro país cada vez hay una mayor participación de mujeres en los niveles de toma de decisiones de las empresas, tal como ocurre en otros ámbitos de la sociedad. El Gráfico N° 34 muestra como han ido aumentando las mujeres en las gerencias generales. Entre el 2007 y el 2015 se produjo un aumento de 24% al 28% en promedio. No obstante, esta cifra presenta diferencias según el tamaño de la empresa. En las micro y pequeñas empresas hay una mayor proporción de mujeres

gerentes, cercana al 30%. En cambio, en las empresas más grandes, esta cifra sólo alcanza al 13%.

Gráfico 34
PORCENTAJE DE MUJERES EN GERENCIAS GENERALES SEGÚN TAMAÑO DE LA EMPRESA

Fuente: INE, Encuesta Longitudinal de Empresas para cada año.



4.9.2 Participación política

Como se señaló anteriormente y de acuerdo a los datos utilizados en el Índice de Desigualdad de Género elaborado por el PNUD sobre mujeres en el parlamento, Chile tendría una baja participación política de la mujer respecto de otros países considerados en dicho Índice, ya que hasta el año 2017 sólo un 16% de los escaños del Congreso eran ocupados por mujeres (ver Cuadro N° 1).

La participación femenina en política es diversa: Noruega, Alemania, España, Australia y Canadá tienen una participación parlamentaria de la mujer superior al 30%. Otros como Reino Unido (28,5%), Estados Unidos (19,7%), Italia (30,1%) y Japón (13,7%) muestran realidades dispares. En América Latina, Argentina tiene una alta proporción de mujeres en el parlamento (39%), Perú un 27,7% y Colombia un 19,8%. No obstante lo anterior, la participación política de la mujer en Chile ha venido aumentando sostenidamente a través del tiempo.

Los datos para nuestro país muestran que la participación de las mujeres en la Cámara de Diputados aumenta desde un 5,8% en 1989 hasta un 15% el 2005, luego se mantiene

en torno a ese porcentaje y en la última elección aumentó a un 22,5%. Actualmente las representantes femeninas alcanzan a 35 en la Cámara de Diputados y en el Senado a 10 (Gráfico N° 35).

La participación de mujeres electas como alcaldesas y concejales también muestra una tendencia al alza en el tiempo. Desde 1992 y hasta las últimas elecciones municipales del 2016, las mujeres electas como alcaldesas aumentaron desde 7,2% a 11,8%, mientras que aquellas electas como concejales pasan de un 11,8% a un 24,6%. (Gráfico N° 36). Por su parte, en la última elección de consejeros regionales del 2017, el total de candidatas mujeres aumentó desde un 19,6% a un 27,1%, lo que implica un aumento de casi 8 puntos porcentuales¹³.

Gráfico 35
REPRESENTANTES ELECTOS EN CÁMARA DE DIPUTADOS SEGÚN AÑO ELECTORAL (%)

Fuente: Tribunal Calificador de Elecciones.

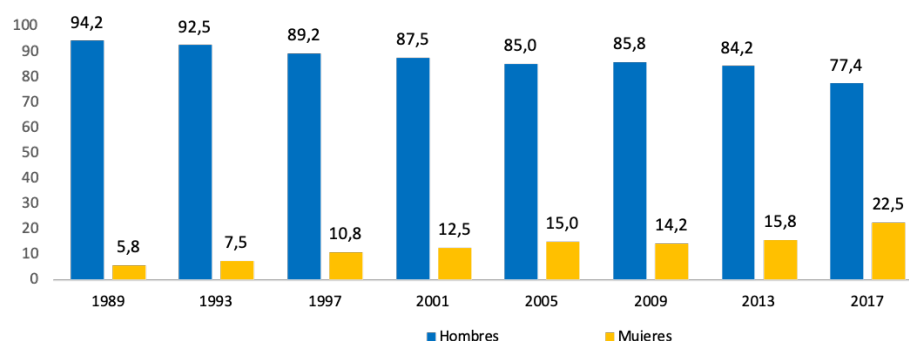
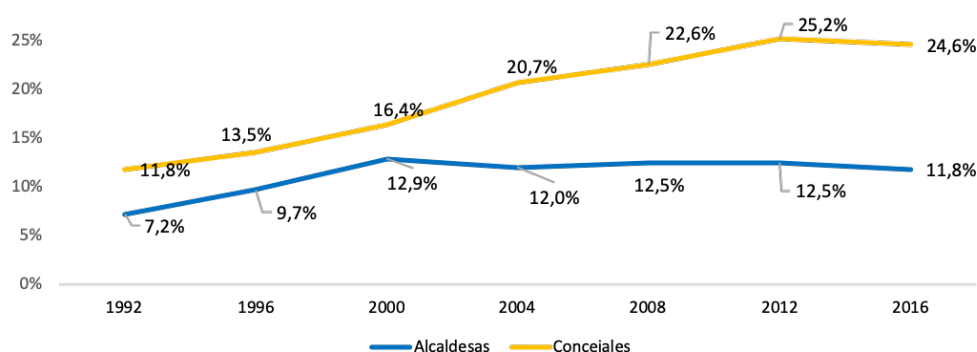


Gráfico 36
PARTICIPACIÓN DE MUJERES ELECTAS COMO ALCALDESAS Y CONCEJALES

Fuente: Libertad y Desarrollo sobre datos del PNUD y Servicio Electoral



¹³ Libertad y Desarrollo, Tema Público N° 1006-2, 5 de julio de 2019, sobre datos de la Biblioteca del Congreso Nacional.

