



UNIVERSIDAD DEL BÍO-BÍO

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
MAGÍSTER EN GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS Y HABILIDADES
DIRECTIVAS**

TÍTULO:

**ANALISIS DE LAS NORMAS DE PROTECCIÓN A LA
PARTICIPACION LABORAL DE LA MUJER Y LA
IGUALDAD DE GÉNERO EN CHILE**

Tesis para optar al Grado de Magíster en Recursos Humanos y Habilidades Directivas

TESISTAS:

Marlene Alejandra Alvial Ortiz
Fabiola Idaly Burgos Sanhueza

PROFESORA GUÍA:

Carolina Elena Leyton Pavez

Concepción, 2014

INDICE DE CONTENIDOS

	Página
AGRADECIMIENTOS Y DEDICATORIA	9
RESUMEN EJECUTIVO	10
CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN	
1.1. Antecedentes Generales	13
1.2. Justificación de la Investigación	14
1.3. Planteamiento del Problema	18
1.4. Objetivos de la Investigación	19
1.4.1 Objetivo General	19
1.4.2 Objetivos Específicos	19
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO	
2.1 Conceptos	20
2.1.1 La Maternidad y el Trabajo	21
2.1.2 La Parentalidad y el Trabajo	21
2.1.3 Corresponsabilidad Social y el Trabajo	22
2.1.4 La Conciliación del Trabajo y Familia	23
2.1.5 La Inserción Laboral Femenina en Chile	24
2.1.6 Protección a la Maternidad en el Derecho Laboral	28
2.1.7 La Igualdad de Género y el Trabajo	30
2.2 Modelo de Igualdad de Género	35
2.3 Tensiones Presentes entre Maternidad y Trabajo	37
2.4 Descripción General de Información Investigada	40
CAPÍTULO III: METODOLOGÍA	
3.1 Tipo de Estudio	43
3.2 Diseño de la Investigación	43
3.3 Recolección de Datos	43
3.4 Criterio de Selección de Países	44
3.5 Criterio de Selección de Variables	44
3.6 Descripción de Variables Dependientes e Independientes	44

3.6.1 Variables Dependientes	45
3.6.1.1 Índice de Desarrollo Humano (IDH)	45
3.6.1.2 Índice de Brecha de Género (GGG)	45
3.6.1.3 Participación Laboral de la Mujer	47
3.7 Nómina de Variables Independientes	47
3.8 Descripción de Variables para el “Normas De Protección a la Participación Laboral de la Mujer Chilena y la Igualdad de Género”	50
3.9 Identificación de Actores Relevantes	60
CAPÍTULO IV: RESULTADOS	
4.1 Análisis de la Evolución de la Mujer en el Ámbito del Trabajo	64
4.2 Participación Laboral Femenina según Quintil de Ingresos	65
4.3 Participación Laboral Femenina según Sector Económico	66
4.3.1 Participación Laboral Femenina en Sector Primario	66
4.3.2 Participación Laboral Femenina en Sector Secundario	67
4.3.3 Participación Laboral Femenina en Sector Terciario	69
4.4 Análisis de los Obstaculizadores y Facilitadores que Influyen en la Participación Laboral de la Mujer	71
4.4.1 Factores Influyentes en la Inserción Laboral Femenina	71
4.4.2 Factores que Dificultan la Participación Laboral Femenina	72
4.4.2.1 Factor Diferencias en la Educación y Capacitación	72
4.4.2.2 Factor Composición Familiar	73
4.4.2.3 Factor Estado Civil	80
4.4.2.4 Factores Demográficos	81
4.4.3 Factores Facilitadores de la Incorporación Laboral Femenina	82
4.4.3.1 Factor Económico	82
4.4.3.2 Factor Profesional	83
4.4.3.3 Factor Socio-afectivo	84
4.5 Comparación de las Principales Normativas Internacionales en el Ámbito de la Participación Laboral de la Mujer y la Igualdad de Género	84
4.5.1 Criterios Estadísticos	84

4.5.2 Variables	85
4.5.3 Relaciones entre Variables Nominales y Ordinales	85
4.5.4 Correlaciones	86
4.5.4.1 Correlación de Pearson	86
4.5.4.2 Correlación de Rho de Spearman	86
4.6 Planteamiento de Hipótesis en Correlaciones	87
4.7 Procedimientos Estadísticos	87
4.8 Prueba de Normalidad	87
4.9 Modelo de Protección a la Maternidad y Corresponsabilidad Familiar basado en el Índice de Disparidad de Género o Global Gender Gap (GGG)	89
4.9.1 Correlación Rho de Spearman	91
4.10 Modelo de Protección a la Maternidad y Corresponsabilidad Familiar basado en el Índice de Desarrollo Humano (IDH)	94
4.10.1 Correlación Rho de Spearman	94
4.11 Modelo de Protección a la Maternidad e Igualdad de Género basado en la Tasa de Participación de la Mujer en el Trabajo (TPMT)	96
4.11.1 Correlación Rho de Spearman	98
4.12 Educación y Participación de la Mujer en el Trabajo	100
4.13 Correlación entre Estudios Desarrollados por la Mujer y la Tasa de Participación de la Mujer en el Trabajo (TPMT)	102
4.13.1 Correlación Rho de Spearman	104
4.14 Correlaciones detectadas	105
4.14.1 Tasa de Participación Económica y Oportunidades de la Mujer	105
4.14.2 Igualdad de Salarios entre Hombres y Mujeres	112
4.14.3 Porcentaje de Madres con Empleo sobre el Total de Madres	117
4.14.4 Tasa de Empoderamiento Político Mujer/Hombre	123
4.15 Resumen de los Resultados por objetivo de la investigación	126
CAPÍTULO V: CONCLUSIONES	
5.1. Conclusiones Específicas por Objetivo	138

5.1.1 Análisis de la Evolución de la Inserción de la Mujer al Ámbito del Trabajo, Considerando los Distintos Actores Involucrados.	138
5.1.2. Análisis de los Factores Facilitadores y Obstaculizadores que influyen en la Participación de la Mujer en el Trabajo.	139
5.1.3 Comparación de las Principales Normativas Internacionales en el Ámbito de la Participación Laboral de la Mujer y la Igualdad de Género	140
5.1.4 Conclusión General	142
5.2. Recomendaciones	143
5.3 Limitaciones	144
BIBLIOGRAFÍA	146
ANEXOS	152

ÍNDICE DE ANEXOS

	Página
Anexo N°1 Trabajadores Dependientes por Tipo de Contrato, según Sexo y Rama de Actividad Económica Primaria	152
Anexo N°2 Trabajadores Dependientes por Tipo de Contrato según Sexo y Rama de Actividad Económica Secundaria	152
Anexo N°3 Trabajadores Dependientes por Tipo de Contrato según Sexo y Rama de Actividad Económica Terciaria	153
Anexo N°4 Clasificación por Sector	154
Anexo N°5: Tabla de Participación en la Fuerza de Trabajo por Sexo Trimestre Febrero-abril 2014 según NENE, INE	155
Anexo N°6 Respuesta de la Presidenta de la Republica sobre Los Objetivos del Ministerio de la Mujer	156
Anexo N°7 Base de datos de variables estudiadas	159

ÍNDICE DE TABLAS

	Página
Tabla N°1: Número y Porcentaje de Trabajadores por Tamaño de Empresa y Género	17
Tabla N°2: Descripción de Variables	51
Tabla N°3: Actores Relevantes	54
Tabla N°4: Escala de Interpretación del Coeficiente de Correlación de Spearman	81
Tabla N°5: Significado del Valor de Correlación	81
Tabla N°6: Pruebas de Normalidad	82
Tabla N°7: Correlación de Pearson	84
Tabla N°8: Correlaciones Semana Permiso en Hombres, % del PIB, Tasa Salud, Tasa Escaño	85
Tabla N°9: Resultados de Correlación de Spearman	88
Tabla N°10: Resultados de Aplicación de la Correlación de Pearson	90
Tabla N°11: Resultados de la Aplicación de la Prueba de Correlación de Spearman	92
Tabla N°12: Prueba de Normalidad	95
Tabla N°13: Correlación de Pearson	96
Tabla N°14: Correlación	98
Tabla N°15: Razones de la Mujer para no Buscar Trabajo	102
Tabla N°16: Participación de la Mujer en la Cámara Baja	117
Tabla N°17: Definición de Stakeholders	121
Tabla N°18 Identificación de Actores Relevantes	121
Tabla N°19: Facilitadores y Obstaculizadores	124
Tabla N°20: Resultados del Estudio de Correlación entre la Normativa Internacional de los Países de la OCDE y su Influencia sobre la Participación Laboral y la Igualdad de Género.	125
Tabla N°21: Medidas y Responsable Inicial	130

ÍNDICE DE GRÁFICOS

	Página
Gráfico N°1: Porcentaje de Trabajadores chilenos por Sexo	17
Gráfico N°2: Porcentaje de mujeres trabajadoras del total de trabajadores	58
Gráfico N°3: Ingreso Per-cápita de Hombres y Mujeres Según Quintil	59
Gráfico N°4: Participación de Mujeres y Hombres en el Sector Primario	60
Gráfico N°5: Participación de Mujeres y Hombres en el Sector Secundario	62
Gráfico N°6: Participación de Mujeres y Hombres en el Sector Terciario	63
Gráfico N°7: Número de Ocupados de 15 Años y más, Según Sexo y Nivel Educativo	66
Gráfico N°8: Evolución Tipo de Hogares, 1990-2000-2011	67
Gráfico N°9: Nivel de Empleo de las Mujeres con Hijos entre 0 Y 14 años medido en Porcentaje (2011)	69
Gráfico N°10: Empleo de las Mujeres Madres Respecto al Número de Hijos	70
Gráfico N°11: Horas Semanales Estimadas al Cuidado de Niños Según Género	71
Gráfico N°12: Horas semanales destinadas al cuidado de personas discapacitadas y de la tercera edad	72
Gráfico N°13: Evolución del Estado Civil Según Sexo, 1990-2000-2011	74
Gráfico N°14: Participación Laboral según edad y género	75
Gráfico N°15: Evolución de hogares con jefatura femenina	76
Gráfico N°16: Evolución Tasa de Participación Laboral Femenina Según Nivel Educativo, (Porcentaje)	77
Gráfico N°17: Porcentaje de influencia de las 5 variables relacionadas al Índice de Brecha de Género.	85
Gráfico N°18: Porcentaje de influencia de las 5 variables relacionadas al Índice de Desarrollo Humano.	87
Gráfico N°19: Porcentaje de influencia de las 5 variables relacionadas al Índice de Desarrollo Humano.	89
Gráfico N°20: Porcentaje de influencia de las 4 variables relacionadas a la Tasa de Participación de la Mujer en el Trabajo.	92

Gráfico N°21: Porcentaje de influencia de las 3 variables relacionadas a la Tasa de Participación de la Mujer en el Trabajo.	94
Gráfico N°22: Porcentaje de influencia de las 5 variables relacionadas al nivel de educación de la Mujer.	97
Gráfico N°23: Tasa de educacional Gender Gap mujer/ hombre	99
Gráfico N°24: Proporción de padres empleados con descanso parental y con hijos menores de 1 año	104
Gráfico N°25: Igualdad de Salarios entre hombres y mujeres	106
Gráfico N°26: Nivel Educacional Proporción Relativa Brecha Salarial	109
Gráfico N°27: Porcentaje de titulaciones universitarias en ingeniería, fabricación y construcción	110
Gráfico N°28: Porcentaje de mujeres y hombres titulados en carreras de humanidades y artes.	110
Gráfico N°29: Porcentaje de empresas obligadas a proporcionar sala separadas por cumplimiento y por actividad económica	113
Gráfico N°30: Razones por la que las empresas obligadas a otorgar sala cuna, no lo hacen	115

DEDICATORIAS Y AGRADECIMIENTOS

Agradezco a Dios por permitir este gran logro y acompañarme en este nuevo desafío. A Mis padres Emilia y Sebastián por su apoyo y confianza eternas. A mi amado esposo Pedro, quien hizo posible llegar al final de esta gran travesía dándome ánimo, fuerza para continuar y entregando su amor incondicional, cuidando de nuestros hijos con mucha dedicación y cariño. A mis hijos Sebastián y Franco, por la constante preocupación, apoyo y cariño que me entregaron y por el tiempo que me regalaron y que les debo. A toda mi familia por su apoyo. A mi amiga y compañera Fabiola, por su infinita paciencia, cariño y por la linda amistad que me ha entregado. A mis profesoras y a mi Universidad por recibirme nuevamente en sus aulas. A todas las mujeres de Chile.

Marlene Alvial

Mis grandes proyectos siempre han estado acompañado por quienes han creído en mí, me han alentado a comenzar y terminar, dándome su apoyo incondicional, mi madre Gladys, mi padre Fernando, mis hijos Camila, Daniela, Gonzalo, Vicente, mi esposo Jorge. A ti Marlene mi pequeña y gran amiga, tu amistad, entusiasmo, tesón, entre tus muchas cualidades fueron un gran aliado para nosotras. A mis profesoras y mi Universidad que siempre me han acogido a través de quienes siempre están ahí para nosotros sus alumnos. La experiencia en esta Tesis fue maravillosa, entrar al mundo laboral de la mujer, nos dio otra mirada y opinión en relación a este gran y apasionante tema, dedico esta tesis a todas las mujeres trabajadoras chilenas.

Fabiola Burgos

RESUMEN EJECUTIVO

La baja participación laboral de la mujer en el trabajo es una preocupación no sólo nacional sino que también internacional. La influencia de normativas que estimulan la participación laboral de la mujer en países que llevan el liderazgo en esta materia, dan una muestra clara de las ventajas sociales que da como resultado la incorporación de la mujer al trabajo. Un ejemplo en Suecia de estas medidas es la implementación de un Ministerio de Igualdad de Oportunidades, cuyo objetivo es que hombres y mujeres gocen de las mismas oportunidades, derechos y obligaciones en todos los ámbitos de sus vidas, promoviendo así el progreso de la sociedad.

Diversos organismos tales como la Organización de Naciones Unidas (ONU) y la Organización Internacional del Trabajo (OIT) han relevado su importancia a través del establecimiento de condiciones y medidas para propender a disminuir la brecha de género en todo ámbito, especialmente en el mundo del trabajo. Diversos estudios que se mencionarán en el transcurso de esta investigación han abordado tanto el concepto de la participación laboral de la mujer, como la igualdad de género.

Los aspectos que han servido de base para el marco teórico de la presente investigación, son la parentalidad, corresponsabilidad familiar, conciliación trabajo y familia. Desde estos conceptos nace la inquietud de las investigadoras en analizar si existe una influencia en normativas y políticas concretas asociadas a estos conceptos, sobre la participación laboral de la mujer y la igualdad de género. Establecida la relación entre dichas normativas y prácticas sobre la participación laboral de la mujer y la igualdad de género, se realiza una comparación de normativas internacionales y se proponen medidas posibles de implementar en Chile.

Para el logro del objetivo de esta investigación se analiza la evolución de la inserción de la mujer al ámbito del trabajo, considerando los distintos actores involucrados, junto con identificar y analizar los facilitadores y obstaculizadores que influyen en la participación de

la mujer en el trabajo, para luego comparar las principales normativas internacionales en el ámbito de la participación laboral de la mujer y la igualdad de género.

Posteriormente se analiza estadísticamente la relación entre las normas de protección a la parentalidad, corresponsabilidad familiar y conciliación trabajo - familia sobre la participación laboral de la mujer, la igualdad de género y sobre el índice de desarrollo humano.

Finalmente, luego del análisis de los resultados, se efectúa una descripción del estado de aquellas variables relevantes a nivel internacional y nacional para culminar con recomendaciones basadas en la experiencia internacional posibles de implementar en Chile.

La información obtenida desde distintos medios formales a nivel nacional e internacional, evidencian los avances y las brechas que aún separan a Chile de otros países, los cuales han desarrollado medidas que han mejorado la inserción laboral de la mujer, considerando los distintos actores que son partícipes activos en la conciliación entre los ámbitos laboral y familiar, la parentalidad, la corresponsabilidad familiar y la igualdad de género.

Los datos concluyentes de esta investigación muestran entre otras variables que el aumento del empoderamiento político en la mujer como además la reducción de la brecha salarial entre hombre y mujer y el nivel educativo alcanzado, han incidido positivamente en países que han invertido en estas materias.

Palabras Claves: Igualdad de Género, Conciliación trabajo y familia, Participación laboral de la mujer.

CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN

La participación de la mujer en el mercado del trabajo, ha generado grandes cambios en la sociedad, replanteamientos en temas tales como la protección a la maternidad para las mujeres que trabajan, la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el trabajo, la corresponsabilidad social o familiar, la parentalidad y la conciliación trabajo y familia. Lejos quedaron las características que enmarcaban al hombre proveedor y la mujer cuidadora (Caamaño, 2009).

Los cambios generados en el tiempo y los debates en relación a la inserción de la mujer al trabajo nacen del beneficio que tiene para la sociedad la participación laboral de la mujer. Existen distintos estudios a nivel nacional e internacional que permiten clarificar lo expuesto, sin dejar de sincerar la precariedad a la cual se enfrentan las mujeres de menos recursos en el mundo laboral.

Se identifican los actores relevantes, los cuales en conciliación deben generar las instancias para aumentar la participación laboral de la mujer y generar con estas medidas el beneficio para la sociedad por lo que “La legislación y las políticas públicas orientadas a la conciliación con corresponsabilidad social que aquí se propone contribuirán además a generar trabajo decente, reducir la desigualdad socioeconómica; promover la equidad de género, y mejorar la capacidad productiva de la fuerza de trabajo” (OIT-Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, 2009, p.10).

En esta investigación se citan estudios realizados en estas materias por la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE), Organización Internacional del Trabajo (OIT), Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), entre otros. Además, se incluyen otros artículos nacionales relacionados, los cuales incorporan información de distintos países, permitiendo con ésto, tener a la vista datos estadísticos y desarrollar comparaciones entre países sobre las medidas adoptadas en estas materias. Lo anterior, con el objeto de generar propuestas de mejoras en relación a las medidas adoptadas hasta ahora en Chile.

1.1. Antecedentes Generales

Si bien, Chile ha generado cambios, más bien incipientes, tras la búsqueda de la igualdad de género, la corresponsabilidad familiar, conciliación trabajo y familia, parentalidad y en particular en el derecho laboral, aún persiste la baja participación laboral de la mujer. Esta baja participación podría disminuirse a través de modificaciones al sistema de protección a la maternidad, normas de inclusión a la parentabilidad, políticas públicas orientadas a la disminución de la brecha que existe en el ámbito laboral entre hombres y mujeres (Caamaño, 2008).

De acuerdo a Caamaño (2009), el conjunto de normas laborales que, si bien persigue proteger al hijo y a su madre, agrega un peso relativo sobre la mujer al momento de decidir su contratación lo que atenta contra la igualdad de oportunidades en el acceso al trabajo (Caamaño, 2009). Por tanto a partir de esta conclusión, se hace necesario buscar que medidas lograrían un aumento en la participación de la mujer en el ámbito laboral y la igualdad de género.

Según la Subsecretaría del Trabajo de Chile (2014), la tasa de participación laboral femenina subió 12,8% y la tasa de desocupación disminuyó aproximadamente un 8%, entre 1986 y el 2010. Sin embargo estos valores si se comparan con los países miembros de la OCDE, Chile se ubica entre los países con menores tasas de participación laboral femenina, ubicándose en el lugar 31 de un total de 34 países.

Según la Nueva Encuesta Nacional de Empleo (NENE) del trimestre febrero-abril 2014 en Chile, del total de las mujeres en edad para trabajar, sólo 48,5% forma parte de la fuerza laboral chilena, mientras que en el caso de los hombres es de un 72%, lo que indica una importante diferencia, en la participación laboral.

1.2. Justificación de la Investigación

En la búsqueda de una explicación de la brecha de género en la participación laboral, se explora diversas teorías al respecto, las cuales abarcan desde aspectos culturales y sociales relacionados a los roles de género hasta aspectos prácticos como la ausencia de medidas de conciliación trabajo y familia, relacionada con la maternidad, la corresponsabilidad familiar y la parentalidad.

Desde esta inquietud, se inicia la presente investigación que analiza la inserción de la mujer al mundo laboral, la actual legislación chilena en materia de conciliación trabajo y familia en relación a la maternidad, parentalidad, corresponsabilidad familiar y las medidas internacionales adoptadas en estas materia, para finalizar con propuestas de mejoras, las cuales considerarán la participación de los distintos actores relevantes en pos de beneficiar a la sociedad tras un aumento de la inserción laboral femenina. Para determinar qué factores inciden en la participación laboral y cuales tienen un impacto sobre la igualdad de género, se efectuará un estudio de correlación. De acuerdo a estos resultados y en base a la experiencia de otros países, se propondrán sugerencias para elevar la participación femenina y propender a disminuir las brechas laborales entre hombres y mujeres.

Según Caamaño (2009), actualmente existen políticas públicas y una apertura social, que se orienta a disminuir la desigualdad de género entre hombres y mujeres en términos de participación laboral, lo cual ha permitido comprender la dinámica que prevalece en Chile. Por otro lado, la motivación por insertarse laboralmente por parte de la mujer, puede deberse a la necesidad de obtener un nivel de remuneración económica; mayor participación social y mayor desarrollo personal, dado el aumento en su participación como Jefa de Hogar. Sin embargo, existen factores que dificultan la inserción laboral de la mujer, los cuales se relacionan con temas culturales como de condicionales laborales propiamente tal.

Caamaño (2008), da cuenta de la evolución que ha tenido el Derecho del trabajo a nivel internacional frente a la integración paulatina de la mujer en el plano laboral, explicando este proceso a través de cuatro fases.

La primera fase está dada por la aceptación de la sociedad a los dos roles de la mujer como trabajadora y madre. Desde este punto nace la necesidad de un reguardo normativo que evite la discriminación en el empleo y que permita a la mujer conciliar trabajo y familia.

La segunda fase es la evolución que ha tenido la participación de los padres trabajadores en el proceso de maternidad. En Chile se ejemplifica a través de la normativa que permite hacer uso de una parte del descanso maternal, por ejemplo, ante la muerte de la madre o la adopción (artículo 195 inciso 3° del Código del trabajo) ó de la posibilidad de hacer uso del permiso postnatal parental. En esta fase, la titular del derecho sigue siendo la mujer quien tiene la posibilidad de ceder parte de sus beneficios al hombre. Chile se encuentra actualmente en esta etapa de evolución del derecho laboral.

La tercera fase de evolución del Derecho del trabajo, se relaciona con la titularidad indiferenciada de los derechos de conciliación destinados al cuidado y atención de hijos y familiares, los que se reconocen como derechos individuales de los trabajadores, sean estos hombres o mujeres.

La última fase es la evolución del cambio de roles de hombres y mujeres en el plano familiar y laboral, superando el clásico modelo de reparto de responsabilidades familiares que marginan al hombre en el cuidado y atención de sus hijos. En esta etapa ya se ha generado un cambio cultural acerca de los roles de género y la corresponsabilidad familiar y el derecho laboral pasa a regular esta nueva concepción a través de normativas. En esta etapas se encuentran países tale como Suecia, Dinamarca, Finlandia y Noruega.

Estas fases dan cuenta del incipiente avance que ha tenido Chile en esta materia, dejando en esta investigación la evidencia que aún existen medidas abordables para aumentar la

inserción de la mujer al trabajo, disminuir la desigualdad de género a través de la corresponsabilidad familiar, parentabilidad y conciliación trabajo y familia.

El Estado de Chile a través del actual gobierno, mantiene en su agenda materias tendientes a estimular la inserción de la mujer al trabajo y éstas se relacionan con medidas generales que se detallan en el sitio web de la Subsecretaría del Trabajo y se señalan a continuación:

- “Para aumentar la ocupación femenina en empleos formales, se elevará la cobertura del subsidio al empleo femenino llegando al 60% de hogares de menores ingresos. Esto implicaría aumentar sustantivamente las beneficiarias”.

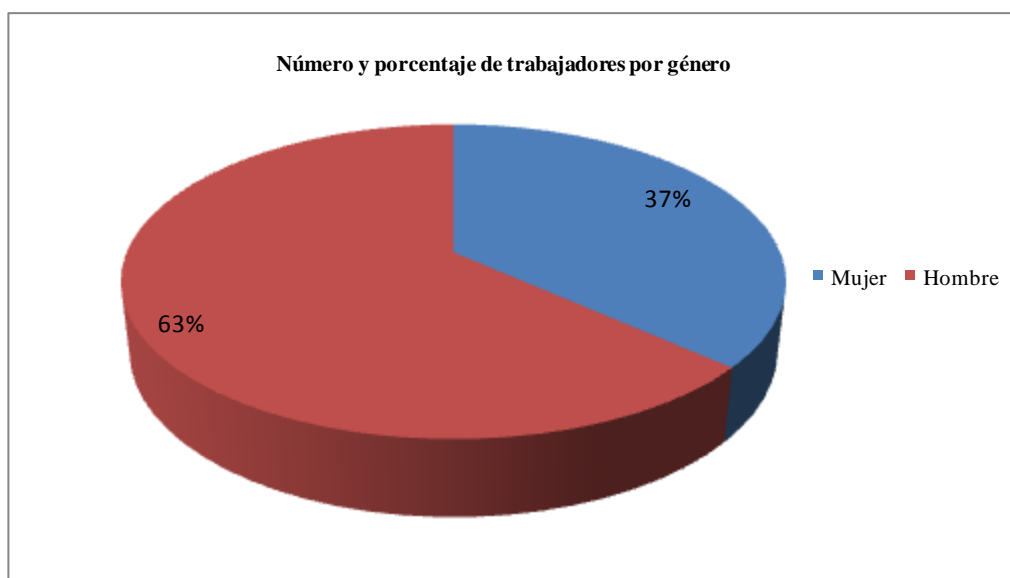
- “En Chile el peso del cuidado de los hijos cuyos padres trabajan, recae principalmente en las mujeres. Para evitar esta discriminación negativa se creará un fondo solidario constituido con aportes de trabajadores, empleadores y del Estado, el cual financiará un sistema universal de cuidado infantil y estimulación temprana para todos los hijos e hijas de trabajadores y trabajadoras. De este modo, el mayor costo de contratación que pesa hoy sobre las mujeres sería cubierto por todos los involucrados en la relación laboral”.

-“El Estado no puede quedar atrás en el objetivo de aumentar la participación laboral femenina, para ésto, el actual gobierno propone incorporar acciones positivas para la contratación femenina dentro de las políticas de selección del Sistema de Alta Dirección Pública. Una mayor equidad en el sector público, se espera que induzca al sector privado en la misma dirección.

De lo anterior es posible observar que existe una preocupación del Estado por modificar la actual estructura normativa en la que las mujeres son asociadas a un mayor costo de contratación al ser ellas titulares de derechos asociados a la maternidad. Se expone además como un objetivo de gobierno, aumentar la participación laboral femenina.

La Encuesta Laboral Encla 2011, desarrollada por la Dirección del Trabajo de Chile muestra la distribución de la fuerza laboral chilena por género, donde las mujeres representan un 36,7% correspondiente a 1.797.897 al momento de la aplicación de la encuesta y los hombres representan un 63,3% correspondiente a 3.104.633 personas.

Gráfico N° 1: Porcentaje de Trabajadores chilenos por género



Fuente: Dirección del Trabajo de Chile, (2011).

En la siguiente tabla se muestra el comportamiento de la participación de mujeres y hombres dependiendo del tamaño de la empresa. Se observa que las mujeres tienen una mayor participación en la gran empresa, según informa la Encuesta Laboral ENCLA del año 2011.

Tabla N° 1: Número y Porcentaje de Trabajadores por Tamaño de Empresa y Género.

Tamaño de empresa	Hombre	Porcentaje	Mujeres	Porcentaje
Microempresa (5 a 9 trabajadores)	124.666	65,7%	65.217	34,3%
Pequeña empresa (10 a 49 trabajadores)	522.495	68,7%	237.541	31,3%
Mediana empresa (50 a 199 trabajadores)	612.448	73,8%	217.023	26,2%
Gran Empresa (200 y más Trabajadores)	1.845.024	59,1%	1.278.114	40,9%

Total	3.104.633	63,3%	1.797.895	36,7%
--------------	------------------	--------------	------------------	--------------

Fuente: Dirección del Trabajo de Chile, (2011).

1.3. Planteamiento del Problema

Los actuales escenarios que conlleva la globalización, generan la necesidad de replantear y analizar cómo se puede aumentar la participación laboral de la mujer en Chile, dado que los análisis estadísticos vigentes de distintos países, permiten evidenciar el beneficio que conlleva para la sociedad la participación femenina en el trabajo. Sin duda debe existir un compromiso de los distintos actores relevantes para que esto sea efectivo y genere el beneficio esperado, por tanto las principales preguntas a responder a través de esta investigación son:

- ¿Existe relación entre las normas de protección a la maternidad y de corresponsabilidad familiar respecto de la participación laboral femenina y la igualdad de género?
- ¿Cuáles son las grandes tensiones a las que se enfrenta la mujer Chilena en el mundo Laboral?
- ¿Cómo participa la mujer en el trabajo en Chile?
- ¿Es posible efectuar propuestas en base a medidas adoptadas por otros países que han tenido éxito en disminuir la brecha de género en participación laboral y corresponsabilidad familiar?
- ¿Cuáles de estas medidas se podrían implementar en Chile?

1.4. Objetivos de la Investigación

La presente investigación ha definido los siguientes objetivos:

1.4.1 Objetivo General

Analizar la influencia de las normas de protección a la parentalidad, corresponsabilidad familiar, conciliación trabajo y familia sobre la participación laboral de la mujer y la igualdad de género en Chile.

1.4.2 Objetivo Específicos

Para lograr el objetivo general se ha definido los siguientes tres objetivos específicos:

1. Analizar la evolución de la inserción de la mujer al ámbito del trabajo, considerando los distintos actores involucrados a un nivel internacional y nacional.
2. Identificar los facilitadores y obstaculizadores que influyen en la participación de la mujer en el trabajo.
3. Comparar las principales normativas internacionales en el ámbito de la participación laboral de la mujer y la igualdad de género con las existentes en Chile.

CAPITULO II: MARCO TEORICO

En las siguientes páginas se entrega el respaldo teórico que sustenta la realización de esta investigación. El aumento de la participación de la mujer en el ámbito laboral, el cómo se ha posicionado en ciertos sectores laborales de nuestro país, los factores que afectan positiva y negativamente su inserción laboral, las manifestaciones en el derecho respecto a la protección a la parentalidad, corresponsabilidad familiar, igualdad de género, maternidad, y la conciliación trabajo y familia, son conceptos que se abordan en el Marco Teórico.

Los principales constructos son la maternidad, parentalidad, corresponsabilidad familiar, igualdad de género y la conciliación trabajo y familia.

El principal autor en el que se inspira la presente investigación es el profesor y Dr. en Derecho del Trabajo, Sr. Eduardo Caamaño Rojo, quien, a través de dos investigaciones previas aborda las temáticas sobre parentalidad, corresponsabilidad familiar, maternidad, igualdad de género y la conciliación trabajo y familia. De ahí la importancia de dar una continuidad a los estudios e incorporar las medidas abordadas por otros países que han avanzado positivamente en estas materias, para finalmente proponer mejoras al actual sistema Chileno.

2.1 Conceptos

A continuación se expondrán los conceptos básicos de esta investigación. Éstos son: maternidad parentalidad, corresponsabilidad familiar, igualdad de género y conciliación trabajo y familia

2.1.1 La Maternidad y el Trabajo

La maternidad ha evolucionado junto con la sociedad, en el transcurso de los siglos, en las distintas culturas, pensamientos y creencias. La maternidad en su sentido biológico efectivamente es una cualidad de la mujer quien adquiere la condición de madre por el hecho de parir. “Madre: mujer que ha parido” (Real Academia Española, 2012).

En Chile, el concepto de maternidad para efectos del derecho se extiende más allá de la maternidad biológica, otorgando derechos a quienes por adopción, tuición o cuidado personal de menores, estén a cargo de un menor por resolución judicial. Para efectos de este estudio, se utilizará el concepto de maternidad entendido por las normas de derecho civil, es decir, la maternidad biológica, aquella otorgada por reconocimiento y aquella decretada por sentencia firme en juicio de filiación. (Art. 179- 194, Título VII De la filiación, Código Civil).

2.1.2 La Parentalidad y el Trabajo

El concepto Parental es definido por la Real Academia como “Perteneiente o relativo a los padres o los parientes” (Real academia de la lengua española, 2012)

En la presente investigación el término parental estará orientado a los roles del padre trabajador y madre trabajadora y en su participación en las distintas responsabilidades que concilien trabajo y familia.

Caamaño (2008), muestra la evolución en Chile del concepto de corresponsabilidad familiar de trabajadores y trabajadoras en el cuidado de la familia.

Expone además, a través del artículo:

- El enfrentamiento de la sociedad contemporánea con el replanteamiento del modelo hombre proveedor y mujer cuidadora. Durante la Revolución Industrial, se incorporan al trabajo sin distinguir; hombres, mujeres y niños.
- Tras la inserción laboral de la mujer, ésta, se debe enfrentar a sus responsabilidades familiares y maternas, las cuales son un obstáculo para su integración y permanencia en sus trabajos, generando discriminación entre géneros en el ámbito laboral.
- La legislación laboral de aquellos países con mayor nivel de desarrollo que Chile, han articulado medidas de conciliación de trabajo y familia, las cuales han sido la clave para el desarrollo social y económico de estas naciones. Estas medidas tienen como característica principal la participación de la sociedad en conjunto, en pos de armonizar y conciliar las corresponsabilidades familiares entre hombre y mujer (Caamaño, 2008). Lo anterior deja de manifiesto que el Derecho del Trabajo reconoce la armonización que debe existir entre trabajo y vida familiar y el perfeccionamiento que necesita la normativa laboral chilena en esta materia.

2.1.3 Corresponsabilidad Social y el Trabajo

La corresponsabilidad social y la participación de la mujer en el trabajo son estudiadas por distintas organizaciones internacionales. Una de ellas es OIT, que define la asociación de corresponsabilidad social y el trabajo, según las siguientes líneas: “El concepto de corresponsabilidad social, está ligado a la distribución que tienen hombres y mujeres con las responsabilidades de la familia. También integran este concepto otros actores como Estado, el mercado, las familias y la sociedad”, OIT-PNUD Trabajo y Familia (2009).

2.1.4 La Conciliación del Trabajo y Familia

Palabras de las entrevistadas, Cuaderno de investigación n°49 “Segregación ocupacional y condiciones laborales en el sector de minería y construcción”, publicado en febrero de 2014 por la Dirección del Trabajo, Chile indica que “A veces me siento sobrepasada con una carga demasiado grande, con cosas pendientes en el trabajo y problemas en la casa” y “Una queda satisfecha y contenta con el incentivo económico, con los buenos salarios; pero insatisfecha familiarmente, son emociones contradictorias que no siempre son fáciles de resistir y que muchas veces presionan a renunciar” (p.87)

Una de las principales tendencias internacionales en materia de equidad, igualdad entre hombres y mujeres, no discriminación y protección a la maternidad, está dada por dos conceptos: Conciliación trabajo-familia e incorporación del padre en el proceso de maternidad (Caamaño, 2008).

Esta tendencia o más bien orientación exige políticas públicas que combinen ambos conceptos, como es el caso de Suecia, donde las políticas familiares pro-natalistas van de la mano con políticas de equidad de género. Lógicamente, cada país decidirá sus propias políticas de equidad de género considerando las recomendaciones internacionales a través de los convenios suscritos y tomando en cuenta la propia cultura de su país.

Caamaño (2007), en su trabajo “Oportunidades de conciliación de trabajo y vida familiar en la Legislación laboral chilena”, señala la importancia de revisar la actual legislación laboral de Chile principalmente por dos razones: Para cumplir con lo pactado en los convenios internacionales de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) específicamente el Convenio N°156 “Convenio sobre la igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras: trabajadores con responsabilidades familiares” del año 1981 ratificado por Chile el 14/10/1994 y también para responder a las necesidades de hombres y mujeres trabajadoras con responsabilidades familiares que actualmente tienen sólo algunos derechos reconocidos por la legislación laboral.

El Derecho Laboral ha estructurado sistemáticamente a través de una evolución de aproximadamente 100 años, un sistema de protección a la maternidad definiéndose aquel a través de los derechos o ámbitos que abarca tales como: descanso de pre y postnatal pagados, normas de protección a las condiciones laborales de embarazadas, permiso de alimentación, derecho a sala cuna, post natal parental, permiso por nacimiento del hijo del padre y fuero maternal (Caamaño, 2009). Sin embargo, dichas normas favorecen de modo muy tangencial el logro de conciliar trabajo y familia.

Recientemente se ha incorporado dos modificaciones al código del trabajo que establece permisos pagados por el empleador de 5 días en el caso de contraer matrimonio (Ley 20.764) y de medio día al año para realizarse exámenes preventivos de salud para hombres y mujeres (Ley 20.769). Ambas modificaciones efectuadas por Ley, reflejan el creciente interés del Estado por avanzar en la conciliación de trabajo y familia en Chile.

El estudio de Caamaño sirve de base teórica respecto al estado del arte de las normas de protección a la maternidad para el presente estudio y el interés reside en actualizarlo incorporando al análisis el actual post natal parental y las nuevas políticas de igualdad de género que se encuentran en la agenda pública del actual gobierno.

2.1.5 La Inserción Laboral Femenina en Chile

El hombre, a través de la historia, a fin de satisfacer sus necesidades ha debido realizar diversas actividades con el objetivo de obtener una remuneración, ya sea esta económica o material para asegurar su subsistencia. En el transcurso del tiempo, se ha asumido esta tarea como responsabilidad del género masculino, ya que, el género femenino debía cumplir con los “temas domésticos”, como velar por el bienestar de los hijos y realizar las labores del hogar, por lo que se restringía la posibilidad de participación laboral, situación que a través del tiempo se ha ido modificando, según Caamaño, (2009). Recién en la década del 90, las mujeres se incorporan con mayor fuerza al ámbito laboral, abordando diversas áreas e incluso desarrollando actividades que se caracterizaban por su masculinidad.

La mujer era vista en su sentido reproductivo, centrada en las labores domésticas y de crianza de los hijos, preocupada sólo de sus deberes como tal y minimizada socialmente, en una cultura donde el hombre era el proveedor de la familia. Esta visión ha ido evolucionando en la medida que la mujer se ha abierto espacios sociales, políticos y laborales (Caamaño, 2009).

Estudios conciliación trabajo – familia apuntan a responder las causas de la escasa presencia femenina en las empresas y específicamente en cargos de alto nivel jerárquico. Señalan como causas directas: las responsabilidades asociadas a su género, la maternidad y la dedicación que debe tener desde la gestación; factores que de alguna manera disminuyen la posibilidad de tener la continuidad laboral necesaria en cargos ejecutivos y de toma de decisiones (Sernam, 2011).

Bertoni (1998) señala que la integración de la mujer chilena al mundo laboral está enmarcada en una permanente discriminación en el transcurso de la historia, tanto en los accesos a los puestos de trabajo de mayor relevancia como en la oportunidad de mantenerse en aquellos, dada las responsabilidades asociadas a su género y por su rol de madre y criadora de sus hijos.

Avanzando una década, el escenario no ha variado en forma significativa, al revisar la información del Servicio Nacional de la mujer (2011), da cuenta que aún en Chile existe una baja presencia de mujeres en puestos de toma de decisiones en comparación con la de los hombres.

Según Bertoni (1998), la actividad económica donde mayoritariamente se han generado oportunidades en el acceso al trabajo a la mujer, están relacionadas con el comercio y servicios.

Como lo informa el estudio del Sernam (2011) sobre las Mujeres en Puestos de responsabilidad empresarial, de 155 directorios de empresa analizados se detectó que, sólo en 31 de ellos existe participación de mujeres, representando no más del 20% de las

empresas analizadas. Otro antecedente a considerar en este análisis es que las mujeres que participan en los directorios son parte de la familia dueña de estas empresas.

Existen estudios que dan cuenta de los beneficios que reporta para las empresas la participación de la mujer en sus directorios, tal como lo investigó Adler (2001) quien encontró correlación positiva entre participación laboral femenina y financial performance (desempeño financiero) mientras que Catalyst (2004), postuló que aquellas empresas con mayor participación femenina en sus directorios obtienen utilidades 53% mayores que aquellas que no tienen mujeres directoras. Este último estudio detectó relación entre ambas variables pero no logró establecer causalidad.

Otra información importante se obtiene del Censo (2012), el que arroja que las mujeres Jefas de Hogar representan en Chile el 36.40% (1.800.543 mujeres), mientras que en el Censo 2002, esta cifra fue de 31.52% (1.305.307 mujeres). En estos antecedentes, se observa el crecimiento de la responsabilidad familiar y laboral femenina, dando cuenta de la capacidad que tiene la mujer para administrar sus distintas responsabilidades como madre, trabajadora y jefa de hogar.

Por su parte, tanto las cifras de ocupación en Chile separadas por género, por tipo de contrato, así como la persistente desigualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres son indicadores irrefutables de la discriminación que aún afecta a las mujeres en el país. Así lo refleja, entre otros instrumentos, la Nueva Encuesta Nacional de Empleo, Nene, (2013) del Instituto Nacional de estadísticas.

Guzmán y Mauro (2004 citado en Contreras y Plaza, 2007) señalan que la inserción laboral de la mujer chilena depende de manera significativa de aspectos culturales. Estos aspectos, se encuentran sujetos a ciertos modelos que permiten representar el rol social del hombre y de la mujer. En la actualidad los modelos culturales sobre lo femenino y lo masculino, han cambiado debido a la creciente apertura económica y social del país. Confirmando lo anterior se cita en este estudio a las autoras Guzmán y Mauro (2004) quienes señalan que “En este marco, los crecientes niveles educativos, el descenso en el número de hijos y el

debilitamiento de la estructura familiar patriarcal organizada en torno a las decisiones masculinas, permitieron a las generaciones de mujeres más recientes acceder a las nuevas y distintas oportunidades laborales que les ofrecían los cambios en la organización productiva ocurridos en Chile en los años noventa” (Contreras y Plaza, 2007, p.7).

No es posible desconocer que la tasa de participación laboral femenina en Chile, ha tenido transformaciones con el paso de los años, dejando un claro avance en la inserción laboral de la mujer al mercado de trabajo como lo señalan Cabezas; Bustamante y Rueda (2011).

El Centro de Estudios de Libertad y Desarrollo (2011), indica que la tasa de participación laboral femenina en Chile ha subido en los últimos 20 años, de un 30,9% a 45,3%, sin embargo, aún se mantiene por debajo del promedio de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) que se encuentra en un 60%. De igual forma, el Diagnóstico de Género elaborado por el Servicio Nacional de la Mujer (Sernam) junto con el Banco Mundial y el Banco Interamericano de Desarrollo (2007), plantean que la igualdad de género en el mercado laboral es un área en la que Chile se encuentra detrás de otros países de América Latina y el Caribe y de naciones de ingresos medios altos. El estudio señala que Chile registra una de las tasas más bajas de participación laboral de la mujer en la región, y una profunda brecha salarial de género, donde el salario femenino es inferior al masculino, considerando un mismo cargo.

A través de los estudios y antecedentes señalados en esta primera etapa se puede apreciar que la inserción laboral de la mujer si bien, ha ido en crecimiento, persiste en ser comparativamente baja en relación al hombre y su participación está circunscrita a puestos de bajo nivel jerárquico, con remuneraciones inferiores. Guzmán y Mauro (2004) señalan que la inserción laboral de la mujer depende de factores culturales.

2.1.6 Protección a la Maternidad en el Derecho Laboral

Molina (2006) habla acerca de las acciones que se generan en las distintas instancias dentro de nuestra sociedad, las cuales apuntan a resguardar la protección de la maternidad e integra a otros actores en esta tarea, como es el cuerpo legislativo, que paulatinamente ha generado un escenario favorable para la integración de la mujer al trabajo. Sin embargo, la historia no siempre fue así, como ya se mencionaba, las primeras normas de protección a la maternidad apuntaban a proteger al infante y no a la madre como sujeto de derecho.

La creciente incorporación de la mujer al mundo laboral especialmente formal, ha llevado a realizar políticas de ajuste en los sistemas político-laborales de los países. Esto se ve reflejado en la suscripción a convenios internacionales de organismos como la OIT (Organización Internacional del Trabajo) o la adopción de recomendaciones emitidas por la Organización de Naciones Unidas entre otros estamentos.

Como señala Casas y Valenzuela (2012), las primeras manifestaciones legislativas del sistema de protección a la maternidad daban cuenta de un interés social y político de proteger la reproducción y a los hijos (renovación de la población) más que intentar proteger a la mujer-madre-trabajadora.

El cambio cultural lleva a preocuparse por la familia, el apego, cuidados infantiles como el derecho a ser amamantado.

Entre los años 1931 y 1973 se concretó mejoras en las condiciones laborales de las mujeres pero aun con el eje sobre la protección de los niños, tales como sala cuna, permiso de alimentación y fuero maternal. Estos derechos, si bien estaban consagrados, se establecieron bajo el condicionamiento de ciertos requisitos en su otorgamiento, más bien restricciones bajo el argumento de evitar abusos, en los años 90, se flexibilizó la forma de otorgar cada uno de estos beneficios con el objeto de adaptar su cumplimiento a la dinámica del trabajo y de la sociedad en su conjunto.

Habiendo esbozado muy someramente, la evolución de la normativa laboral cabe preguntar si la maternidad, entendida como un proceso que conlleva al cumplimiento de obligaciones por parte de los empleadores, es considerada un costo digno de evitar en pro de la eficiencia de las empresas. El derecho a la no discriminación y la búsqueda de la equidad de género, debe hacerse cargo del estigma de la mujer a ser considerada, sólo por su género como un componente potente en la estructura de costos y por tanto un punto negativo al momento de decidir la contratación entre un hombre y una mujer.

Caamaño (2009) describe la evolución del derecho laboral internacional y nacional en materia de protección a la maternidad y señala que el hecho de establecer normas que favorezcan la participación del padre en el proceso de maternidad y crianza de sus hijos podría contribuir a frenar la discriminación que se produce al momento de contratar trabajadores. El otorgamiento de derechos al padre planteados en este estudio fueron predictivos debido a que dos años más tarde se promulgó la ley del Post natal parental donde es posible traspasar hasta 6 semanas del postnatal al padre, dándole la oportunidad de hacerse partícipe activo de un proceso en el que tiene corresponsabilidad y que no debe ser considerado un asunto de mujeres.

Se ha avanzado en Chile con modificaciones a las leyes vigentes como el postnatal parental, el acceso a los jardines infantiles y salas cunas. Sin embargo, aún queda pendiente implementar políticas públicas que generen las mismas oportunidades para hombres y mujeres, en el acceso al mercado laboral, a educación y a puestos de trabajo que tengan la capacidad de toma de decisiones además que permita la corresponsabilidad familiar.

Aun cuando se ha avanzado en normas inclusivas al padre tendientes a equiparar la igualdad de género, no existe en la naturaleza de la legislación laboral la orientación de conciliar trabajo y familia. Proteger la maternidad sin la perspectiva de equidad de género es aumentar la discriminación de las mujeres al momento de ser contratadas y obligarlas a elegir entre trabajo o familia.

Se debe reconocer un avance en la legislación laboral chilena a través de la modificación del código del trabajo (Libro II, Título II) respecto de las normas de protección a la maternidad, las cuales a partir de la ley N°20.764 se denominan “De la maternidad, la paternidad y la vida familiar”. Dicha Ley además crea el permiso por matrimonio, como medida de conciliación entre trabajo y familia, emulando la experiencia de países tales como España, Italia, Francia, Alemania, Portugal y a nivel continental, Argentina, Brasil y Uruguay.