La discusión actual está motivada por la instauración de leyes de cuotas como mecanismo de discriminación positiva que acelere la participación de la mujer en el parlamento u otros cargos de elección popular. De hecho, en Chile ya se instauró una Ley de Cuotas que comenzó a regir en las últimas elecciones parlamentarias del 2017 (Ley N° 20.840). Esta ley, que sustituyó el sistema electoral binominal por uno de carácter proporcional, obligó a los partidos políticos a partir de las elecciones parlamentarias de 2017, y hasta las de 2029, a presentar un porcentaje no menor al 40% de mujeres entre sus candidatas para las elecciones. Si bien es cierto que lo anterior constituye una posible forma de lograr un mayor empoderamiento de la mujer, se debe considerar también que la participación en la política puede estar también influida por diversos factores culturales y de preferencias personales de la mujer. Lo importante es que los sistemas electorales puedan remover las barreras que puedan impedir el acceso igualitario de la mujer y/o determinados grupos de la población más que imponer a la fuerza una mayor participación femenina. En todo caso, si ya se han instaurado cuotas, se debe velar para que éstas sean efectivamente transitorias y no permanentes, ya que la imposición de cuotas lesiona la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

5. CONCLUSIONES

En Chile ha habido un gran avance en todos los ámbitos relacionados con el desarrollo de la mujer. Como se vio los niveles educacionales de hombres y mujeres son bastante similares y la mujer avanza cada día más a la par del hombre en profesiones y actividades que hace un par de décadas eran ejercidas por el. De hecho, hoy hay una mayor matrícula de educación superior de mujeres. El ingreso de la mujer al mercado laboral ha crecido enormemente en las últimas décadas y hoy alcanza el 50%. Hoy las mujeres son más educadas, tienen menos hijos (a lo más 2) y las familias son más chicas y participan en mayor medida en el mercado laboral.

Como se demuestra en este estudio, mucha de las actividades de hombres y mujeres está influida por preferencias distintas entre ambos sexos. Aun cuando no habría restricciones para que cada cual pueda ejercer la actividad que prefiera, mujeres y hombres tienden a estudiar distintas profesiones y también a trabajar en diferentes áreas de actividad económica. Las mujeres tienden a agruparse más bien en torno a los servicios, la educación y salud y los hombres en áreas más ligadas a la producción de bienes y servicios y extracción de recursos naturales.

Por cierto, aún se constatan brechas en muchos ámbitos las que afortunadamente se han ido reduciendo a través del tiempo. Como lo demostró un estudio que considera las brechas salariales de los últimos 30 años, éstas se habrían reducido a la mitad (de -35% a -18%). Si se desagregan los datos, se demuestra que estas brechas pueden estar influidas además por diversos factores, como el tamaño de la empresa, las horas trabajadas y en especial, el nivel educacional. Como mostraron los datos referidos a ingresos hora según tipo de ocupación, se constata que en el caso de profesionales, científicos e intelectuales es donde se observan las mayores brechas de ingreso de la mujer respecto del hombre.

Por su parte, las responsabilidades asumidas por hombres y mujeres en cuanto al cuidado y crianza de los hijos son una de las principales diferencias al momento de salir a trabajar. Cuando hay hijos, son muchas las mujeres que se

restan de trabajar o bien, ajustan sus horarios para hacerlos compatibles con el cuidado de los hijos. Los hombres, por lo general no hacen estos ajustes y por lo tanto, no están afectos a ese mayor costo.

¿Cómo avanzar?

Las políticas públicas en torno a la mujer debieran promover el apoyo necesario en aquellos ámbitos que favorezcan su desarrollo, pero siempre respetando las preferencias de cada una, sin imponer formas únicas de qué y cómo se deben hacer las cosas.

Una agenda que busque la no discriminación de la mujer, por su parte, debe sustentarse en una mayor libertad que le permita abrir más espacios y oportunidades en la sociedad. Así al menos se demuestra en un número creciente de países, que han adoptado instituciones políticas y económicas que promueven una mayor libertad económica, la que a su vez ha sido favorable al logro de un mayor bienestar y oportunidades para la mujer.