En el discurso de promulgación de dicha Ley, la presidenta de la república de Chile, Sra. Michel Bachelet señaló: *“Detrás de este nuevo derecho para los padres, hay un tremendo cambio cultural que se va generando como país: reconocer los derechos de los trabajadores, sean hombres o mujeres, para poder conciliar trabajo y cuidado parental. Pero también es una buena noticia para las mujeres trabajadoras, porque esta ley implica corregir un modelo que ha significado una menor participación de las mujeres en el mercado laboral, como consecuencia de prácticas discriminatorias contra ellas. Es una contribución concreta para disminuir esa discriminación en la contratación de las mujeres, al terminar con la idea de que la maternidad acarrea eso que llama “costos” adicionales”* Bachelet (2014)

2.1.7 La Igualdad de Género y el Trabajo

La Real Academia de Lengua Española define la Igualdad como la “correspondencia y proporción que resulta de muchas partes que uniformemente componen un todo. La equidad, por su parte es definida como la “disposición del ánimo que mueve a dar a cada uno lo que merece”. Finalmente, la paridad es definida como la “Comparación de algo con otra cosa por ejemplo o símil, igualdad de las cosas entre sí”.

Fritz y Valdés (2006), en base a las definiciones que nos entregan diversos autores tales como De Barbieri (1992 y 1996); Fraser (1997); Kabeer (1998); Kabeer y Subrahmanian (1996); Lamas (2000^a) y (2000b); Moore (1991); Scott (2000); Bourdieu (2000), unifica los conceptos de género y elabora la siguiente definición. “Es una construcción social y cultural (simbólica) de la diferencia biológica. Lo social apunta a las relaciones sociales de género, a la división del trabajo o actividades que hacen hombres y mujeres, es decir, a las prácticas. Lo cultural o simbólico refiere a las representaciones de lo femenino/masculino, las ideologías de género, los estereotipos de género, las definiciones ideales de lo que es ser hombre y ser mujer, a las valoraciones de lo femenino y lo masculino, a las identidades de género; en definitiva a las interpretaciones culturales de las prácticas, de lo que se hace” (p. 27)

Esta definición abarca dos dimensiones: la social y la cultural que en el ámbito laboral se manifiestan de forma concatenada a través de la división del trabajo y la interpretación de los que es propio de lo femenino y de lo masculino como por ejemplo la corresponsabilidad en el proceso de maternidad.

Marcela Pacará (2009) señala: *“De alguna manera, la distinción de género se reproduce en el campo laboral provocando un acceso desigual a los puestos de trabajo. Se genera una condición dispar en relación a las potencialidades de hombres y mujeres, debido principalmente, a la asignación “natural” y estereotipada de sus características. (p. 61)*

En base a esta afirmación se puede distinguir por una parte el reconocimiento de las diferentes características principalmente físicas que segregan a hombres y mujeres cuyos puestos son intensivos en esfuerzo físico tales como el trabajo en el sector de la construcción y la pesca, de aquella concepción arbitraria de lo que debe ser femenino y lo que debe ser masculino tales como las labores domésticas y de servicios donde la mujer lidera su participación.

Por su parte, el informe del año 2010 sobre Desarrollo Humano en Chile – “Género: los desafíos de la igualdad”, elaborado por el Programa de las Naciones Unidas para el

Desarrollo, define el concepto de género como: “los atributos sociales y las oportunidades asociadas con el ser femenino y masculino y las relaciones entre mujeres y hombres, niñas y niños, como también entre las mujeres y entre los hombres. Estos atributos, oportunidades y relaciones están construidas 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” (p.28).

En búsqueda de la igualdad de género, diversos autores definen este concepto, el cual, es noticia atingente en nuestro país. Es más, en Chile recientemente se ha anunciado el ministerio de la Mujer y de equidad de género a través de la firma del proyecto de ley por parte de la presidenta de la república Sra. Michelle Bachelet el 27 de marzo de 2014. Ésto, abre nuevas expectativas en relación a las medidas públicas que el gobierno considera necesarias, las cuales permitirían acortar la brecha que hoy existe en términos de igualdad de género en el ámbito laboral.

En la definición elaborada por Fritz y Valdés (2006), se destacan dos dimensiones del concepto de género: La social y la cultural. La dimensión social abarca la división del trabajo y la dimensión cultural refleja lo que la sociedad espera de ser mujer o de ser hombre.

La conciliación de ambas dimensiones llevaría inequívocamente al concepto de igualdad pues no habría discriminación hacia la mujer si se aceptara culturalmente que se desempeñen roles igualitarios sin prejuicio de lo que debe ser femenino y masculino. “La igualdad de género, no puede restringirse a igualar la participación de hombres y mujeres en distintos ámbitos y a la igual distribución de recursos, que por cierto son fundamentales, sino que debe ampliarse a la igualdad de resultados, y esto no es posible sin considerar la condición reproductiva de las mujeres. Por ende, hay situaciones en que es necesario, no sólo igualar las oportunidades, sino plantear formas distintas de hacer las cosas, porque el punto de partida es distinto. En consecuencia, resulta más adecuado utilizar como meta final una noción comprensiva de la equidad de género” (Fritz y Valdés, 2006, p. 88).

En este estudio queda reflejado el hecho que, establecer medidas proteccionistas a favor de la mujer no es una forma de discriminación contraria al hombre y un manifiesto feminista sino más bien constituye la búsqueda de equidad a partir de las naturales diferencias entre hombres y mujeres. Es respetar las diferencias de género y aplicar estrategias que permitan igual ejercicio de derechos y la obtención de iguales resultados entre ambos géneros.

El año 2012, cuando Michelle Bachelet era directora de la ONU Mujeres, al exponerse el Informe de Tendencias Mundiales del Empleo de las mujeres señaló: *“Si bien las mujeres contribuyen a la economía y a la productividad en todo el mundo, siguen enfrentando muchos obstáculos que les impiden realizar su pleno potencial económico. Esto no sólo inhibe a las mujeres, además frena el rendimiento económico y el crecimiento”*. También este informe analiza las desigualdades de género en materia de desempleo, empleo y participación de la fuerza de trabajo, entre otros aspectos.

Una de las directrices que propone el informe es equiparar la participación de ambos géneros en las obligaciones familiares al señalar: *“Equilibrar la división del trabajo remunerado y no remunerado entre mujeres y hombres, principalmente a través de programas que promuevan la repartición de las responsabilidades familiares”* (p.9).

Fritz y Valdés (2006) señalan que el modelo de Rao y Kelleher (2005) implica la búsqueda de un cambio en los sistemas sociales tanto formales como informales. Para lograr la equidad de género no sólo sería necesario que se impartan leyes proteccionistas si no que habría que lograr cambiar la conciencia de hombres y mujeres respecto a la equidad y las normas culturales que circunscriben a la mujer a labores domésticas y puestos de trabajo precario, temporal, de bajo nivel jerárquico y de escaso liderazgo. Las empresas y organizaciones empleadoras constituyen un eslabón decisorio en la cadena del sistema laboral.

Es necesario destacar los avances que se han logrado en disminuir la segregación laboral por género. A través de la elaboración de la Norma Chilena norma NCh N° 3262-2012, *“Sistema de gestión de igualdad de género y conciliación de la vida laboral, familiar y*

personal”. Esta norma, que no es obligatoria, invita a las empresas a diseñar Sistemas de Gestión donde se materialicen prácticas tendientes a armonizar el tiempo destinado al trabajo como el tiempo necesario para la familia y al individuo. Esta norma está en plena concordancia con las directrices internacionales tales como los convenios de la OIT. Habría que analizar si es necesario unirla a algún tipo de incentivo o en su defecto hacerla obligatoria para así lograr el compromiso por parte de los empleadores a esta nueva forma de estructura social.

La Dirección del Trabajo, específicamente en su cuaderno de investigación N°49 sobre segregación ocupacional y condiciones laborales en el sector de minería y construcción, publicado en febrero de 2014, destaca aquellas organizaciones que impulsan iniciativas de género como una estrategia de responsabilidad social empresarial, aumentando la participación de las mujeres en puestos de trabajo que tradicionalmente eran exclusivos de los hombres tales como las de minería y la construcción. Dicha inclusión aún está limitada a niveles jerárquicos bajos pero sin duda constituye un paso adelante en la búsqueda de igualdad de oportunidades de hombres y mujeres y en el cambio cultural respecto a la asignación tradicional de roles masculinos y femeninos.

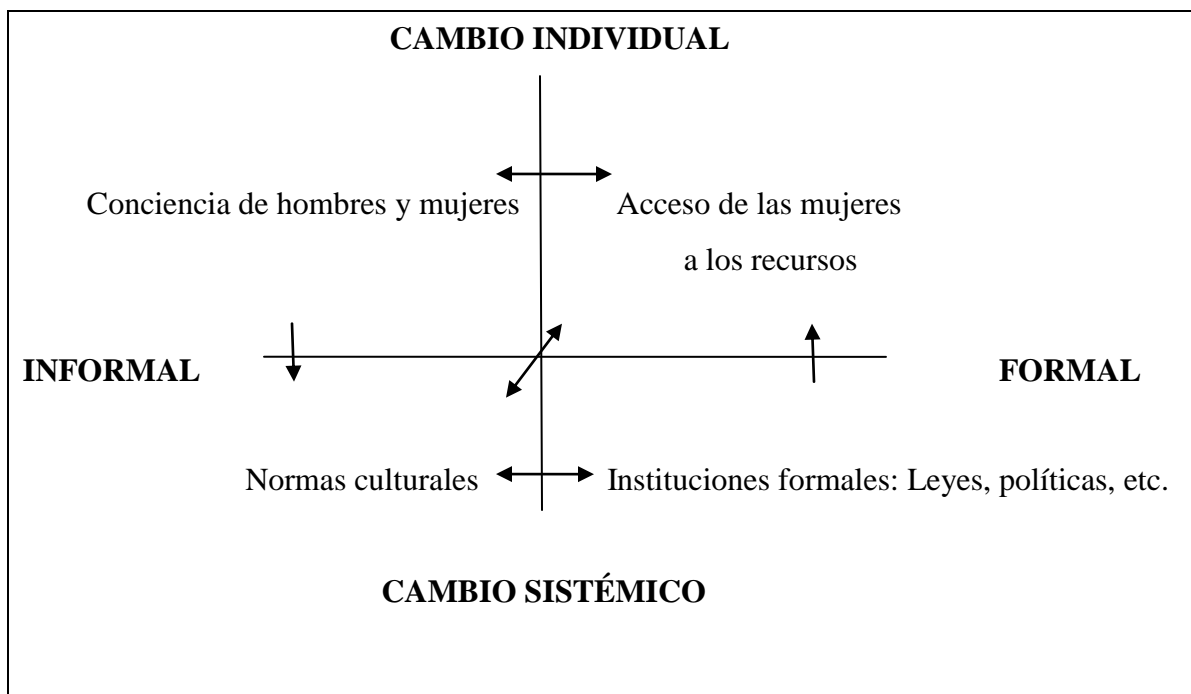
El cambio de conciencia de hombres y mujeres sin duda encuentra su inicio en la educación en los primeros años de vida y de escolaridad el cual a su vez obedece a cánones culturales del país y sus objetivos políticos y sociales y por esa razón es que se denomina cambio sistémico. La educación debiera estar orientada a formar hombres y mujeres que compartan roles dentro de la sociedad de forma equitativa y con énfasis respecto de las responsabilidades familiares.

Cada país con su propia cultura y estructura social, política y económica ha definido su propio sistema de protección a la maternidad. Baja, es aun, la suscripción de los convenios de la OIT respecto a la protección a la maternidad: Convenio N°3 (34 países), N°103 (47 países) y N°183 (28 países excluido Chile).

2.2 Modelo de Igualdad de Género

El equipo consultor del Fondo de Población de Naciones Unidas (UNFPA, 2006), en su informe respecto de la igualdad y equidad de género, expone el modelo de Rao y Kelleher (2005) como se grafica a continuación:

Figura N° 1: Ámbitos de cambio para lograr la equidad de género



Fuente: Fritz, H. y Valdés, T. (2006)

Al observar el comportamiento en países de Latino América en relación a la igualdad de género, es posible recoger valiosa información que podría ser aplicada en Chile. El Foro Económico Mundial sobre América Latina (World Economic Forum on Latin America), entrega distintos hallazgos, los cuales están basados en el Informe sobre la brecha de género mundial (Global Gender Gap Report 2013), el cual mide las formas en que las mujeres se han sumado al desarrollo a través de factores económicos, políticos, educativos y de salud.

En general, la región de América Latina y el Caribe obtuvo una puntuación de 70% en la igualdad de género en 2013 (100% representa una paridad perfecta entre los sexos). El

informe señala que Islandia es el país con mayor igualdad de género ubicándolo en el lugar n°1 durante los últimos 5 años. Le sigue Finlandia, Noruega y Suecia.

Respecto a la realidad latinoamericana, Nicaragua (10°) está a la delantera y es el único país de la región en pertenecer a los primeros 10 en el índice de brecha de género mundial (de 136 países). Este resultado se debe a su alta puntuación en el subíndice de apoderamiento político, por la participación femenina en cargos parlamentarios, ministeriales y de jefe de Estado. Nicaragua también exhibe un buen desempeño en el subíndice de la educación. En los últimos siete años Nicaragua ha sido uno de los países que más ha reducido la brecha de género en la región.

A Nicaragua le siguen Cuba, Ecuador y Bolivia, con los lugares n°15, 25° y 27° respectivamente. Esta posición se debe principalmente a la participación de mujeres en cargos parlamentarios y ministeriales.

Chile se ubica en el lugar n°91 de un total de 136 países, principalmente por la expectativa de vida y la alfabetización igualitaria entre ambos sexos. Sin embargo, Chile se ubica en la posición 112 en participación económica y oportunidades debido a la brecha que existe entre hombres y mujeres en los subíndices de ingresos estimados, ocupación en cargos directivos y profesionalización de la fuerza laboral femenina.

Según palabras de Saadia Zahidi, co-autora del informe y Jefa del Programa de Mujeres Líderes y Paridad de Género (2013), existen dos maneras de avanzar hacia la igualdad de género: una es la educación y la otra es la incorporación de las mujeres al mercado laboral. Agrega que para aquellos países que ya han invertido en la educación de la mujer, el siguiente paso es incorporarlas al mundo del trabajo, lo que aportaría vigor a las economías. Resulta necesario entonces, a la luz de este estudio, conocer la realidad de otros países que han acortado la brecha camino hacia la igualdad de género y si dentro de sus estrategias y políticas, han estructurado una forma particular en su ordenamiento social y jurídico respecto de normas de protección a la maternidad, de la inclusión del padre en el proceso de parentalidad y de conciliación trabajo- familia.

2.3 Tensiones Presentes entre Maternidad y Trabajo

Actualmente existe una maternidad integrada que abarca numerosas funciones sociales adicionadas a la mujer. Se discute y se generan cambios constantes en las distintas instancias en la sociedad, las cuales apuntan a incorporar al hombre en su sentido paternal en el proceso de maternidad y cuidado de los hijos. Estos cambios no han estado exentos de tensiones entre los actores sociales involucrados en el proceso, observándose resistencia de algunos sectores ante la fuerza social que persigue el estado de equidad de género y conciliación trabajo familia (Casas y Valenzuela, 2012).

Una de las tensiones que se produce radica entre dos partes que se enfrentan: por una parte la potestad y deber del Estado de velar por la protección de la familia (como base de la sociedad en Chile), la no discriminación y los derechos fundamentales inherentes al ser humano y por otra, el derecho de las empresas o empleadores de administrar sus recursos, organizándolos en búsqueda de la sustentabilidad y eficiencia de su organización. Existen además tensiones político partidistas, religiosas e ideológicas que se contraponen al momento de intentar establecer normas de conciliación trabajo familia especialmente frente al rol de la mujer en estos dos ámbitos y cuál de ellos debe sacrificarse en pos del otro (Casas y Valenzuela, 2012).

La tensión entre Estado y Empresa está limitada al universo de mujeres que participan del mercado laboral formal, con vínculo de subordinación y dependencia y por ende, enmarcado en las normas del código del trabajo sin considerar la precarización del empleo informal y toda la amplia gama de relaciones de trabajo como el trabajo esporádico, oficios, prestación de servicios, entre otros que no quedan protegidos bajo el alero del Código del Trabajo (Código del trabajo de Chile, 2002).

Otra tensión observable está en la búsqueda de la protección de los hijos menores de dos años (permisos, descansos, fuero, sala cuna y apego) y por otro el cómo, la exigencia al cumplimiento de estas obligaciones por parte del empleador, es considerado un perjuicio a

la contratación de la mujer al encarecer, interrumpir y complejizar su permanencia en la empresa.

Pautassi (2007) propone que la persona sea considerada portadora de derechos propios por el sólo hecho de ser ciudadana, independiente de la calidad laboral en que se encuentre. Los derechos analizados por la autora son derechos que en Chile están consagrados en la carta fundamental como derecho a la igualdad de trato y derecho a la no discriminación.

Nuestro ordenamiento jurídico posee normas de derecho laboral aplicables a las relaciones de trabajo de subordinación y dependencia. Estas relaciones de trabajo se perfeccionan con el acuerdo entre empleador y trabajador y se materializan a través de la escrituración de un contrato de trabajo. Dentro de estas normas del código del trabajo, se han ido incorporando paulatinamente normas de protección a la maternidad. El alcance las normas de derechos fundamentales tales como la no discriminación se hacen parte también del derecho laboral incorporándose y entrelazándose con el resto de las normas. Nuestro sistema de derechos laborales no desconoce lo señalado por Pautassi (2007) al reconocer a las personas como titulares de los derechos fundamentales independiente de su situación laboral. La diferencia está dada en que las normas de protección a la maternidad están consagradas en el Código del Trabajo, lo que circunscribe el otorgamiento de dichos beneficios a las personas que se encuentran empleadas formalmente.

Una de las manifestaciones internacionales en derecho más importantes respecto a la igualdad entre hombres y mujeres nace a partir de la Declaración Universal de Derechos Humanos (Asamblea General de la Organización de Naciones Unidas, 1948), donde se reconoce entre sus artículos:

Art. N°1 “Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos y, dotados como están de razón y conciencia, deben comportarse fraternalmente los unos con los otros” (p. 2).

Art. N°2: “Toda persona tiene todos los derechos y libertades proclamados en esta Declaración, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición(...)” (p. 2).

Art N°7: “Todos son iguales ante la ley y tienen, sin distinción, derecho a igual protección de la ley. Todos tienen derecho a igual protección contra toda discriminación que infrinja esta Declaración y contra toda provocación a tal discriminación” (p. 3).

Art. 16 N°3 “La familia es el elemento natural y fundamental de la sociedad y tiene derecho a la protección de la sociedad y del Estado” (p. 5)

Art. 23 N°2 “Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual” (p. 7)

Art. 25 N°2: “La maternidad y la infancia tienen derecho a cuidados y asistencia especiales. Todos los niños, nacidos de matrimonio o fuera de matrimonio, tienen derecho a igual protección social” (p.7)

Los artículos destacados en esta Declaración Universal reflejan la preocupación de las Naciones Unidas por el respeto a la igualdad entre todas las personas sin distinción alguna. Especialmente señala la protección a la familia y a la maternidad, la igualdad salarial y en general la igualdad en todas sus formas.

Años más tarde, en 1979 se realizó la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (Convention of Elimination of all Forms of Discrimination Against Women, por sus siglas en inglés se conoce como CEDAW) a raíz de la persistencia de acciones discriminatorias en contra de la mujer en materia de derechos fundamentales. En su artículo 1° define discriminación contra a mujer como: “cualquier distinción, exclusión o restricción hecha en base al sexo que tenga el efecto o propósito de disminuir o nulificar el reconocimiento, goce y ejercicio por parte de las mujeres,

independientemente de su estado civil, sobre la base de igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural, civil o en cualquier otra esfera”. (CEDAW, 1981, parte 1)

Se concluye en este acápite que la historia del derecho está marcada por la búsqueda de la protección a la parte más débil lo que consigo trae la discusión sobre cómo lograr resguardar un derecho como la protección a la maternidad sin afectar otros derechos tales como igualdad entre hombres y mujeres y derecho a la no discriminación.

2.4 Descripción General de Información Investigada

De acuerdo al estudio “Efectos de la reducción de brecha de género en educación y en la participación de la fuerza laboral sobre el crecimiento económico de los países de la OCDE” (OCDE, 2012), existe una relación robusta entre estas variables. Señala en sus conclusiones que a mayor igualdad en los niveles de educación entre hombres y mujeres existe un aumento en el nivel de crecimiento económico de los países. Además señala que existe relación entre la tasa de participación femenina y el crecimiento económico de los países estimándose que en el año 2032 podría alcanzarse una convergencia. Existiendo relación directa entre ambas variables, la búsqueda del aumento en la participación femenina en el mercado laboral se convierte en un pilar fundamental para el desarrollo económico del país. Por lo anterior, la presente investigación busca encontrar que variables que afectan en mayor medida la participación laboral de la mujer, la igualdad de género y el nivel de desarrollo humano. Debido a que la presente investigación se centra en las normas de protección a la maternidad y la parentalidad, se extrajo de cada base de datos aquellas variables que dicen relación directa con dichas normas. Se incluye además variables relacionadas con el nivel de educación por la probada relación que tiene sobre los niveles de crecimiento económico de un país y con el objeto de determinar si evidencia relación con los niveles de igualdad de género, desarrollo humano y participación de la mujer en el mercado laboral.

Otro aspecto que influye como criterio de selección, dice relación con el interés país del logro de objetivos planteados por el actual gobierno. De acuerdo a carta recibida tras consulta realizada al SERNAM, dentro de las funciones y atribuciones que se propone para el ministerio de la mujer se encuentran los siguientes:

- “Proponer al (a la) Presidente (a) de la República, iniciativas legales, reglamentarias administrativas en las materias de su competencia y evaluar su aplicación”. “Las proposiciones e implementaciones que efectúe el Ministerio tendrán pertinencia cultural, reconocerán la diversidad de las mujeres y deberán asegurar el pleno desarrollo y autonomía de las mujeres y la mejora de su posición a fin de garantizarles el goce de sus derechos en igualdad de condiciones y oportunidades con los hombres, su plena participación en la vida laboral, social, económica y cultural del país, y su acceso a cargos de elección popular y funciones públicas” (párrafo 1, Art. 3º, letra b)
- “Promover la igualdad de derechos y obligaciones entre los hombres y las mujeres en las relaciones familiares, así como el reconocimiento de la responsabilidad común en cuanto a la educación, el cuidado y el desarrollo de los hijos e hijas” (párrafo 1, Art. 3º, letra g)
- Establecer y administrar un sistema de información pública sobre el cumplimiento y aplicación de la normativa sobre equidad de género. (párrafo 1, Art. 3º, letra k)

A través de estos lineamientos es posible observar la importancia de todas aquellas medidas relacionadas con la igualdad de oportunidades en la vida laboral entre hombres y mujeres, así como también aquellas relacionadas con la corresponsabilidad entre los géneros respecto de la parentalidad. Por último se destaca el carácter normativo y reglamentario que es necesario otorgar a dichas medidas con el objeto de asegurar su cumplimiento y cuantificar su impacto.

En el discurso con el que fue presentado del proyecto de ley del ministerio de la mujer, se señala que una de las razones por la que se requiere crear la institución es precisamente la falta de una institucionalidad de género que evite, que la aplicación de medidas de igualdad de género dependan de las voluntades políticas de las autoridades en curso.

Otro estudio relevante es el realizado por la OCDE denominado “Labour Market Effects of Parental Leave Policies in OECD countries” (OCDE, 2013), lo que en español se traduce como “Efectos de las políticas de descanso parental de los países de la OCDE sobre el mercado del trabajo”. Este estudio compara como las políticas de descanso parentales medidas en semanas de permiso pagados afectan tres variables dependientes: la tasa de empleo, las horas de trabajo y los ingresos semanales.

Concluye que en general el otorgamiento de descansos parentales pagados tiene un efecto positivo en las tasas de participación de la mujer de edad intermedia en el mercado laboral y ha contribuido a reducir las diferencias de empleo entre los géneros. Sin embargo, señala que la extensión de estos descansos por períodos superiores a los dos años tiene efectos contraproducentes sobre las tasas de empleo de las mujeres y por consecuencia, en la brecha de empleo entre los géneros, afectando las cifras en no más de dos puntos porcentuales.

En consideración a este estudio, se han incluido variables que reflejan las políticas en materia de parentalidad como la existencia de descansos, la remuneración asociada a estos descansos, el nivel de gasto público asociados al cuidado de los niños, beneficios para familias con hijos y la existencia de incentivos para el uso de los descansos paternales y parentales, entre otras variables que se describirán como variables independientes.

CAPÍTULO III: METODOLOGÍA

El presente capítulo expone la metodología realizada por la presente investigación.

3.1 Tipo de Estudio

La metodología utilizada en el presente estudio es una investigación descriptiva respecto del sistema de normas laborales de protección a la maternidad de Chile y la propuesta de mejoras en base a la descripción de algunos modelos internacionales que incorporan la mirada de equidad de género. El propósito de este tipo de estudio es saber cómo se puede comportar un concepto conociendo el comportamiento de otras variables relacionadas.

3.2 Diseño de la Investigación

El diseño de la investigación es del tipo cuantitativa y no experimental dado que no se manipulan variables. Dentro de esta clasificación, corresponde a una investigación transversal-correlacional donde se recolectan datos para describir la relación entre variables en un momento determinado.

La información es extraída de estudios internacionales disponibles y válidos, para posteriormente tabular y analizar a través del paquete estadístico SPSS (Statistical Package for the Social Sciences). Las conclusiones extraídas de este análisis buscarán las respuestas a los objetivos de esta investigación.

3.3 Recolección de Datos

En el presente estudio se efectúa recolección de datos secundarios, utilizando bases de datos disponibles de organismos públicos como los siguientes: CENSO, Nueva Encuesta Nacional de Empleo (NENE), Instituto Nacional de estadísticas (INE), Servicio Nacional de la Mujer (SERNAM), Dirección del Trabajo (DT) y de organismos internacionales como

Naciones Unidas (ONU) y Organización Internacional del Trabajo (OIT), Unión Europea (UE), Organización para la cooperación y desarrollo económico (OCDE) entre otros.

3.4 Criterio de Selección de Países

Para efectuar un análisis basado en la experiencia internacional de países pioneros en igualdad de género, desarrollo humano y participación de la mujer en el trabajo, se observó cuáles países del mundo poseen los más altos niveles de desarrollo humano de acuerdo a la edición efectuada por el PNUD 2013 y aquellos que registran una baja brecha de desigualdad de género según la medición efectuada por el estudio Gender Gap Report 2013. Los países seleccionados coincidían con los países que conforman la OCDE, por lo que se utiliza como base de comparación, los países miembros de la OCDE.

3.5 Criterio de Selección de Variables

La investigación se basa en índices y datos existentes y disponibles de bases de datos tales como OCDE, OIT, Foro Económico Mundial, ONU - PNUD, INE, SERNAM y Dirección del Trabajo, a través de estudios e informes, tablas e información estadística de acceso público, obtenidos tras una acabada revisión bibliográfica.

3.6. Descripción de Variables Dependientes e Independientes

Respecto a los indicadores utilizados para elaborar la matriz de comparación de países, se ha incorporado en esta investigación las definiciones de cada uno de ellos, indicando la fuente, describiendo la forma de cálculo y las dimensiones que son consideradas en cada una de ellas. En la matriz se indica el año a que corresponden los datos disponibles y en aquellos casos en que no se cuenta con información, se consigna con la entrada “sin datos”.

Cabe mencionar que los indicadores más relevantes que se utilizaron para la confección de la matriz son el Índice de Desarrollo Humano elaborado por el PNUD y el Global Gender Gap Report, elaborado por Foro económico Mundial.

3.6.1 Variables Dependientes

A continuación se describen las variables dependientes de esta investigación.

3.6.1.1 Índice de Desarrollo Humano (IDH)

El índice de desarrollo humano mide el promedio de los avances en tres dimensiones básicas de desarrollo humano; Vida larga y saludable, conocimiento y nivel de vida digno, integrando en su análisis a más de 200 países y territorios. Dentro de su análisis de dimensiones se encuentra la igualdad de género, siendo éste uno de los temas centrales para evaluar el IDH. Por simple observación del informe del Índice de Desarrollo Humano 2013, se identifica que a mayor PIB per cápita existe una brecha inferior en igualdad de género.

El Informe Desarrollo Humano 2013 identifica cuatro áreas centrales que impulsan el desarrollo: mejora de la igualdad, incluida la dimensión de género; dotación de voz y participación a los ciudadanos, incluidos los jóvenes; confrontación de presiones ambientales; y manejo del cambio demográfico. (iv prólogo IDH 2013).

3.6.1.2 Índice de Brecha de Género (GGG)

El índice de The Global Gender Gap Report abarca 136 países, que representan más del 93% de la población mundial y evalúa en ellos de la brecha de género en cuatro aspectos:

- Participación y oportunidades económicas: remuneración, participación y puestos de trabajo de alto nivel de especialización
- Educación: acceso a niveles de educación básicos y superiores. No compara calidad en la educación.
- Empoderamiento político: representación en las estructuras de adopción de decisiones

- Salud y supervivencia: esperanza de vida y proporción entre sexos.

La información recopilada está basada en estudios que se han generado desde el año 1990 a la fecha por el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo en su Informe sobre Desarrollo Humano con la colaboración de distintas organizaciones mundiales como Organización Mundial de la Salud (OMS), Organización de las Naciones Unidas y Departamento de Asuntos Económicos y Sociales de las Naciones Unidas (ONU-DAES), Instituto de Estadísticas de la UNESCO, Organización Internacional del Trabajo (OIT), Banco Mundial (2012^a), entre otras. Con el objeto de desarrollar un análisis comparativo internacional, se tomó una muestra de los países que componen este informe y que participan en la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE). Dichos países registran altos niveles de desarrollo humano y de igualdad de género según PNUD y Gender Gap Report 2013.

Se ha incorporado distintas dimensiones, las cuales apuntan a evaluar el Desarrollo Humano en cada país y dentro de éste, se encuentran estudios sobre la Igualdad de Género.

Se ha recopilado índices que permitirán definir las diferencias, de cómo los países abordan la Igualdad de Género y cuáles son las medidas que generan la brecha entre los países mejor evaluados y Chile en el tema de la Igualdad de Género.

Se muestra a continuación dimensiones, definiciones de éstas y la clara evidencia que Chile tiene una gran brecha por avanzar en el tema de Igualdad de Género.

3.6.1.3 Participación Laboral de la Mujer

La participación de la mujer en el mercado del trabajo es la tercera variable dependiente a estudiar. Se analizará si las variables independientes poseen alguna influencia en la tasa de participación de la mujer y a partir de ese resultado se propondrá sugerencias en base a la experiencia país y a la experiencia internacional. La participación laboral de la mujer se mide como la razón entre la cantidad de mujeres con empleo sobre el total de mujeres en edad para trabajar.

3.7 Nómina de Variables Independientes:

Los 34 países pertenecientes a la OCDE serán analizados a través de las siguientes variables independientes:

- Semanas post-natal
- Semanas permiso Hombres
- Porcentaje Remuneración Hombres
- Semanas permiso Mujeres
- Porcentaje Remuneración Mujeres
- Semanas Parental
- Porcentaje de Remuneración Familiar
- Incentivo en Hombres
- Porcentaje de madres con empleo del total de mujeres
- Porcentaje del ingreso per cápita en beneficios en dinero y exención de impuestos
- Porcentaje del ingreso per cápita destinado a cuidados del niño entre 0 y 5 años
- Porcentaje del PIB de gasto público en beneficios en dinero para familias con hijos
- Porcentaje del PIB de gasto público en servicios para las familias con niños
- Porcentaje del PIB de gasto público exenciones de impuestos para familias con hijos
- Tasa de participación económica y oportunidades Gender Gap mujer/hombre
- Tasa logro educacional Gender Gap mujer/hombre
- Tasa salud y sobrevivencia Gender Gap mujer/hombre
- Tasa empoderamiento político Gender Gap mujer/hombre

- Igualdad de salarios salario mujer/salario hombre
- Horas hombre destinadas al cuidado de niños
- Horas hombre al cuidado de ancianos y discapacitados
- Horas mujer al cuidado de niños
- Horas mujer al cuidado de ancianos y discapacitados
- Gasto Público en educación
- Satisfacción con la calidad de la educación
- Porcentaje de mujeres graduadas en ingeniería, manufactura o construcción
- Porcentaje de mujeres graduadas en Ciencias de la Educación
- Porcentaje de mujeres graduadas en Humanidades y Artes
- Porcentaje de mujeres graduadas en Salud y Bienestar
- Porcentaje de mujeres graduadas en Cs. Sociales, negocios y leyes
- Porcentaje de mujeres graduadas en Servicios
- Porcentaje de mujeres graduadas en Ingeniería, manufactura y construcción
- Porcentaje de mujeres graduadas en Ciencias
- Porcentaje de mujeres graduadas en Ciencias Físicas
- Porcentaje de mujeres graduadas en Matemáticas y estadística
- Porcentaje de mujeres graduadas en Computación
- Porcentaje de mujeres graduadas en Agricultura
- Porcentaje de estudiantes mujeres con alto rendimiento sólo en matemáticas
- Porcentaje de estudiantes mujeres con alto rendimiento sólo en Ciencias
- Porcentaje de estudiantes mujeres con alto rendimiento sólo en Lectura
- Porcentaje de estudiantes mujeres con alto rendimiento sólo en Matemáticas, Ciencias y Lectura.

Se utilizará el software SPSS para observar si existe una correlación entre las variables, identificando como variables dependientes:

- El Índice de desarrollo Humano, (IDH)
- El índice de disparidad de género o Global Gender Gap (GGG). Este índice hace referencia a diferentes aspectos nacionales en materia de género como lo son: las

desigualdades económicas, las diferencias en el acceso a la política, a la educación y a la salud. Su indicador a medida que se acerca a 1, revela una mayor inexistencia de brecha de género, lo cual en países desarrollados está por encima del 0,8 y 0,9.

- Tasa de Participación de la Mujer en el trabajo (TPMT).

A partir de los resultados estadísticos se desarrollará 3 análisis, uno centrado en el IDH otro en el GGG y otro en la TPMT. En el modelo de IDH, aquellos niveles que reporten mayor incidencia en la variable dependiente o correlación significativa con la variable dependiente serán considerados.

En el segundo modelo, se seleccionará aquellos países que posean un GGG por sobre 0,7 alcanzado récord en equidad y cada variable independiente que arroje correlación será agregada en todas las medidas posibles a implementar en Chile considerando la experiencia en aquellos países. Similar criterio se aplica a la variable dependiente TPMT.

Las adaptaciones de las medidas observadas en otros países son evaluadas en base a la existencia de la institucionalidad de soporte para su implementación o en el caso que se detecten fenómenos culturales dispares entre los modelos escogidos y la estructura cultural y social chilena. Con el objeto de considerar la realidad nacional, por cada sugerencia se indican los actores relevantes o grupos de interés que participan en la toma de decisiones políticas y legislativas, tanto a nivel nacional como internacional de modo de armonizar las diversas motivaciones y objetivos de los grupos de interés.

El universo objetivo de la investigación es la población de Chile y las recomendaciones serán el resultado del análisis y adaptación de normas internacionales de protección a la maternidad y corresponsabilidad familiar con matiz de equidad de género, a la realidad nacional.

3.8 Descripción de Variables para el “Normas de Protección a la Participación Laboral de la Mujer Chilena y la Igualdad de Género”

Se han recopilado distintas variables que permitirán definir las diferencias de cómo los países abordan la relación entre las normas de protección a la parentalidad, corresponsabilidad familiar, igualdad de género y participación laboral de la mujer.

La tabla N°2 que a continuación se expone, describe las variables a utilizar en este estudio.

Tabla N°2: Descripción de Variables			
N°	VARIABLES DEPENDIENTES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	FUENTE DE LA VARIABLE
1	Tasa de participación en la fuerza de trabajo	Proporción de la población económicamente activa del país que participa en el mercado laboral, ya sea trabajando o buscando trabajo, expresado como porcentaje de la población económicamente activa.	OIT (2012).
2	Índice de Desarrollo Humano (IDH):	Índice compuesto que mide el promedio de los avances en tres dimensiones básicas de desarrollo humano; Vida larga y saludable, conocimiento y nivel de vida digno.(Pág. 147 IDH 2013)	Cálculos realizados por la Oficina encargada del Informe, basados en datos de ONU-DAES (2011), Instituto de Estadística de la UNESCO (2012), Banco Mundial (2012a) y FMI (2012).
3	Índice de Brecha de Género	<p>Índice compuesto que mide la pérdida de logros entre dimensiones del desarrollo humano: salud reproductiva, empoderamiento y mercado laboral, debido a la desigualdad entre hombres y mujeres.</p> <p>Presenta el índice de Desigualdad de Género, un índice compuesto experimentalmente que mide la desigualdad de logros entre hombres y mujeres, teniendo en cuenta tres dimensiones: salud reproductiva, empoderamiento y mercado laboral. El IDG está diseñado para ofrecer bases empíricas destinadas al análisis de políticas y a las actividades de promoción y defensa. Un valor alto indica un gran nivel de desigualdad entre hombre y mujeres. En Anexo N° 7 se muestran los índices de los 34 países. Informe Sobre Desarrollo Humano 2013 (PNUD) Pág. 141 IDH 2013</p>	Para conocer más detalles de cómo se calcula este índice, ver la Nota técnica 3 disponible en: http://hdr.undp.org/en/media/HDR_2012_EN_TechNotes.pdf .

	VARIABLES INDEPENDIENTES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	FUENTE DE LA VARIABLE
1	Año Promedio de Escolaridad	Años promedio de escolaridad que reciben las personas de 25 años u más, según los niveles de logros educacionales de la población de acuerdo con la duración de cada nivel. (Pág. 147 IDH 2013)	Instituto de Estadística de la UNESCO (2012)
2	Clasificación según el IDH	Los países se clasifican según el valor de su Índice de Desarrollo Humano (IDH). La diferencia entre los países se da por la clasificación por ingreso nacional bruto y por IDH indica si un país utiliza con eficiencia sus ingresos para realizar avances en las distintas dimensiones analizadas. (Pág. 147 IDH 2013)	Vea detalles sobre cómo se calcula el IDH en la Nota técnica 1 disponible en: http://hdr.undp.org/en/media/HDR_2012_EN_TechNotes.pdf .
3	Tasa de Mortalidad Materna	Proporción entre la cantidad de muertes maternas y la cantidad de nacidos vivos en un año determinado, expresada por cada 100.000 nacidos vivos.	OMS y otros (2012).
4	Tasa fecundidad adolescente	Cantidad de nacimientos de mujeres de 15 a 19 años, expresados por cada 100.000 mujeres de la misma edad.	ONU-DAES (2011).
5	Escaños en el parlamento	proporción de escaños en poder de las mujeres en una cámara baja o única o en una cámara alta o senado, expresado como porcentaje del total de escaños	UIP (2012).
6	Población con, al menos, educación secundaria completa	Porcentaje de la población de 25 años y mayor que ha recibido educación secundaria completa.	ONU- PNUD

7	PIB per cápita	<p>Control sobre los recursos, combina indicadores macroeconómicos tales como producto interno bruto (PIB), gasto público, se ofrecen indicadores, que se pueden usar para evaluar las prioridades y los patrones en el gasto público, y para determinar cómo se relaciona el gasto con los resultados en el desarrollo humano. En Anexo N° 8 se muestran los índices de los 34 países. Informe Sobre Desarrollo Humano 2013 (PNUD) Pág. 142 IDH 2013.</p> <p>PIB per cápita: suma del valor bruto agregado por todos los productores residentes de la economía más todos los impuestos al producto y menos todos los subsidios no incluidos en el valor de los productos, expresada en dólares estadounidenses utilizando las tasas de paridad del poder adquisitivo, y dividido por la población total durante el mismo periodo.</p>	Banco Mundial (2012).
8	Clasificación Índice Gender Gap	<p>Corresponde al puntaje obtenido en el ranking de brecha de género que fluctúa entre 0 y 1, donde 0 es desigualdad y 1 corresponde a igualdad absoluta entre géneros. Es publicado anualmente por el Foro Económico mundial y es el resultado del trabajo de la Universidad de Harvard y la Universidad de California, Berkeley. El reporte ordena de mayor a menor los países de acuerdo al valor del índice obtenido, desde menor a mayor desigualdad</p>	<p>Global Gender Report 2013.</p> <p>Valores cercanos a 1 reflejan mayor igualdad entre géneros.</p> <p>Valores cercanos a 0 reflejan menor igualdad ó mayor recha de género.</p>
9	Semanas Post Mujer:	<p>Indica la cantidad de semanas totales de permiso que una mujer puede utilizar por maternidad. Esta información es captada desde el Global Gender Report 2013.</p>	Global Gender Report 2013.

10	Semanas Permiso hombre	Representa la cantidad de semanas otorgadas exclusivamente al padre por nacimiento del hijo. Global Gender Gap Report 2013 (GGG)	Global Gender Report 2013.
11	%Remuneración Hombre	Representa el porcentaje de remuneración que es pagado al hombre durante el total del permiso de paternidad. Global Gender Gap Report 2013 (GGG)	Global Gender Report 2013.
12	Semanas permiso mujer	Representa la cantidad de semanas obligatorias otorgadas a la mujer por nacimiento de un hijo. Global Gender Gap Report 2013 (GGG)	Global Gender Report 2013.
13	% Remuneración mujer	Representa el porcentaje de remuneración que es pagado a la mujer por el total del permiso maternal. Incluye pre y post natal. Global Gender Gap Report 2013 (GGG)	Global Gender Report 2013.
14	Semanas Parental	Representa la cantidad de semanas que la ley proporciona a ambos padres por nacimiento de un hijo ó la cantidad de semanas que la mujer puede transferir al padre por nacimiento de un hijo. Global Gender Gap Report 2013 (GGG)	Global Gender Report 2013.
15	% Remuneración Parental	Representa el porcentaje de remuneración que es pagada al titular del derecho durante el descanso parental. Global Gender Gap Report 2013 (GGG).	Global Gender Report 2013.
16	Incentivo Hombre	Representa aquellos países que han diseñado algún incentivo para que el hombre haga uso efectivo de su descanso paternal o descanso parental transferido o compartido con la madre. Global Gender Gap Report 2013 (GGG)	Global Gender Report 2013.
17	% de madres con empleo del total de madres	Representa el porcentaje de madres con empleo respecto del total de mujeres con hijos menores de 15 años que viven en casa. Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE)	Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE)

18	% del ingreso per-cápita en beneficios en dinero y exención de impuestos	Representa el porcentaje del PIB destinado a beneficios en dinero y exenciones de impuestos para familias con hijos entre los 0 y 5 años de edad. Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE)	Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE)
19	% del ingreso per-cápita destinado a cuidados del niño entre 0 y 5 años	Representa el porcentaje del PIB que se invierte en gastos sociales tales como beneficios en efectivo, rebajas de impuestos, guarderías y otros beneficios en especie, para los niños en la temprana infancia que es entre los 0 y los 5 años. Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE)	Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE)
20	% del PIB de gasto público en beneficios en dinero para familias con hijos	Representa el porcentaje del PIB que es invertido en asignaciones por hijos y ayuda económica a las familias mono-parentales. Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE)	Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE)
21	% del PIB de gasto público en servicios proporcionados a las familias con niños	Representa el porcentaje del PIB que es invertido en la financiación directa a los servicios de cuidado infantil y centros de educación pre – escolar, apoyo económico directo a los padres para el cuidado infantil, gasto público es asistencia e instalaciones residenciales y los servicios de ayuda a domicilio para familias necesitadas. Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE)	Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE)
22	% del PIB de gasto público en exenciones de impuestos para familias con hijos	Representa el porcentaje del PIB invertido en exenciones fiscales que consisten en que los beneficios prestados para los hijos no son incluidos en la base imponible, créditos fiscales por hijos, desgravaciones de ingresos, crédito tributario por hijos en exceso que se devuelve al contribuyente. Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE)	Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE)

23	Tasa de Participación Económica y Oportunidades Hombre/Mujer	<p>Ratio: Participación de la mujer en la fuerza laboral por sobre la participación del hombre.</p> <p>Igualdad de salarios entre hombres y mujeres por un trabajo similar (expresado como un ratio entre salarios de la mujer por sobre salarios del hombre)</p> <p>Ratio: Ingreso estimado de la mujer sobre el ingreso estimado del hombre</p> <p>Ratio: cantidad de legisladoras, altas funcionarias y directoras por sobre el valor masculino</p> <p>Ratio: Cantidad de trabajadoras profesionales y técnicas por sobre la cantidad de hombres profesionales y técnicos.</p> <p>Todos los ratios indicados desde la columna 28 a la 32 se extraen el Global Gender Gap Report 2013.</p>	Global Gender Gap Report 2013.
24	Tasa Logro Educacional Hombre/Mujer	<p>Ratio: Tasa de alfabetización femenina por sobre la tasa de alfabetización masculina.</p> <p>Ratio: índice de matrícula en educación primaria de la mujer por sobre la matrícula del hombre.</p> <p>Ratio: índice de matrícula en educación secundaria de la mujer por sobre la matrícula del hombre.</p> <p>Ratio: Índice de matrícula en educación terciaria femenina por sobre la matrícula terciaria del hombre.</p>	Global Gender Gap Report 2013.
25	Tasa salud y sobrevivencia Gender Gap mujer/hombre	<p>Ratio: Proporción de sexos al nacer expresado en mujeres nacidas sobre hombres nacidos.</p> <p>Ratio: Índice de la expectativa de una vida saludable de la mujer por sobre la expectativa del hombre.</p>	Global Gender Gap Report 2013.

26	Tasa empoderamiento político Gender Gap mujer/hombre	Ratio: Mujeres en posiciones en el parlamento sobre el valor masculino. Ratio: Mujeres en cargos ministeriales sobre la cantidad de hombres en cargos ministeriales. Ratio: Número de años que una mujer ha presidido una nación.	Global Gender Gap Report 2013.
27	Igualdad de salarios	Mide la relación entre salarios a través del ratio: salarios de la mujer dividida por el salario de hombre. Un mayor índice refleja una mayor igualdad entre salarios.	Global Gender Gap Report 2013.
28	Horas mujer cuidado Hijos	Indica la cantidad de horas semanales que la mujer destina al cuidado de los hijos. Columnas N°33 a 36 confeccionada con datos obtenidos de OCDE, Family Database.	OCDE, Family Database.
29	Horas Mujer cuidado de adultos y discapacitados	Indica la cantidad de horas semanales que la mujer dedica al cuidado de ancianos y personas con discapacidad. OCDE, Family Database	OCDE, Family Database.
30	Horas Hombre al cuidado de Hijos	Indica la cantidad de horas semanales que el hombre destina al cuidado de los hijos. OCDE, Family Database	OCDE, Family Database.
31	Horas Hombres cuidado de adultos y discapacitados	Indica la cantidad de horas semanales que el hombre dedica al cuidado de ancianos y personas con discapacidad. OCDE, Family Database	OCDE, Family Database.
32	Gasto público en educación:	Gasto público total (Corriente y de capital) en educación, expresado como porcentaje del PIB.	Banco Mundial (2012a).
33	Satisfacción con la calidad de la educación	Porcentaje de encuestados que respondieron “satisfecho” a la siguiente pregunta de la Encuesta Mundial Gallup: “¿Está satisfecho o insatisfecho con el Sistema educativo?”.	OCDE (2010).