En nuestro país, los aspectos prioritarios en que se requiere de mayor apoyo a través de políticas públicas, dicen relación con facilitar aún más la inserción de la mujer en el mercado laboral y el tema del cuidado infantil.

Así, se debieran promover iniciativas que busquen facilitar una legislación laboral más flexible o iniciativas como el teletrabajo, que favorecen una mayor compatibilidad con el cuidado de los hijos y a la vez, abran más opciones y oportunidades laborales a la mujer. Esto podría hacerse a través de jornadas de trabajo más adaptables a las distintas realidades de las trabajadoras, que permitan más arreglos de horarios y otros beneficios familiares.

El cuidado infantil representa la barrera más importante para el trabajo de la mujer en Chile y en la medida que haya un mayor apoyo público en este ámbito, se facilita su inclusión en el mercado laboral. Todos los programas de apoyo y cuidado infantil a las madres que trabajan son importantes y no sólo en la etapa preescolar.

Algunas formas de dar un mayor incentivo a la participación laboral de mujeres están relacionadas con lo siguiente:

- El Artículo 203 del Código del Trabajo establece que las empresas que ocupen más de 20 trabajadoras deban financiar el costo de sala cuna, independiente si tienen hijos menores de dos años, lo que hoy constituye una barrera importante para la contratación de mujeres. En este sentido será importante avanzar en la eliminación de esta norma ya obsoleta, reemplazándola por un sistema que integre a todas las mujeres que tengan hijos de hasta 2 años y que coticen en algún sistema previsional.
- Aumento de la cobertura preescolar, a través de una subvención para que más instituciones privadas participen en esta tarea y que permita complementar la labor de los jardines públicos de JUNJI e INTEGRA.
- Aumentar la cobertura de los programas de apoyo a madres que trabajan, que puedan efectuarse en los colegios después de la jornada escolar, como se hace actualmente a través del programa de 4 a 7 del Ministerio de Educación.

Respecto de la participación de la mujer en las esferas de decisión, ya sea política o empresarial, se ha visto que si bien aún es baja en comparación con otros países, ha venido aumentando sistemáticamente a través del tiempo. Los instrumentos de discriminación positiva usados para lograr una mayor integración de mujeres en estos ámbitos, como las cuotas de género obligatorias, no parecen ser los más apropiados, ya que muchas veces terminan vulnerando el principio de igualdad universal. Mujeres más educadas y empoderadas, atendiendo a sus preferencias personales, debieran poder acceder con el tiempo en mayor medida a dichos cargos.

Por último, es importante señalar, como se vio en el estudio, que aún hay factores culturales que influyen en el rol de la mujer en el hogar y la familia, especialmente cuando hay hijos pequeños. Estos factores llevan a que aún mu-

chas mujeres quieran permanecer en sus hogares en vez de salir a trabajar. Las generaciones más jóvenes y más educadas han avanzado y entendido mejor su rol en la familia y cuidado de los hijos, compartiendo responsabilidades, lo que ha permitido reducir las brechas laborales desfavorables a la mujer.

6. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Banco Mundial: *Índice de Desigualdad de Género* 2017.

Comunidad Mujer: *Encuesta Barómetro Mujer y Trabajo*, 2008.

Comunidad Mujer: *Detrás de la Puerta, Trabajo, Roles de Género y Cuidado Infantil*, 2012.

Chelsea Follet, *How Markets Empower Woman; CATO Policy Analysis* No.859, December 2018.

Dufflo Esther; *Women Empowerment and Economic Development*. Journal of Economic Literature, 50(4), 2012.

Fuentes A., Vergara R., *Brecha Salarial de Género 1990-2017*; Puntos de Referencia No. 490, Octubre 2018 Centro de Estudios Públicos.

Heritage.org: *Índice de Libertad Económica* 2019.

INE, *Encuesta Suplementaria de Ingresos*, 2017.

Libertad y Desarrollo, Tema Público No. 1389, 8 de marzo 2019: *Oportunidades de Mujeres y Hombres*.

Libertad y Desarrollo, Tema Público No. 1.406, 5 julio 2019: *Propuesta de Cuotas en Elecciones Municipales*.

MIDEPLAN, Resultados Encuesta CASEN 2017.

MINEDUC, SIES.cl, Informe Matrícula de Educación Superior, 2017.

UNDP, 2017, Índice de Desigualdad de Género.

Larrañaga Osvaldo, *Participación Laboral de la Mujer en Chile*, Depto. de Economía U. de Chile, 2015.

R. Fricke; *Impact of Economic Freedom and Women's Well-Being*. Fraser Institute, 2018.

Pontificia Universidad Católica: Encuesta Bicentenario 2018.

Puentes E. y Ruiz Tagle J.; *Acceso Laboral de las Mujeres y la Distribución de Roles al Interior del Hogar*. Centro de Microdatos, Depto. De Economía, U. de Chile, 2011.



LIBERTAD Y DESARROLLO