34	Tasa logro educacional Gender Gap mujer/hombre	Tasa logro educacional	Global Gender Gap Report
35	Mujeres graduadas en Tercer Nivel de educación	Porcentaje de mujeres graduadas en ingeniería, manufactura o construcción	Fuente GPS Education OCDE 2012
36	Mujeres graduadas en Tercer Nivel de educación	Porcentaje de mujeres graduadas en Educación	Fuente GPS Education OCDE 2012
37	Mujeres graduadas en Tercer Nivel de educación	Porcentaje de mujeres graduadas en Humanidades y Artes	Fuente GPS Education OCDE 2012
38	Mujeres graduadas en Tercer Nivel de educación	Porcentaje de mujeres graduadas en Salud y Bienestar	Fuente GPS Education OCDE 2012
39	Mujeres graduadas en Tercer Nivel de educación	Porcentaje de mujeres graduadas en Cs. Sociales, negocios y leyes	Fuente GPS Education OCDE 2012
40	Mujeres graduadas en Tercer Nivel de educación	Porcentaje de mujeres graduadas en Servicios	Fuente GPS Education OCDE 2012
41	Mujeres graduadas en Tercer Nivel de educación	Porcentaje de mujeres graduadas en Ingeniería, manufactura y construcción	Fuente GPS Education OCDE 2012
42	Mujeres graduadas en Tercer Nivel de educación	Porcentaje de mujeres graduadas en Ciencias	Fuente GPS Education OCDE 2012
43	Mujeres graduadas en Tercer Nivel de educación	Porcentaje de mujeres graduadas en Ciencias Físicas	Fuente GPS Education OCDE 2012
44	Mujeres graduadas en Tercer Nivel de educación	Porcentaje de mujeres graduadas en Matemáticas y estadística	Fuente GPS Education OCDE 2012
45	Mujeres graduadas en Tercer Nivel de educación	Porcentaje de mujeres graduadas en Computación	Fuente GPS Education OCDE 2012
46	Mujeres graduadas en Tercer Nivel de educación	Porcentaje de mujeres graduadas en Agricultura	Fuente GPS Education OCDE 2012
47	Porcentaje de estudiantes mujeres Top sólo en Matemáticas	Porcentaje de mujeres estudiantes con alto rendimiento solo en Matemáticas	Fuente GPS Education OCDE 2012 según puntaje PISA
48	Porcentaje de estudiantes mujeres Top sólo en Ciencias	Porcentaje de mujeres estudiantes con alto rendimiento sólo en Ciencias	Fuente GPS Education OCDE 2012 según puntaje PISA

49	Porcentaje de estudiantes mujeres Top sólo en Lectura	Porcentaje de mujeres estudiantes con alto rendimiento solo en Lectura	Fuente GPS Education OCDE 2012 según puntaje PISA
50	Porcentaje de mujeres Top en Matemáticas, Ciencias y Lectura	Porcentaje de mujeres estudiantes con alto rendimiento en Matemáticas, Ciencias y Lectura	Fuente GPS Education OCDE 2012 según puntaje PISA

Fuente: Elaboración propia en base a información disponible en las fuentes presentes en esta investigación.

3.9 Identificación de Actores Relevantes

A continuación se representa gráficamente los grandes actores determinantes en la toma de decisiones sociales, políticas y económicas del país, según la nota conceptual de la OIT sobre la agenda de desarrollo post 2015, en su artículo “*La importancia del empleo y los medios de vida en la agenda para el desarrollo con posterioridad a 2015*”.

Tabla N°3 Actores Relevantes

Actores Relevantes	Ámbito de Acción o Influencia
Grupo N °1 Estado Chileno	
Presidente de la República	Toma de decisión, incentivo de abordar prioritariamente temas. Proponer proyecto de Ley.
Congreso Nacional	Validación y conciliación de las prioridades del país a través de la promulgación de nuevas leyes.
Ministerio del Trabajo y Previsión social	Apoyo a la gestión del presidente de la república y su línea de acción
Ministerio de Educación	Apoyo a la gestión del presidente de la república y su línea de acción. Mejorar la cobertura y calidad de la Educación, Reformas. Innovación y replanteamientos en materias de igualdad y oportunidad para la sociedad. Que incluya en los planes educativos de Educación Básica el concepto de Igualdad de Género.
Ministerio de Salud	Apoyo a la gestión del presidente de la república y su línea de acción. Programas que buscan el acceso a prestaciones integrales de salud y bienestar social.
Ministerio de Hacienda	Apoyo a la gestión del presidente de la república y su línea de acción. Distribución de recursos que apunten a minimizar la brecha de igualdad y oportunidad para la sociedad
Ministerio de Desarrollo Social	Apoyo a la gestión del presidente de la república y su línea de acción. Desarrollo de proyectos que apunten a minimizar la brecha de igualdad y oportunidad para la sociedad
Grupo N°2 Servicios Dependientes del Estado	
Servicio Nacional de la Mujer	Desarrollar planes que incentiven la capacitación y desarrollo de actividades independientes de las mujeres. Solicitar la obligatoriedad del cumplimiento de la norma chilena NCH 3262-2012
Junta Nacional de Jardines Infantiles (Junji)	Desarrollar y ejecutar planes orientados a proporcionar, sala cunas y jardines infantiles de niños

Partidos Políticos	Apoyar el desarrollo que fomente la discusión de la brecha de igualdad.
	Tomar medidas que incentiven aumentar la cuota de participación de mujeres en los partidos políticos
Superintendencia de Seguridad Social	Generar planes que impulsen el ahorro para las pensiones y aumentar la cobertura en atenciones dentales para mujeres y niños
Grupo N°3 Servicios Independientes del Estado	
Asociación de Isapres	Generar planes de menor valor para las mujeres, aumentando el valor de los planes para los trabajadores menores de 25 años
Grandes Consorcios	Fomentar entre sus clientes y proveedores la implementación de sistema de gestión de igualdad de género y conciliación de la vida laboral, familiar y personal, norma chilena NCH 3262-2012
Medios de comunicación	Informar y representar a las autoridades las problemáticas sociales. Transparentar los procesos administrativos de toma de decisiones e involucrar a la sociedad a través del conocimiento. Traspasar contenidos que estimulen la sana convivencia y orientación vocacional
Comunidad (agrupaciones)	Generar instancias de cooperación en materias de mejoras en el bienestar social. Generar dialogo social.
Sindicatos	Defensa y promoción de los intereses laborales de los trabajadores que representan. Fomentar la inclusión de la mujer como representante de grupos de trabajadores.
Grupo N°4 Organismos Internacionales	
Organización internacional del trabajo (OIT)	Está destinada a promover la justicia social y los derechos humanos y laborales reconocidos a nivel internacional
Organización no Gubernamental (ONG)	Las organizaciones no gubernamentales internacionales son instituciones de beneficencia mundiales que recolectan fondos de diversas fuentes, como del público general, para apoyar proyectos en el mundo en desarrollo.
Organización mundial de la salud (OMS)	Es la responsable de desempeñar una función de liderazgo en los asuntos sanitarios mundiales, configurar la agenda de las investigaciones en salud, establecer normas, articular opciones de política basadas en la evidencia, prestar apoyo técnico a los países y vigilar las tendencias sanitarias mundiales.
Organización de Naciones Unidas - ONU mujeres	La Asamblea General de las Naciones Unidas creó ONU Mujeres, la Entidad de la ONU para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de la Mujer. Al hacerlo, los Estados Miembros de la ONU dieron un paso histórico en la aceleración de los objetivos de la Organización en materia de igualdad de género y de empoderamiento de la mujer.
Organización para la Cooperación y el Desarrollo	Los principales objetivos de la organización son:
	Contribuir a una sana expansión económica en los países miembros, así como no miembros, en vías de desarrollo

Económico (OCDE)	económico.
	Favorecer la expansión del comercio mundial sobre una base multilateral y no discriminatoria conforme a las obligaciones internacionales.
	Realizar la mayor expansión posible de la economía y el empleo y un progreso en el nivel de vida dentro de los países miembros, manteniendo la estabilidad financiera y contribuyendo así al desarrollo de la economía mundial.

Fuente: Elaboración propia en base a datos de OIT sobre la agenda de desarrollo post 2015

Al analizar la información disponible y verificar que los actores presentes se identifican transversalmente en diferentes países analizados, se concluye que las normas de protección y la participación de la mujer en el trabajo, son áreas que reportan productividad y eficiencia en los países desarrollados, observándose en ellos que a mayor participación de la mujer, mayor es el bienestar general de la sociedad.

Uno de los actores más importantes, sin duda, es el Estado, quien debe garantizar acciones positivas en estas materias. Por otra parte se encuentran los empresarios y dueños de las decisiones de inversión, promotores del movimiento de la economía y que en su legítima autonomía deciden la contratación de hombres y mujeres y su desarrollo al interior de las empresas. El conflicto económico entre lo que es más rentable para la empresa se produce cuando existe baja información y visión de corto plazo respecto a la relación costo – beneficio de contratar a una mujer. Tal como se ha introducido paulatinamente el concepto responsabilidad empresarial, también deberá introducirse de manera informada los beneficios de largo plazo que reporta para la economía y el desarrollo de un país la tendencia a la igualdad de género. También las familias cumplen un rol importante generando las instancias de apoyo para la incorporación de la mujer al ámbito del trabajo, y la mujer quien sin duda cumple un rol fundamental al permitir que otros asuman su rol en el hogar como dueña de casa y administradora del bienestar familiar.

La educación contribuirá a transversalizar el objetivo de igualdad de género y a guiar a la sociedad al anhelado cambio cultural necesario para sentar bases sólidas de igualdad de género en todos los ámbitos del país tales como la corresponsabilidad familiar y la conciliación trabajo – familia.

Es relevante destacar que aquellos países pioneros hoy en igualdad de género crearon normativas obligatorias para introducir estos conceptos frente a la resistencia del empresariado pero que hoy en día ya no necesitan mantener como obligatorias dado el cambio cultural ocurrido y la aceptación y comprensión por parte de todos los actores, que la igualdad de género es beneficiosa para el desarrollo de los países.

El conjunto de las fuerzas de toda la sociedad permitirán que las mujeres aumenten su participación laboral, con todo lo que ello conlleva, una mayor preparación académica, una mayor participación en nichos de trabajo los cuales hoy son segmentados para el hombre, como se puede ejemplificar en Chile en el sector de la Minería.

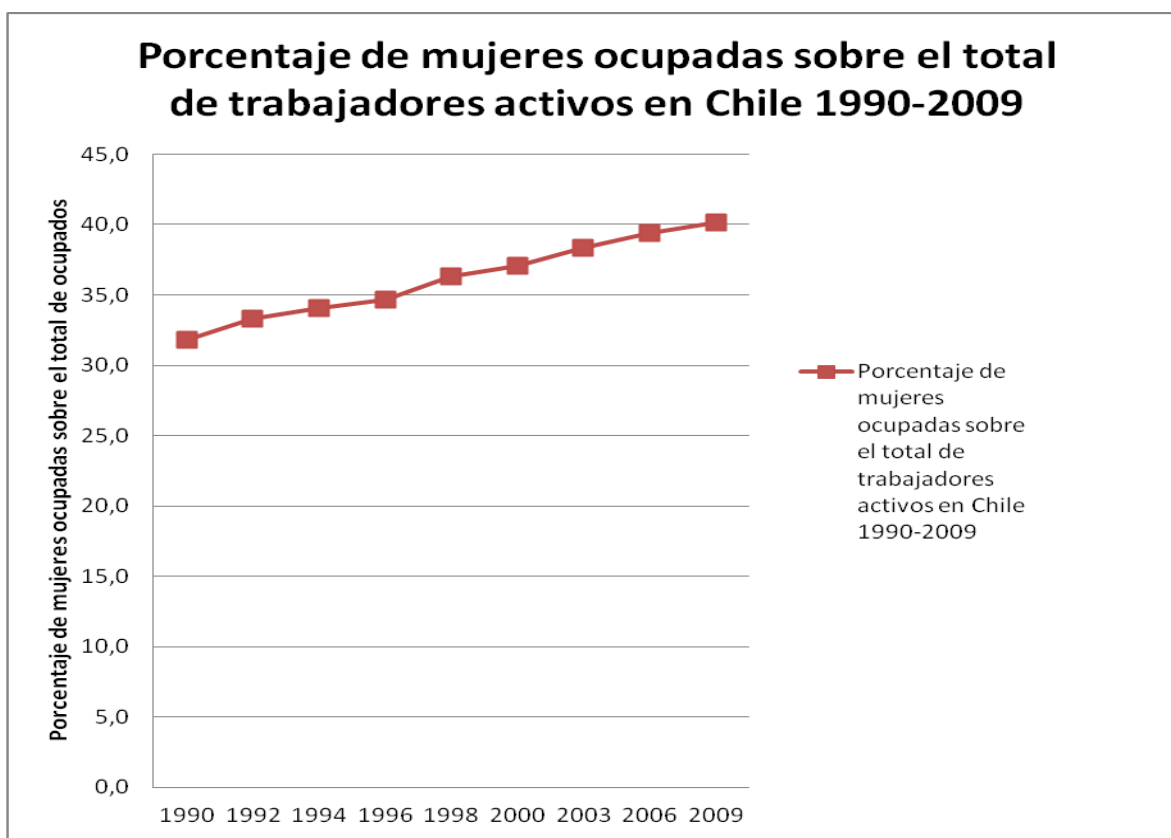
CAPÍTULO IV: RESULTADOS

En el presente capítulo se expone los resultados de la investigación a través de los cuales se dan respuesta a las interrogantes planteadas y al logro de los objetivos propuestos.

4.1 Análisis de la Evolución de la Mujer en el Ámbito del Trabajo

Para informar la evolución que ha tenido la mujer en el mundo laboral se ilustra el porcentaje de participación femenina de la mujer en la última década en Chile, se efectúa un análisis de aspectos tales como la participación actual de la mujer por quintil de ingresos, por sectores económicos y se describen los aspectos que obstaculizan y facilitan la participación femenina en el mundo del trabajo.

Gráfico N° 2 Porcentaje de mujeres trabajadoras del total de trabajadores



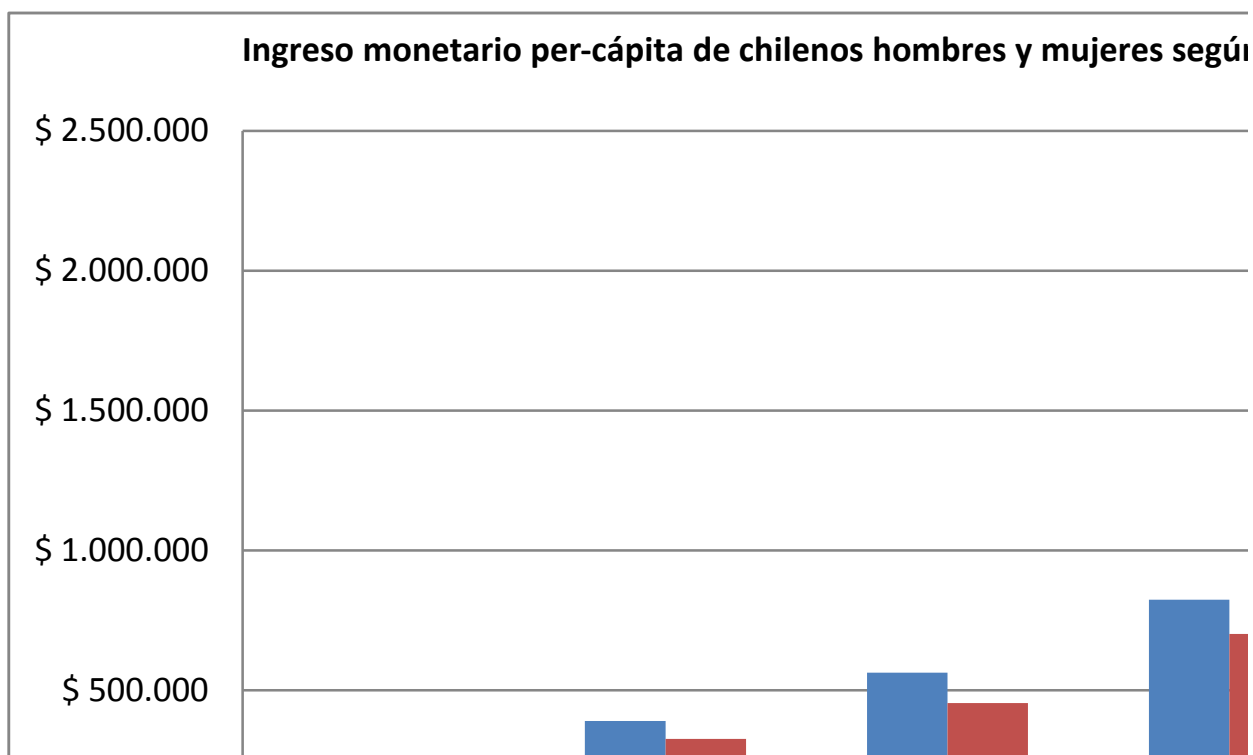
Fuente: Elaboración propia en base a encuesta CASEN de los años respectivos

En la última década se ha observado un incremento de la participación laboral femenina de 6 puntos porcentuales, lo que representa un avance en la inclusión de la mujer en el trabajo. Sin embargo, Chile aun no logra alcanzar el promedio de la OCDE. Es relevante conocer qué tipo de trabajo es el que desempeña la mujer, en que sectores económicos se concentra y donde se generan las mayores brechas remuneracionales.

4.2 Participación Laboral Femenina Según Quintil de Ingresos

En el gráfico siguiente, se muestran los ingresos por quintil de los hogares chilenos, según sexo del Jefe de Hogar; información disponible en la CASEN 2011. El análisis muestra que los ingresos entre hombres y mujeres pueden variar en promedio un 10%, siendo siempre la mujer quien perciba menor nivel de ingresos. En relación a los quintiles se observa que el quintil V tiene la mayor diferencia de ingresos entre el hombre y la mujer alcanzando en promedio el hombre a ganar un 13% más que las mujeres.

Gráfico N°3 Ingreso per-cápita chileno de hombres y mujeres según quintil de ingreso



Fuente: Elaboración propia a partir de la información CASEN 2011

4.3 Participación Laboral Femenina Según Sector Económico

Según Colin Clark (1940, citado en Lizano, 2008), los sectores económicos son “*la división de la actividad económica de un Estado o territorio, atendiendo al proceso productivo que tenga un lugar*”.

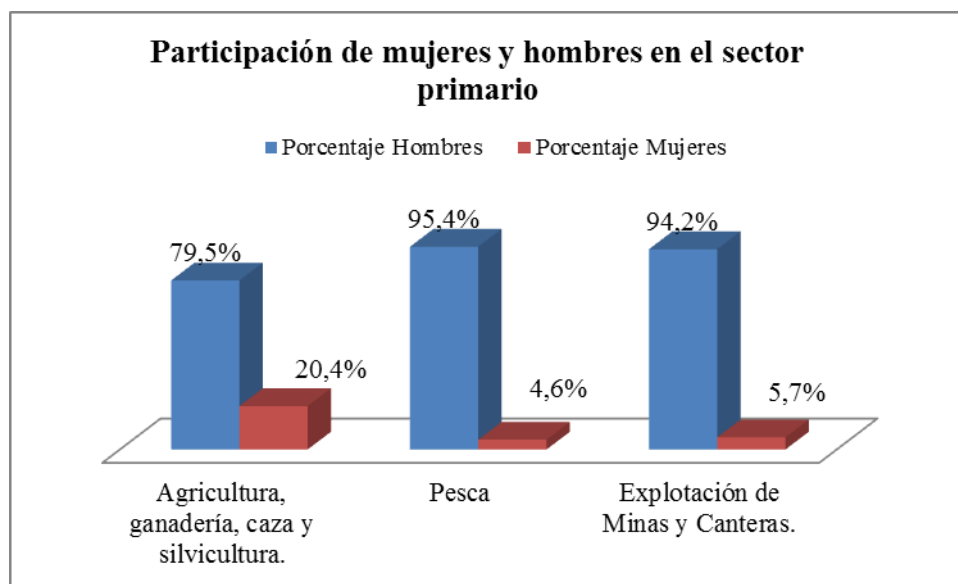
Colin Clark y Jean Fourastié (Lizano, 2008) desarrollan una teoría económica, en la cual identifican tres sectores económicos, denominados: Primario, Secundario y Terciario

4.3.1 Participación Laboral Femenina en Sector Primario

Este sector se caracteriza por la extracción de materias primas procedentes del medio natural (Agricultura, ganadería, minería, silvicultura y pesca. Sector propio de las zonas rurales).

Los gráficos siguientes son extraídos de la Nueva Encuesta Nacional de Empleo 2013, la cual consideró como total de trabajadores (as) dependientes con contrato escrito: 4.885.920 personas.

Gráfico N°4: Participación de Mujeres y Hombres en el Sector Primario



Fuente: Nueva Encuesta Nacional de Empleo, INE. 2013 Ver Anexo N°1

De acuerdo a los datos que se observan en el Cuadro N°1, la participación laboral femenina se encuentra en niveles disminuidos en comparación a la presencia masculina en los mismos rubros.

El porcentaje más elevado de participación laboral femenina en el sector primario se encuentra en la Agricultura, Ganadería, Caza y Silvicultura con un 20,4%, pudiendo inferir a partir de ello, que la presencia está dada debido a las características de las actividades y que están presentes en el sector rural. A partir de un estudio realizado por el Sernam, se concluye que desde la década del 90, las mujeres se incorporan con mayor fuerza a la producción agropecuaria, ya sea, como trabajadoras asalariadas, como productoras de cultivo o como microempresarias (INE ,2008 citado en Rueda; Vera; Miranda y Oxman, 2008).

De acuerdo a lo observado en el gráfico N°1, cabe considerar la gran brecha que existe entre la participación masculina de la femenina en el área de la pesca, sector dominado por los hombres.

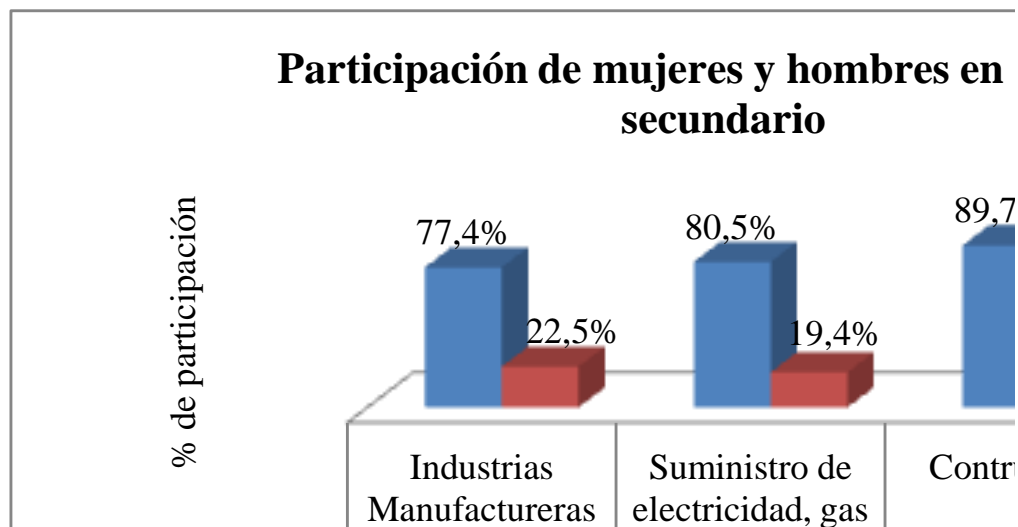
En relación al área de la minería, si bien se observa una participación menor por parte de la mujer, esta se encuentra situada en diferentes roles dentro de ésta área. Es así como el estudio realizado por el Consejo de Competencias Mineras (2011), establecen que de la dotación total de las mujeres que trabajan en las mineras, un 3,5% pertenece al área de staff; 2,7% a la cadena de valor; un 0,7% a proyectos mayores y solo un 0,6% al área de desarrollo minero. De acuerdo a los datos anteriores, es posible observar una escasa participación de la mujer en cargos estratégicos de la organización.

4.3.2 Participación Laboral Femenina en Sector Secundario

El sector secundario está relacionado a la transformación de las materias primas en productos elaborados, tales como, la industria y la construcción. Este sector económico predomina en zonas urbanas.

El siguiente gráfico muestra la participación laboral de mujeres y hombres en el sector secundario el que incluye la manufactura, las empresas de suministro de electricidad, gas y agua y aquellas pertenecientes al rubro de la construcción.

Gráfico N°5: Participación de Mujeres y Hombres en el Sector Secundario



Fuente: Nueva Encuesta Nacional de Empleo, INE. 2013 Ver Anexo N°2.

De acuerdo a lo observado en el gráfico N°2 sobre el rubro de la construcción, es posible señalar que este sector, está culturalmente asociado a un trabajo de carácter de masculino, por tanto, las posibilidades de inserción laboral para la mujer se ven reducidas en comparación de las oportunidades laborales del hombre.

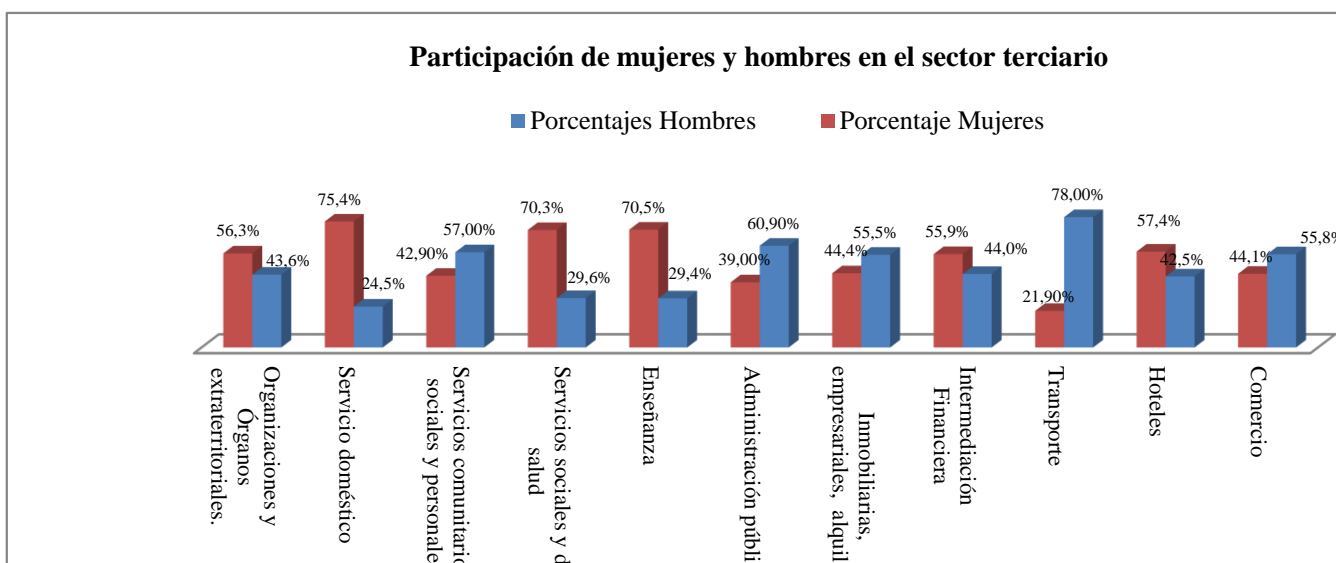
En cuanto a la industria manufacturera, existe una mayor presencia laboral femenina en comparación con los demás rubros del sector económico secundario, sin embargo, la tendencia que las mujeres ocupen cargos de mayor flexibilidad laboral, con tiempos de permanencia parciales, genera segregación laboral en algunos sectores (Cabezas et. al., 2011).

4.3.3 Participación Laboral Femenina en Sector Terciario

Se pueden incluir en este sector, actividades de suministro de bienes inmateriales a las personas, a las colectividades o las empresas. Este sector agrupa los servicios mercantiles, especialmente el comercio, el negocio de automóviles y las reparaciones, alquiler de viviendas, el correo, las telecomunicaciones, los seguros, las finanzas, el turismo, el ocio, la sanidad, la educación, la asesoría, la cultura y los servicios ofrecidos por la administración pública.

El siguiente gráfico refleja la participación de mujeres y hombres en las actividades del sector terciario o de servicios, respecto de 11 categorías o subsectores que se encuentran detallados en anexo N°4.

Gráfico N°6: Participación de Mujeres y Hombres en el Sector Terciario



Fuente: Nueva Encuesta Nacional de Empleo, INE 2013. Ver Anexo N°4

En función de los datos expresados en el gráfico N°3, en el área donde existe mayor participación laboral femenina, es el denominado “Hogares privados con servicios domésticos” (75,4%). Según un estudio realizado por el Servicio Nacional de Capacitación (SENCE) junto con el Centro de Estudios de la Mujer (CEM) (2003, citado en Henríquez, Rojas y Díaz, 2004), este tipo de trabajo, es una opción para aquellas mujeres que se

encuentran en etapa de crianza. Señala además que las condiciones de trabajo de las mujeres que se desempeñan en oficios a domicilio son precarias. La precariedad se expresa en que el trabajo es mayoritariamente unipersonal, es irregular a lo largo del año y que tienen escaso acceso a la seguridad social.

El segundo y tercer sector de mayor participación laboral femenina, corresponden al área de la “Enseñanza” (70,5%) y “Servicios Sociales y de Salud” (70,3%). Dichas actividades económicas, están asociadas culturalmente al rol que la mujer debe ocupar, por tanto, generan mayor representatividad y acercamiento por parte de la fuerza laboral femenina.

Selamé (2004, citado en Henríquez, Rojas y Díaz, 2004), a través de un estudio realizado junto con la Oficina Internacional de Trabajo (OIT), revelan que la mayor concentración de la fuerza laboral femenina se encuentra en el área denominada “otras actividades de servicios comunitarios, sociales y personales” y “comercio”. Sin embargo, en la actualidad ésta panorámica ha cambiado, dando paso a las áreas de 10, 7 y 8 (Ver Anexo N°4) como primera fuente laboral.

En términos generales, el sector terciario es donde se observa mayor participación laboral femenina en comparación a los sectores primarios y secundarios. El gráfico n°3, permite afirmar que las mujeres poseen mayor presencia que los hombres en este sector económico. El resultado anterior, puede explicarse a partir de las características que configuran estos trabajos, las cuales poseen una connotación más “feminizada” que las restantes.

Es posible observar que aún existe baja participación relativa de la mujer en el mercado laboral chileno. Existen factores que dificultan la empleabilidad de la mujer tales como la interrupción de la carrera laboral por su rol de madre y por la conciliación trabajo familia y existen factores que favorecen la participación femenina tales como la edad, la escolaridad y la búsqueda de elevar el autoestima. En cuanto a la ocupación en cargos de alto nivel jerárquico aun la participación de la mujer es baja y se concentra de acuerdo a los sectores económicos, en el sector terciario o de servicios. Es relevante detectar que la maternidad y la conciliación trabajo familia son factores comunes en los estudios de participación laboral

femenina y parece interesante investigar aquellos aspectos en que el mundo laboral y el familiar se entremezclan tales como las normas del derecho laboral sobre la protección a la maternidad.

4.4 Análisis de los Obstaculizadores y Facilitadores que Influyen en la Participación Laboral de la Mujer

4.4.1 Factores Influyentes en la Inserción Laboral Femenina

Los factores que se encuentran disponibles en distintos estudios y en esta investigación dan cuenta que a nivel nacional como internacional se pueden identificar similitud en los factores que influyen en la inserción laboral femenina así como en los actores relevantes que intervienen en ella. A través del estudio Trabajo y Familia - PNUD (2009) se identifican los actores que intervienen en los distintos factores como el Estado, las empresas, los sindicatos, los individuos y la sociedad en general.

Los factores presentes en estudios elaborados por el SERNAM, CASEN, Banco Internacional del Desarrollo, OCDE, se describen a continuación, estos nos permiten determinar en qué ámbitos se debe avanzar en Chile en pos de mejorar la inserción laboral de la mujer.

Obstaculizadores que Influyen en la Participación Laboral de la Mujer	Facilitadores que Influyen en la Participación Laboral de la Mujer
<ul style="list-style-type: none"> - Factor Diferencias en la educación y capacitación - Factor Composición Familiar - Factor Estado Civil - Factores Demográficos 	<ul style="list-style-type: none"> - Factor Económico - Factor Profesional - Factor Socio-afectivo

4.4.2 Factores que Dificultan la Participación Laboral Femenina

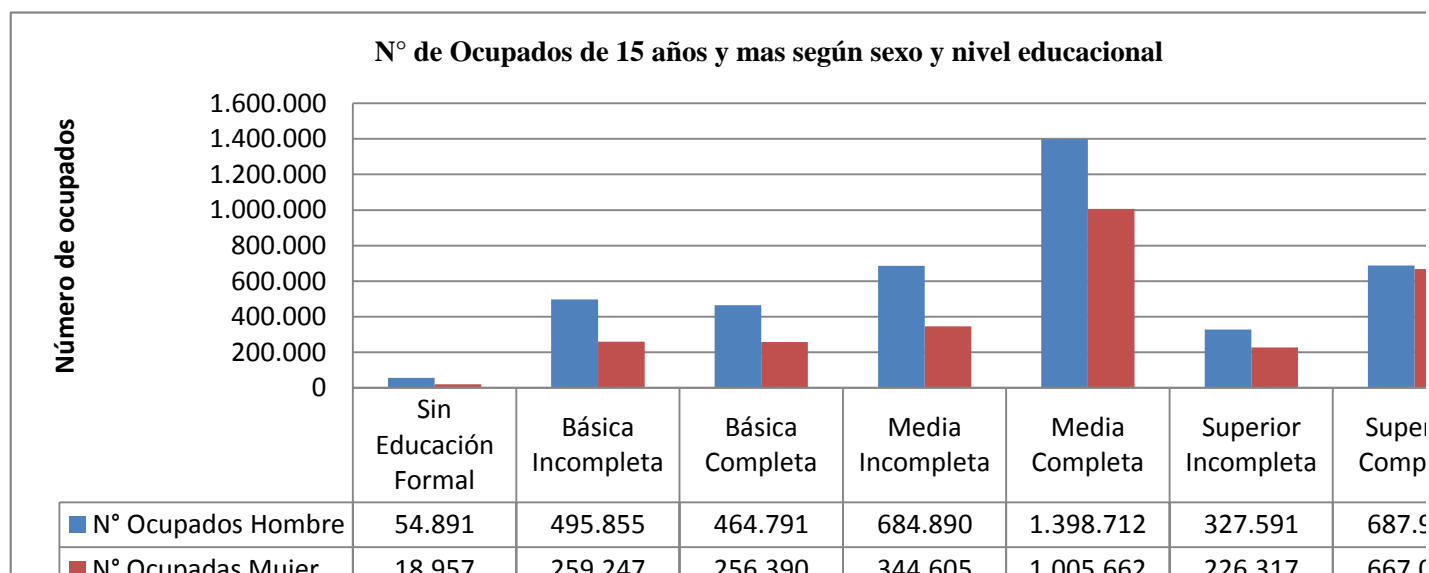
El diagnóstico de género, en adelante “DG”, desarrollado por el Sernam junto con el Banco Mundial y el Banco Interamericano de Desarrollo (2007), entregó información relevante sobre aquellos factores que intervienen en la baja participación laboral femenina. Entre ellos se encuentran:

4.4.2.1 Factor Diferencias en la Educación y Capacitación

Mizala, Romaguera y Henríquez (1999, citados en el DG del Sernam, 2007) señalan que las mujeres con educación superior (postsecundaria), presentan mayor participación laboral que aquellas mujeres que sólo han cursado educación secundaria. Acosta, Peticara y Ramos (2005, citados en el DG del Sernam, 2007), manifiestan que un año extra de escolaridad aumenta la participación laboral en un 43%.

En la información disponible en la encuesta CASEN (2011) da cuenta y confirma lo expuesto por el análisis citado en los párrafos anteriores.

Gráfico N°7: Número de Ocupados de 15 Años de edad y más, Según Sexo y Nivel Educativo



Fuente: Elaboración propia en base a Casen 2011

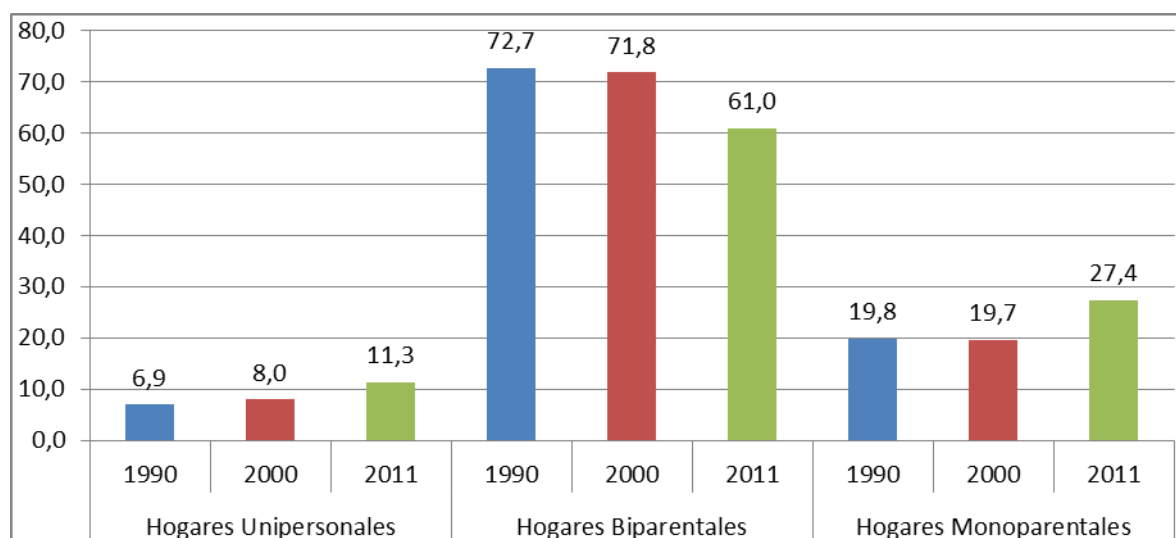
Del gráfico anterior se deduce que a mayor educación alcanzada por la mujer, la brecha de oportunidades laborales se acorta, por tanto la orientación de los distintos actores debe estar enfocada en aumentar las posibilidades de la mujer en alcanzar mayores estudios y capacitación en las actividades donde se desarrolla en el ámbito laboral, según lo muestra el gráfico que sigue.

4.4.2.2 Factor Composición Familiar

Aquellas familias en donde hay presencia de niños entre las edades 6 – 10 años, restringen fuertemente la participación laboral femenina (Contreras, Bravo y Puentes, 2005, citados en el DG del SERNAM, 2007). Los autores Acosta, Peticara y Ramos (2005, citados en el DG del SERNAM, 2007), señalan que la presencia de niños pequeños, se traduce en una reducción de un 15% en la participación laboral femenina comparadas con mujeres que no tienen hijos o cuyos hijos son mayores de 14 años.

Según los estudios recientes realizados por CASEN 2011 da cuenta de la evolución que ha tenido la composición familiar en Chile, lo muestra el gráfico siguiente:

Gráfico N°8 Evolución Tipo de Hogares, 1990-2000-2011



Fuente: Casen (2011)

Se define el hogar:

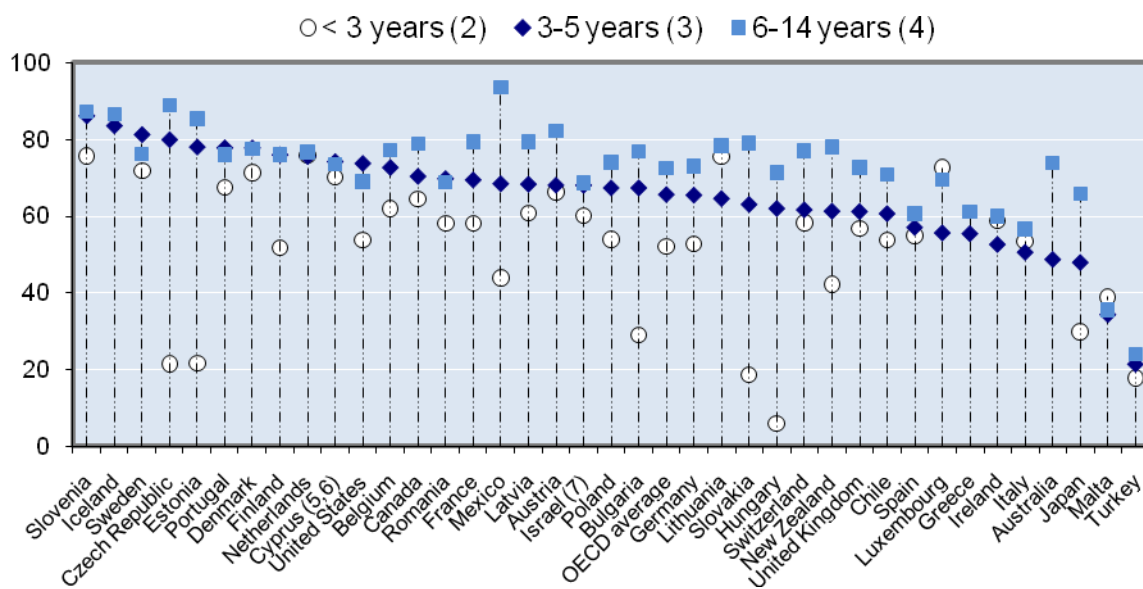
- Unipersonal: Constituido por una sola persona que es el (la) jefe (a) de hogar.
- Biparental: Constituido por matrimonio o unión de hecho sin hijos o hijastros y matrimonio o unión de hecho con hijos o hijastros, incluyen los hogares extensos y compuestos.
- Monoparental: Constituido por jefe (a) de hogar con hijos o hijastros de cualquier estado civil, siempre y cuando estén solos, esto es, sin cónyuge o conviviente o hijos o hijastros. Se incluyen en los hogares extensos y compuestos. CASEN (2011)

El gráfico anterior muestra que la familia tradicional chilena ha cambiado en el transcurso de los años. Los hogares biparentales caen en más de 10 puntos por año y se han incrementado los hogares unipersonales y monoparentales.

En los cuatro gráficos que se exponen a continuación, se visualizaran a nivel internacional, los comportamientos de la participación laboral femenina en relación a la edad de sus hijos, la cantidad de ellos y la corresponsabilidad del padre en las labores del hogar de los hijos y cuidados de personas discapacitadas, dejando en evidencia que la responsabilidad mayoritaria, pesa sobre la mujer trabajadora.

Según la base de datos estadística de la OCDE respecto al empleo de las mujeres que son madres, el nivel de empleo de la mujer se ve incrementado en la medida que la edad de sus hijos avanza (OECD, 2011). Es así como se refleja en el siguiente gráfico que agrupa el nivel de empleo de las mujeres según rangos etarios de sus hijos.

Gráfico N°8: Nivel de Empleo de las Mujeres con Hijos entre 0 y 14 años medido en Porcentaje (2011)

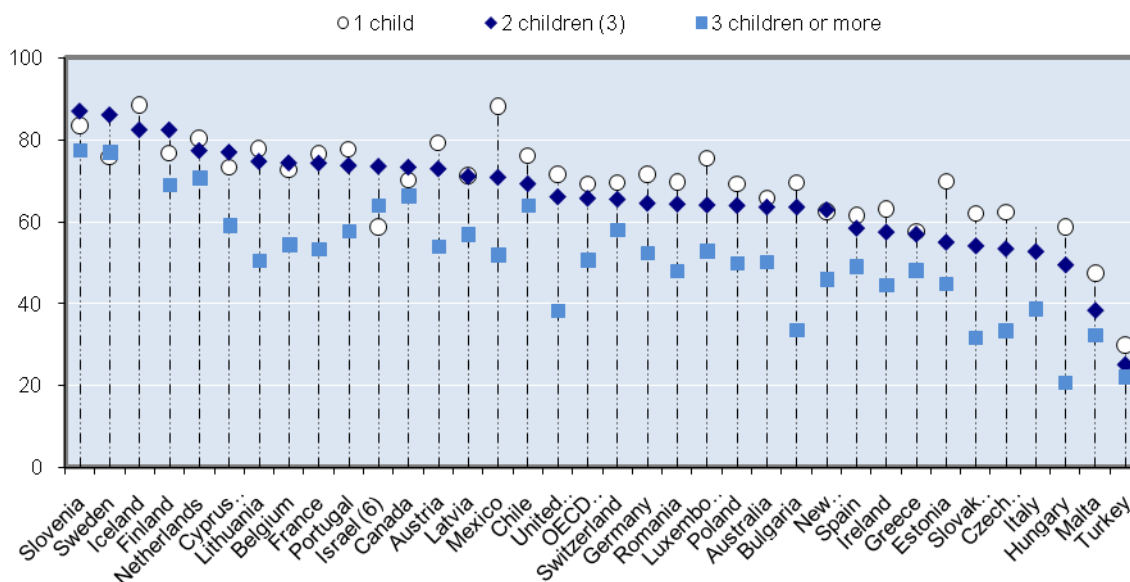


Fuente: OCDE (2011)

El gráfico ilustra la relación entre el nivel de empleo de las mujeres madres y la edad de sus hijos. En la medida que la edad de los hijos supera los 5 años, el nivel de empleo en las mujeres madres se incrementa.

Por otra parte, la base de datos de la OCDE proporciona el siguiente gráfico respecto de la relación entre el empleo de las mujeres madres y el número de hijos, basándose en datos del año 2011.

Gráfico N°10 Empleo de las Mujeres Madres Respecto al Número de Hijos

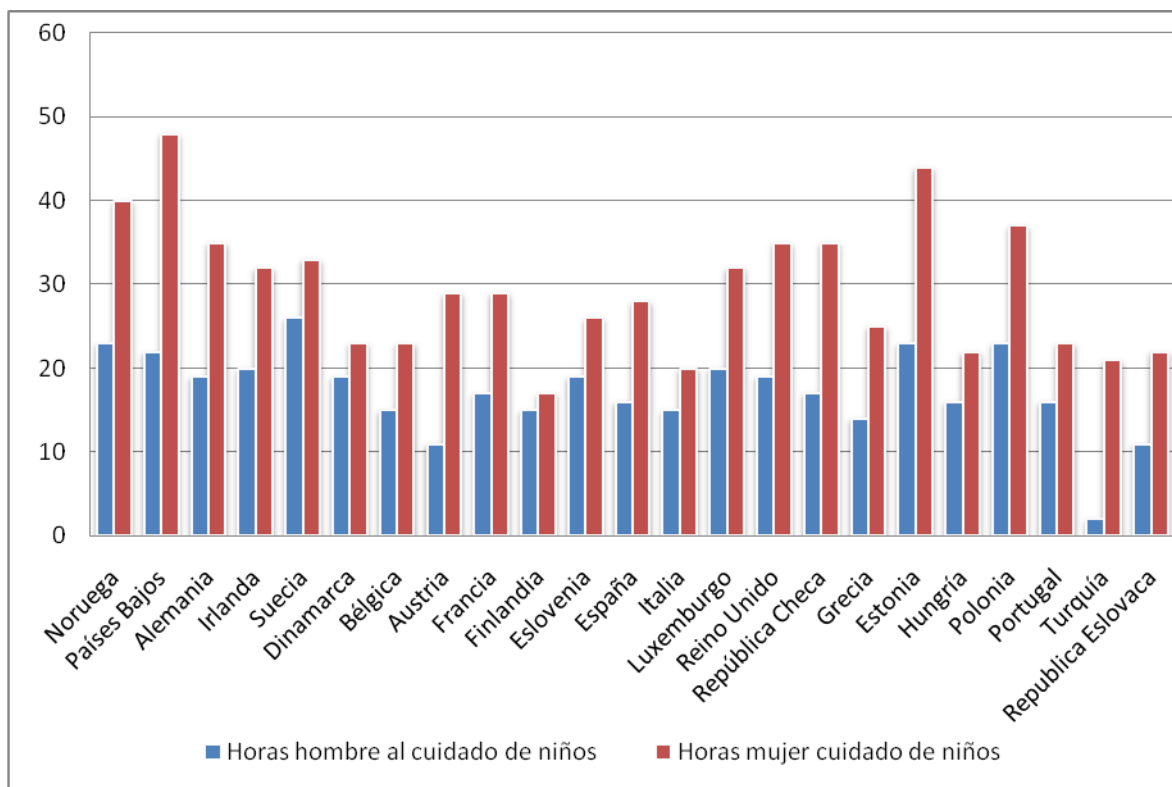


Fuente: OCDE (2011)

Se observa que en la medida que el número de hijos se reduce, el empleo de la mujer madre es mayor. La combinación de ambos gráficos otorga indicios sobre la relación inversa entre número de hijos y empleo de la mujer y la relación directa entre empleo y edad de los hijos.

El siguiente gráfico, ilustra la cantidad de horas que destinan hombres y mujeres al cuidado de niños:

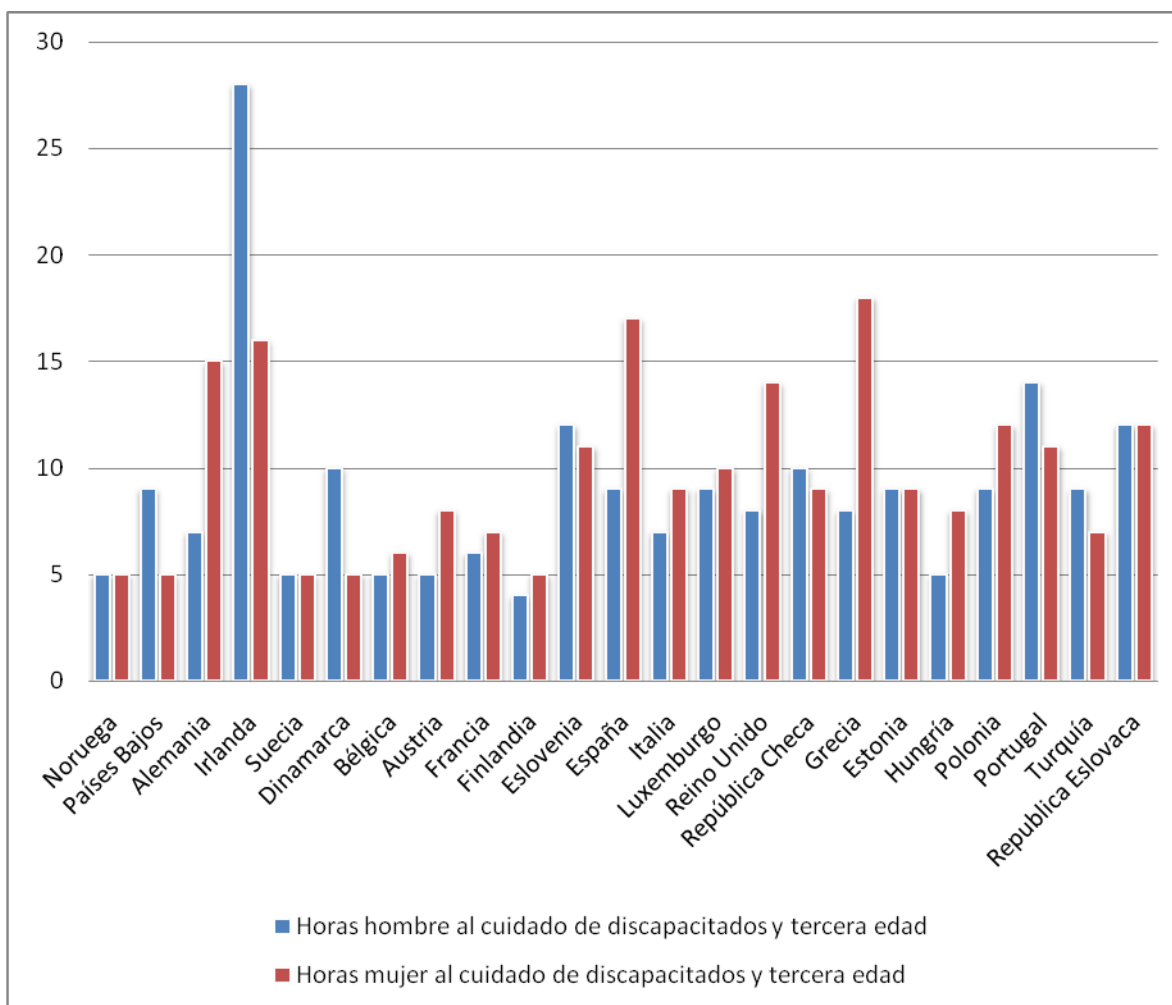
Gráfico N°11 Horas Semanales Estimadas al Cuidado de Niños Según Género



Fuente: OCDE (2008)

En el gráfico anterior se observa la brecha entre géneros respecto a la cantidad de tiempo que se destina al cuidado de los niños, donde la mujer lidera las cifras en todos los países ilustrados. La siguiente Gráfico muestra la cantidad de horas destinadas por género al cuidado de personas discapacitadas y de tercera edad.

Gráfico N°12 Horas Semanales Destinadas al Cuidado de Personas Discapacitadas y de la Tercera Edad



Fuente: OCDE (2008)

En el gráfico anterior, se observa brecha en algunos países donde la mujer lidera las cifras. Sin embargo se observa también la igualdad y equilibrio en la distribución de las horas destinadas al cuidado de terceras personas entre ambos géneros. Es el caso de Noruega, Suecia y Estonia. El caso de Irlanda es inverso, donde el hombre es quien destina una mayor cantidad de horas semanales al cuidado de estas personas.

Por su parte, la II Encuesta Nacional sobre Trabajo y Mujer, realizada por la Comunidad Mujer junto con el Banco Interamericano de Desarrollo -BID- (2012), determina que a

pesar de los cambios que se han generado en torno a la participación laboral femenina en el mercado de trabajo, siguen siendo ellas las principales encargadas de las tareas que incluyen el concepto de “trabajo doméstico”, por lo tanto, si no cuentan con una figura de apoyo en estas labores, es altamente probable que sean ellas quienes tengan que cumplir con lo que aquello significa, limitando el tiempo y disponibilidad para realizar otras funciones.

Desde la mirada de Contreras y Plaza (2007), se plantea que existen tres razones que intentan explicar por qué; aspectos sociales y culturales podrían afectar la opción de participar en el mercado del trabajo. El primero de ellos, establece que ciertas características sociales y culturales definirían un comportamiento femenino esperado, el cual estaría orientado a una producción “afectiva y sexual”, como por ejemplo: el cuidado de los hijos. La segunda razón, está relacionada a empleos “feminizados” o de mayor precariedad en las condiciones de los mismos. Y como tercera razón, se plantea que la mujer casada trabaja bajo ciertas circunstancias, tales como: cuando no hay que criar a niños pequeños o en situaciones de crisis en donde la remuneración del hombre se vea disminuida (Pfau- Effinger, 1999, citado en, Contreras y Plaza, 2007).

El estudio desarrollado por el Programa de la Unión Europea para el Empleo y la Solidaridad Social denominado “Padres en el trabajo: Hombres y mujeres participando de la fuerza laboral” del año 2014, concluye que existe una desigualdad en el tiempo dedicado por hombres y mujeres al cuidado de niños y adultos mayores. Señala que en la Unión Europea el 40 % de la madres afirmó haber dejado de trabajar al menos un mes aparte del descanso parental para el cuidado de sus hijos menores en oposición a los padres que representaron el 2%. Un 45% de las mujeres declaró que no trabaja debido a que debe cuidar a un adulto mayor o a un niño. Se concluyó además que las mujeres madres trabajan tiempo parcial a diferencia de las mujeres que no son madres quienes registran trabajo a tiempo completo. Las interrupciones prologadas en la carrera laboral de las madres provocarían una disminución en la posibilidad de volver al trabajo y de obtener salarios similares a los de los varones, lo que se traduce en una mayor desigualdad de género en el trabajo.

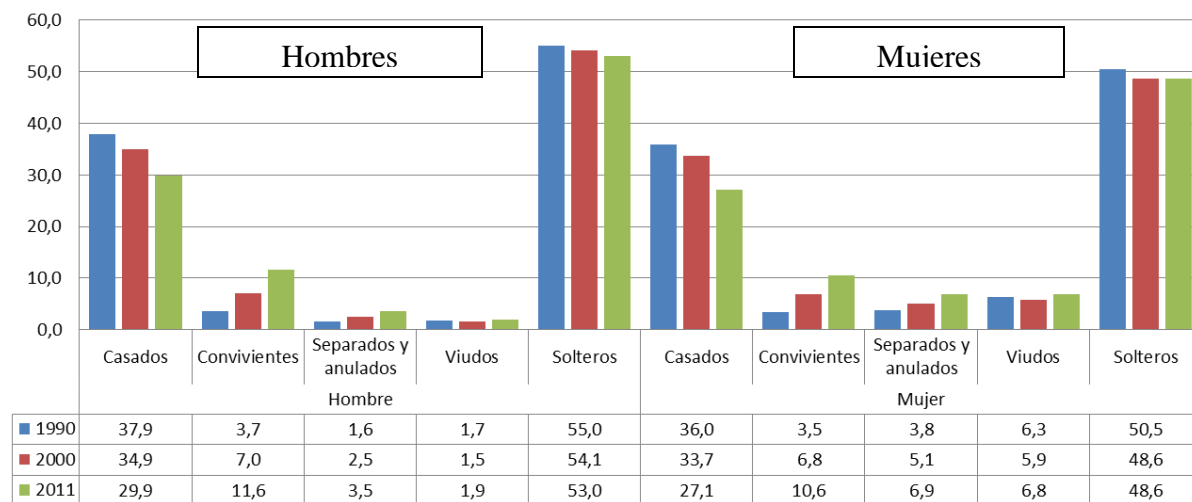
Así también, el estudio de la OCDE titulado “Cerrando la brecha de género” (2013) señala en su resumen ejecutivo que no existe ganancia para los padres, principalmente para las madres, que les motive a salir a buscar trabajo si el servicio de guardería representa el costo de un mes de sueldo.

4.4.2.3 Factor Estado Civil

De acuerdo al estudio realizado por Mizala, Romaguera y Henríquez (1999, citados en el DG del Sernam, 2007), concluyen que las mujeres casadas tienen menor participación laboral que aquellas mujeres que son solteras.

En el gráfico siguiente, según muestra la encuesta CASEN (2011), se observa que en años posteriores la situación en este factor persiste, desincentivando la inserción laboral femenina su estado civil.

Gráfico N°13 Evolución del Estado Civil Según Sexo, 1990-2000-2011
(CASEN 2011, Porcentaje)



Fuente: CASEN 2011 años respectivos

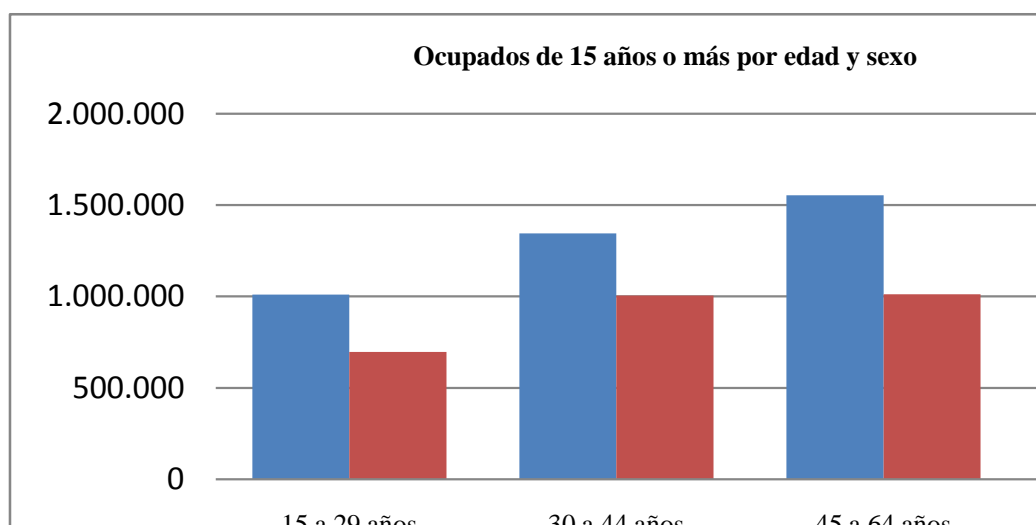
La evolución del estado civil según sexo nos indica que el número de casadas cae en 10 puntos y se triplican las convivientes y se duplican las separadas. CASEN (2011)

4.4.2.4 Factores Demográficos

La edad es un factor que influye en la participación laboral, ya que, las mujeres más jóvenes tiene una mayor participación que las mayores (Contreras, Bravo y Puentes, 2005, citados en el DG del Sernam, 2007).

La encuesta CASEN (2011) muestra a través del siguiente gráfico el comportamiento de la participación laboral de hombres y mujeres en Chile según edad y sexo.

Gráfico N°14: Participación Laboral según Edad y Género



Fuente: Elaboración Propia a Partir de Información Disponible en Casen (2011)

La mayor participación de la mujer se encuentra entre las edades de 30 a 44 años con una participación laboral del 43% versus la del hombre de un 56%, bajando abruptamente su participación después de los 50 años llegando a ocupar la tasa de tan solo el 29% de la fuerza laboral y mientras que el hombre alcanza un 71%. En el rango de edad de 45 a 64 años la participación del hombre aumenta en relación al rango etario anterior mientras que la participación de la mujer se mantiene.

4.4.3 Factores Facilitadores de la Incorporación Laboral Femenina

Según Acosta, Peticara y Ramos (2005), existen diferentes motivaciones que impulsan a las mujeres a buscar trabajos remunerados fuera del hogar. Los autores plantean que estas razones, en ocasiones tienen que ver con estrategias familiares o estrategias individuales.

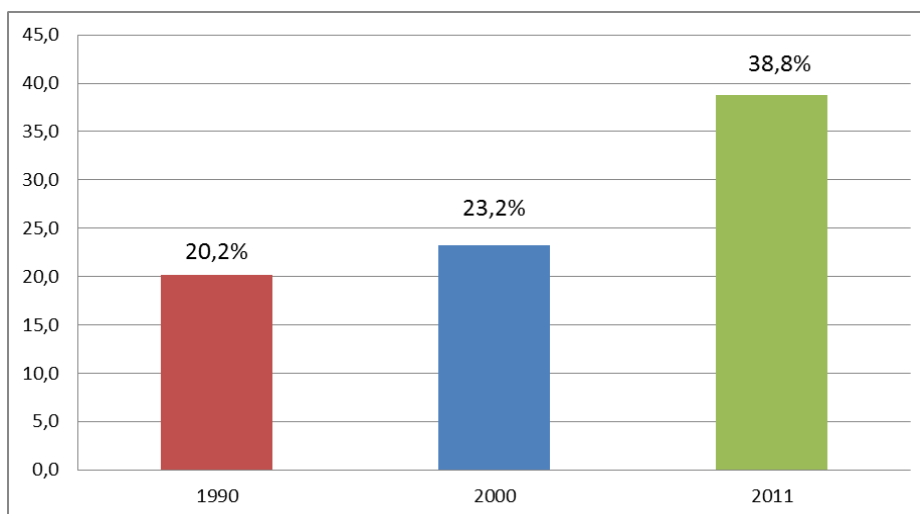
La incorporación laboral femenina al trabajo remunerado es valorada positivamente por las mujeres en relación a tres factores (Acosta, Peticara y Ramos, 2005):

4.4.3.1 Factor Económico

Este factor hace referencia a la posibilidad de mejorar los ingresos del hogar, así como conseguir mayor autonomía económica.

La información disponible a través de la Encuesta CASEN muestra que en 20 años la responsabilidad de jefe de hogar por parte de las mujeres ha aumentado en 18%. Éste, es un factor por el cual las mujeres se sienten motivadas a generar ingresos para responder a la familia que depende de ellas.

Gráfico N°15 Evolución de Hogares con Jefatura Femenina
1990-2000-2011 (Porcentaje)



Fuente: CASEN años respectivos

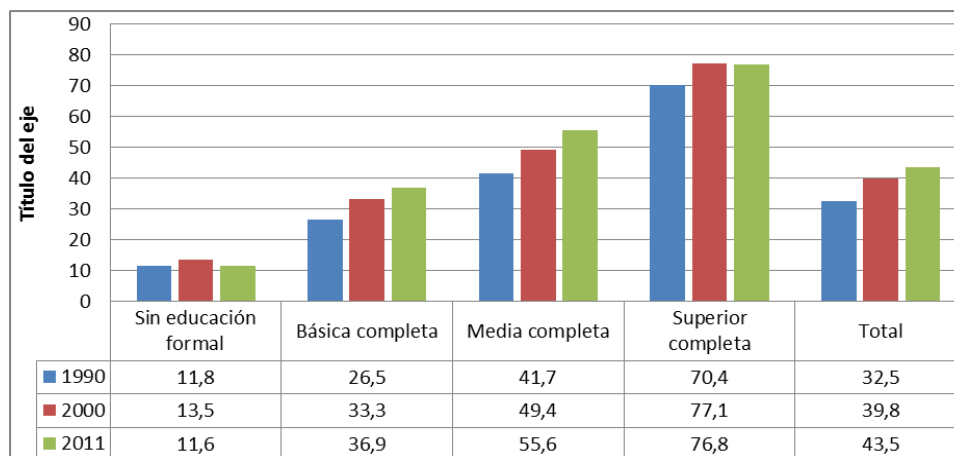
El aumento de hogares con jefas femeninas ha evolucionado desde el año 1990 con 641.588 mujeres jefas de hogar hasta el año 2011 donde se registran 1.925.544 hogares con mujeres jefas de horas, según lo muestra la información CASEN de los años 1990, 2000, 2011.

4.4.3.2 Factor Profesional

Este factor se comprende como la posibilidad de retribuir personal y socialmente lo invertido en los estudios y/o capacitación, permitiendo con ello el desarrollo personal.

Se demuestra con la información disponible en la encuesta CASEN de los años 1990, 2000 y 2011, que a medida que aumenta el nivel educacional en las mujeres, su participación laboral aumenta. Han transcurrido 20 años y la tendencia lo demuestra, este factor debe ser un eje central en las medidas que se deben tomar como país, para incrementar la participación laboral femenina.

Gráfico N°16: Evolución Tasa de Participación Laboral Femenina Según Nivel Educativo, (Porcentaje)



Fuente: CASEN, años respectivos

La Participación Laboral se define para esta Gráfico como el porcentaje de personas que están ocupadas o desocupadas divididos sobre el total de la población en edad de trabajar Social.

4.4.3.3 Factor Socio-Afectivo

El factor Socio - Afectivo se relaciona con la posibilidad de aumentar la autoestima y ampliar las relaciones sociales.

“La combinación de estos factores posibilita que el trabajo remunerado sea percibido como un medio para la autorrealización y la auto superación de las mujeres en contraste con el trabajo doméstico que no goza de igual prestigio y reconocimiento social. El trabajo remunerado les permite sentirse más respetadas y mejor valoradas socialmente. Trabajar significa abrirse a la relación social más allá del cerrado ámbito del hogar, a otras maneras de pensar y ser mujer” (Acosta, Peticara y Ramos, 2005, p.68)

Según Peticara (2005), uno de los factores que facilita mantener activa laboralmente a la mujer, es la experiencia laboral efectiva, puesto que, aquellas mujeres que se han mantenido inactivas por períodos prolongados, al encontrar un empleo, poseen mayor probabilidad de volver a caer en la inactividad.

4.5 Comparar las Principales Normativas Internacionales en el Ámbito de la Participación Laboral de la Mujer y la Igualdad de Género

4.5.1 Criterios Estadísticos

Para las pruebas estadísticas a desarrollar, si el “*p-value*” o “*valor de p*” asociado al estadístico de contraste es menor que el nivel de significación 0.05 ó 5%, se rechazará la hipótesis nula H_0 a un nivel de confianza del 95%, y se aceptará la hipótesis alternativa H_a (asociación entre la variable dependiente y la independiente). El nivel de significación constituye el valor crítico a partir del cual estamos dispuestos a aceptar o rechazar una hipótesis dentro de ciertos márgenes razonables de error, siendo el máximo estándar para pruebas de hipótesis de un 5% (95% de confianza).

4.5.2 Variables del Estudio

Las variables nominales, también llamadas variables cualitativas o categóricas, hacen referencia a ciertas cualidades o atributos en los valores de una variable. Es decir, dichos valores (categorías) no pueden ser ordenados a partir de un criterio de jerarquía. Como por ejemplo el sexo, religión, raza, partido político, zona (urbano/rural). Para este tipo de variable los valores son asignados de un modo arbitrario.

En las variables ordinales, a diferencia de las nominales, los valores de la variable pueden ser ordenados a partir de algún criterio de jerarquización. Se puede establecer por consiguiente un orden ascendente o descendente entre los distintos valores (o categorías), como por ejemplo estatura, edad, nivel de sueldo (bajo, medio, alto), percepción de progreso del país (progresando, estancado, en decadencia), etc.

En las variables intervalares, al igual que las ordinales, los valores de la variable pueden ser jerarquizados y a su vez, a diferencia de las ordinales, los distintos valores de la variable son equidistantes. Existen intervalos regulares entre las puntuaciones de la variable en su escala de medición.

En el caso de esta investigación, las variables empleadas son de tipo nominal y ordinal.

4.5.3 Relaciones entre Variables Nominales y Ordinales

El estudio de la relación entre dos variables se puede caracterizar mediante:

La existencia o no de asociación.

La fuerza de dicha asociación

4.5.4 Correlaciones

El análisis de los resultados se clasifica a través de diversas pruebas paramétricas y no paramétricas, la primera por tener una distribución normal y la segunda por no cumplir con este requisito.

4.5.4.1 Correlación de Pearson

El coeficiente de correlación de Pearson puede calcularse en cualquier grupo de datos, sin embargo la validez del test de hipótesis sobre la correlación entre las variables requiere en sentido estricto que las variables tenga una distribución normal en la población de la cual la muestra procede. Para el cálculo válido de un intervalo de confianza del coeficiente de correlación de las variables deben tener una distribución normal.

Para seguir con el procesamiento y la interpretación estadística de las variables, es conveniente hacer primero una memoria teórica y de cálculo del coeficiente de correlación. El coeficiente de correlación de producto-momento de Pearson (r), se aplica a variables a nivel intervalar, éste es un coeficiente de correlación paramétrico que indica con la mayor precisión cuándo dos variables están correlacionadas, es decir, hasta qué punto una variación en una corresponde con una variación en otra. “Sus valores varían de +1 que quiere decir correlación positiva perfecta, a través de cero que significa independencia completa o ausencia de correlación, hasta -1 que es una correlación perfecta negativa” (Gómez, 2014).

4.5.4.2 Correlación de Rho de Spearman

El coeficiente de correlación de Spearman es equivalente al coeficiente de correlación de Pearson pero en la versión no paramétrica, calculado sobre el rango de observaciones. Este tipo de correlación es recomendable utilizarlo cuando los datos presentan valores extremos ya que dichos valores afectan mucho el coeficiente de correlación de Pearson, o ante distribuciones no normales. Este coeficiente varía de -1.0 (correlación negativa perfecta) a

+1.0 (correlación positiva perfecta), siendo estadísticas sumamente eficientes para datos ordinales.

Además se puede interpretar el coeficiente de R de Pearson y el Rho de Spearman, mediante la siguiente escala que oscila entre -1 y 1.

Tabla N°4: Escala de Interpretación del Coeficiente de Correlación de Spearman

Magnitud de la Correlación	Significado
-1	Correlación negativa perfecta
-0,9	Correlación negativa fuerte
-0,75	Correlación negativa considerable
-0,5	Correlación negativa media
-0,1	Correlación negativa débil
0	Correlación nula
0,1	Correlación positiva débil
0,5	Correlación positiva media
0,75	Correlación positiva considerable
0,9	Correlación positiva muy fuerte
1	Correlación positiva perfecta

Fuente: Hernández, R., C. Fernández, P. Baptista. (2004).

Mientras que para valores intermedios, la interpretación de la correlación se puede obtener de la siguiente tabla, como se puede apreciar, solo aparecen los valores positivos, lo que implica una correlación directa y cuando los valores resultan ser de signo negativo la correlación se define como inversa.

Tabla N° 5: Significado del Valor de Correlación

Rango	Significado
0,00 a 0,29	Bajo
0,30 a 0,69	Moderado
0,70 a 1,00	Alto

Fuente: Hernández, R., C. Fernández, P. Baptista. (2004).

4.6 Planteamiento de Hipótesis en Correlaciones

Para este estudio, la hipótesis nula es:

Ho: No existe relación significativa entre las variables.

H1: Existe relación significativa entre las variables.

4.7 Procedimientos Estadísticos

Para determinar el tipo de distribución de los datos, se realizaron pruebas de Normalidad. Se utilizó la prueba de Shapiro-Wilks recomendada para muestras de hasta 50 datos ($n < 50$). Para evaluar la relación entre las variables, se realizaron correlaciones paramétricas y no paramétricas con los datos sin transformación, se estimaron los coeficientes de correlación de Pearson (r) y de Spearman (ρ).

4.8 Prueba de Normalidad

Ho: Los datos tienen una distribución Normal.

H1: Ho es falsa.

Tabla N° 6: Pruebas de Normalidad

Variables	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Índice Gender Gap (Dependiente, con distribución Normal)	.983	33	.876
Índice de Desarrollo Humano (Dependiente, con distribución no normal)	.875	33	.001
Tasa de Participación de la Mujer en el Trabajo (Dependiente, con distribución normal)	.956	33	.198
Semanas post-Natal	.745	33	.000
Semanas permiso Hombres	.654	33	.000
% Remuneración Hombres	.760	33	.000
Semanas permiso Mujeres	.936	33	.050
% Remuneración Mujeres	.740	33	.000
Semanas Parental	.808	33	.000
% rem Fam	.840	33	.000
Incentivo Hombres	.471	33	.000
% de madres con empleo del total de mujeres (Paramétrica)	.944	31	.110
% del ingreso per cápita en beneficios en dinero y exención de impuestos	.940	27	.120
% del ingreso per cápita destinado a cuidados del niño entre 0 y 5 años	.969	25	.629

% del PIB de gasto público en beneficios en dinero para familias con hijos	.961	32	.288
% del PIB de gasto público en servicios proporcionados a las familias con niños	.867	32	.001
% del PIB de gasto público en exenciones de impuestos para familias con hijos	.904	22	.036
Tasa de participación economía y oportunidades Gender Gap mujer/hombre	.938	33	.060
Tasa logro educacional Gender Gap mujer/hombre	.416	22	.000
Tasa salud y sobrevivencia Gender Gap mujer/hombre	.856	33	.000
Tasa empoderamiento político Gender Gap mujer/hombre	.868	33	.001
Igualdad de salarios salario mujer/salario hombre	.962	33	.285

* Este es un límite inferior de la significación verdadera. Corrección de la significación de Lilliefors

Fuente: Elaboración Propia en Base al Resultados del SPSS

Son sólo 8 variables las que presentan un nivel de significancia mayor al 5%: 1) Índice Gender Gap, 2) Semana de Permiso en Mujeres, 3) % de madres con empleo del total de mujeres, 4) % del ingreso per cápita en beneficios en dinero y exención de impuestos, 5) % del ingreso per cápita destinado a cuidados del niño entre 0 y 5 años, 6) % del PIB de gasto público en beneficios en dinero para familias con hijos, 7) tasa de participación economía y oportunidades Gender Gap mujer/hombre, 8) Igualdad de salarios salario mujer/salario hombre por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se establece que estas 8 variables no presentan una distribución normal y por ende deben ser correlacionadas mediante la prueba Rho de Spearman. El resto de las variables serán correlacionadas mediante el estadístico r de Pearson.

4.9 Modelo de Protección a la Maternidad y Corresponsabilidad Familiar Basado en el Índice de Disparidad de Género o Global Gender Gap (GGG)

Para la selección de variables del modelo, se aplica la respectiva prueba de correlación, la cual se resume en el siguiente cuadro. Dado que estas variables presentaron una distribución de tipo normal, se trabajó con el coeficiente r de Pearson.

Tabla N°7: Correlación de Pearson

Correlación Paramétrica	Estadísticos	Índice Gender Gap
% de madres con empleo del total de mujeres	Correlación de Pearson	.696(**)
	Sig. (bilateral)	.000
	N	31
% del ingreso per cápita destinado a cuidados del niño entre 0 y 5 años	Correlación de Pearson	.434(*)
	Sig. (bilateral)	.030
	N	25
% del PIB de gasto público en beneficios en dinero para familias con hijos	Correlación de Pearson	.389(*)
	Sig. (bilateral)	.028
	N	32
Tasa de participación económica y oportunidades Gender Gap mujer/hombre	Correlación de Pearson	.813(**)
	Sig. (bilateral)	.000
	N	33
Igualdad de salarios salario mujer/salario hombre	Correlación de Pearson	.682(**)
	Sig. (bilateral)	.000
	N	33

* La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

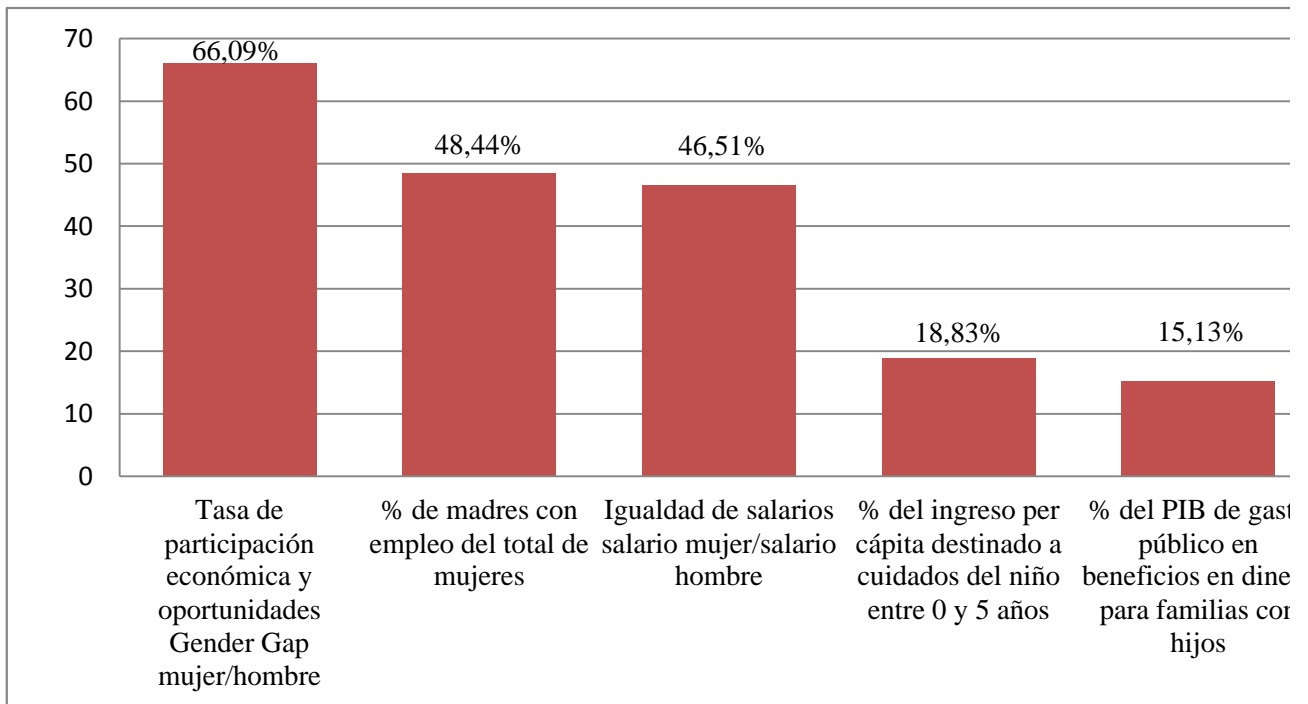
** La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Elaboración Propia en Base a Resultados del SPSS

Los resultados de la prueba estadística lograron relacionar de manera significativa 5 factores a la variable Índice Gender Gap, por lo que un modelo que logre proteger la maternidad y la igualdad de género en el país, debe considerar las variables indicadas.

El factor o variable “Tasa de participación económica y oportunidades Gender Gap mujer/hombre” presenta una correlación de 0,813, lo que explica una participación del 66,09% en el índice de los países con menor brecha de género, lo que implica una correlación moderada. En segundo lugar aparece “El porcentaje de madres con empleo del total de mujeres” con una correlación del moderada del 48,44%. En el tercer lugar se destaca la “Igualdad de salarios: salario mujer/salario hombre”, cuya implicancia en el modelo alcanza el 46,51%, mientras que con un menor nivel de influencia en el modelo, se hace mención a las variables “Porcentaje del ingreso per cápita destinado a cuidados del niño entre 0 y 5 años” y “% del PIB de gasto público en beneficios en dinero para familias con hijos” ambas con una correlación de nivel baja del 18,83% y 15,13% respectivamente.

Grafico N°17 Porcentaje de Influencia de las 5 Variables Relacionadas al Índice de Brecha de Género.



Fuente: Elaboración Propia en Base a Resultados del SPSS

4.9.1 Correlación Rho de Spearman

Mediante la versión no paramétrica de correlación Rho de Pearson, se obtuvo la correlación de las variables que no presentan distribución normal mediante la prueba de Rho de Spearman.

Tabla N°8: Correlaciones Semana Permiso en Hombres, % del PIB, Tasa Salud, Tasa Escaño

Correlación No Paramétrica	Estadísticos	Índice Gender Gap
Semanas permiso en Hombres	Coeficiente de correlación Spearman	.369(*)
	Sig. (bilateral)	.035
	N	33
% del PIB de gasto público en servicios proporcionados a las familias con niños	Coeficiente de correlación Spearman	.433*
	Sig. (bilateral)	.013

	N	32
Tasa salud y sobrevivencia Gender Gap mujer/hombre	Coefficiente de correlación Spearman	-.359*
	Sig. (bilateral)	.000
	N	33
Tasa empoderamiento político Gender Gap mujer/hombre	Coefficiente de correlación Spearman	.916*
	Sig. (bilateral)	.000
	N	33

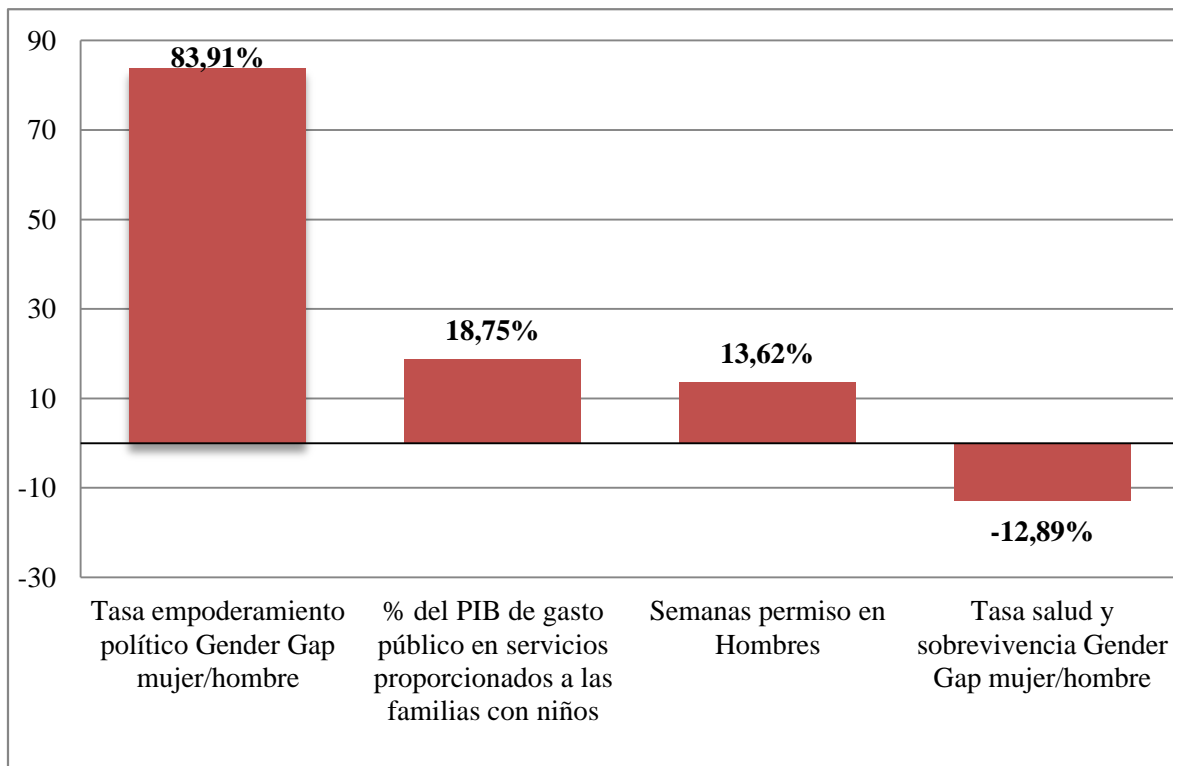
* La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

** La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Elaboración Propia en Base a Resultados del SPSS

La variable que obtuvo un mayor nivel de correlación con la variable dependiente, fue la “Tasa empoderamiento político Gender Gap mujer/hombre”, la que consiguió un nivel de implicancia del 83,91%, considerado un nivel de correlación alto, seguido de la variable “Porcentaje del PIB de gasto público en servicios proporcionados a las familias con niños” la que alcanzó un nivel de relación bajo del 18,75%, mientras que las últimas dos variables con una baja correlación fueron “Semanas permiso en Hombres” con un nivel de asociación del 13,62% y “tasa salud y sobrevivencia Gender Gap mujer/hombre” la que presenta una relación inversa del 12,89%, es decir que la tasa de salud y sobrevivencia de la brecha mujer-hombre, se comporta de manera inversa al índice de disparidad de género, es decir, a medida que aumenta el Global Gender Gap, disminuye la brecha de salud y sobrevivencia de la proporción Mujer-Hombre. A continuación se aprecia de manera visual los resultados obtenidos.

Grafico N°18 Porcentaje de Influencia de las 4 Variables Relacionadas al Índice de Brecha de Genero



Fuente: Elaboración Propia en Base a Resultados del SPSS

4.10 Modelo de Protección a la Maternidad y Corresponsabilidad Familiar Basado en el Índice de Desarrollo Humano (IDH)

Para el caso de la correlación entre el Índice de Desarrollo Humano y las variables independientes, se procedió a utilizar el coeficiente de correlación Rho de Spearman, para aquellos datos que no presentan distribución normal.

4.10.1 Correlación Rho de Spearman

Tabla N° 9: Resultados de Correlación de Spearman

Correlación No Paramétrica	Estadísticos	IDH
Semanas post-Natal	Coeficiente de Correlación Spearman	-.521**
	Sig. (bilateral)	.002
	N	33
Semana de Permiso Mujeres	Coeficiente de Correlación Spearman	-.483**
	Sig. (bilateral)	.004
	N	33
Tasa de participación económica y oportunidades Gender Gap mujer/hombre	Coeficiente de Correlación Spearman	.646**
	Sig. (bilateral)	.000
	N	33
Tasa empoderamiento político Gender Gap mujer/hombre	Coeficiente de Correlación Spearman	.523**
	Sig. (bilateral)	.002
	N	33
Igualdad de salarios salario mujer/salario hombre	Coeficiente de Correlación Spearman	.524**
	Sig. (bilateral)	.002
	N	33

* La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

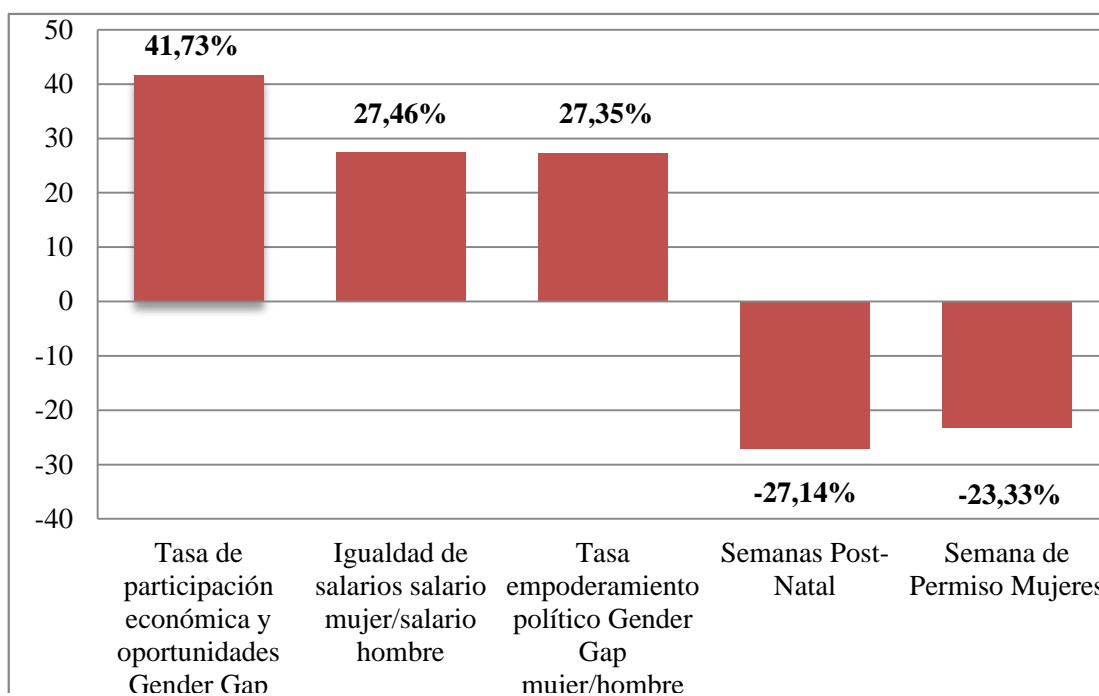
** La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Elaboración Propia en Base a Resultados del SPSS

Como se puede apreciar, la variable que mayor relación obtuvo para el modelo basado en el IDH fue la variable “Tasa de participación económica y oportunidades Gender Gap mujer/hombre”, con un nivel de asociación del 41,73%, lo que implica una correlación moderada, en un segundo lugar aparece la variable “Igualdad de salarios salario mujer/salario hombre”, la que presenta una correlación equivalente al 27,46%, mientras que en un porcentaje de relación similar se puede apreciar a la variable o factor “tasa empoderamiento político Gender Gap mujer/hombre”, el que obtiene un nivel de asociación del 27,35%, lo que representa un grado de correlación débil o bajo.

Por otra parte, las variables “Semanas Post-Natal” y “Semana de Permiso Mujeres”, presentan una correlación negativa con respecto a la variable dependiente, es decir, aumentos en semanas de post natal y semanas de permiso en mujeres, aparentemente están inversamente ligadas al factor de desarrollo humano, aunque ambas variables poseen una nivel de relación muy pobre con el desarrollo humano, ambas no superan el 28%, la primera asoma con una influencia del -27,14% y la segunda con un nivel de asociación del -23,33%. La presentación visual de estos niveles de correlación, se puede apreciar en el siguiente gráfico.

Grafico N°19 Porcentaje de Influencia de las 5 Variables Relacionadas al Índice de Desarrollo Humano.



Fuente: Elaboración Propia en Base a Resultados del SPSS

4.11 Modelo de Protección a la Maternidad e Igualdad de Género Basado en la Tasa de Participación de la Mujer en el Trabajo (TPMT)

Para la selección de variables del tercer modelo, se aplicó la respectiva prueba de correlación, con variables de distribución de tipo normal, por lo que se utilizó la prueba paramétrica de Pearson.

Tabla N° 10: Resultados de aplicación de la Correlación de Pearson

Correlación Paramétrica	Estadísticos	TPMT
% de madres con empleo del total de mujeres	Correlación de Pearson	.757(**)
	Sig. (bilateral)	.000
	N	31
Tasa de participación económica y oportunidades Gender Gap mujer/hombre	Correlación de Pearson	.779(**)
	Sig. (bilateral)	.000
	N	33
Igualdad de salarios, salario mujer/salario hombre	Correlación de Pearson	.516(**)
	Sig. (bilateral)	.002
	N	33
Horas hombre al cuidado de niños	Correlación de Pearson	0.705(**)
	Sig. (bilateral)	.000
	N	21

* La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

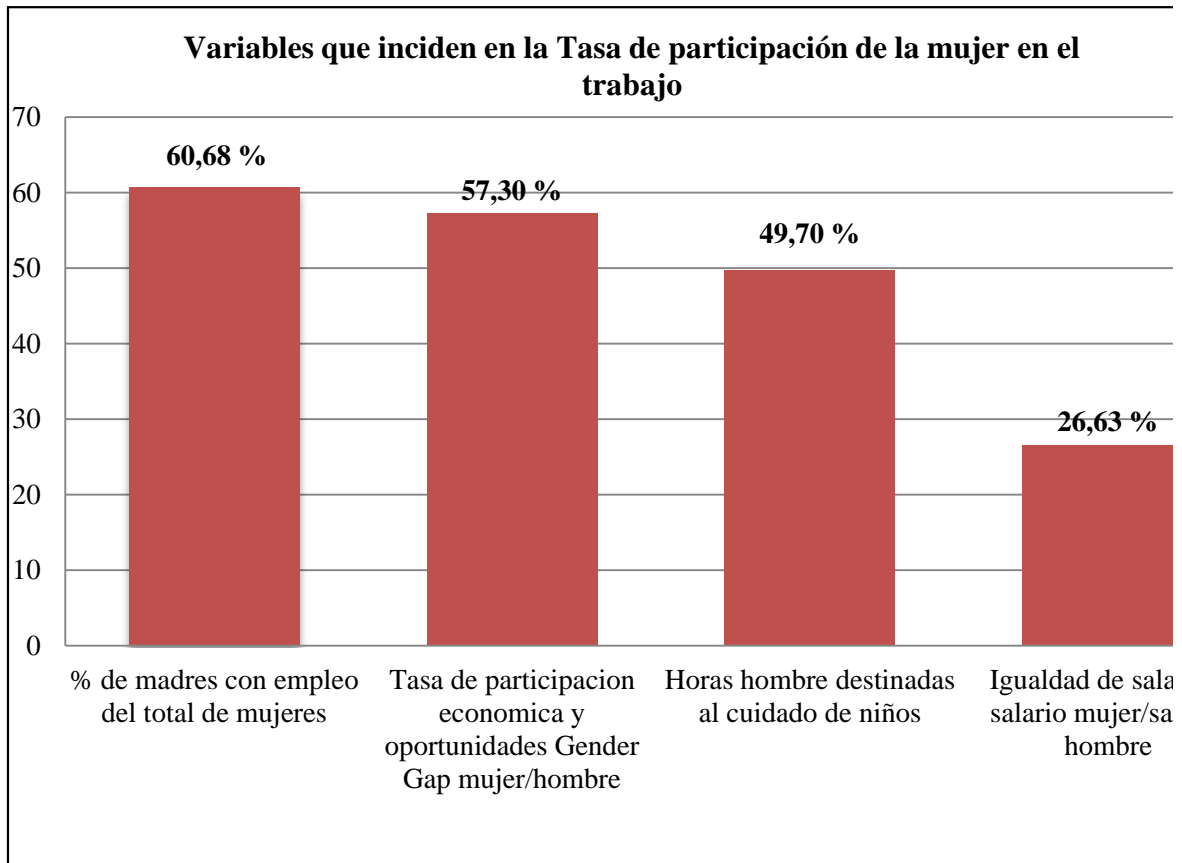
** La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Elaboración Propia en Base a Resultados del SPSS

La variable con mayor nivel de incidencia en el modelo de TPMT, fue la “Tasa de participación económica y oportunidades Gender Gap Mujer/Hombre”, con un 60,68%, lo que se traduce en una asociación de nivel medio a considerable, en tanto que la segunda variable explicativa para este modelo es “el porcentaje de madres con empleo total de mujeres” con un grado de relación del 57,30%, lo que implica una correlación media o moderada. La tercera variable explicativa del modelo dice relación con las horas que el hombre destina al cuidado de los hijos, variable que presenta un nivel de asociación de media con un 49,7% de incidencia sobre la tasa de participación de la mujer. La última variable del modelo resulto ser la “igualdad de salarios mujer/hombre”, con un nivel de

asociación equivalente al 26,63%, lo que equivale a una correlación débil. Concretamente, el modelo TPMT con correlación de Pearson incluyó 4 variables, todas directamente proporcionales, es decir, con asociación positiva entre variables independientes y dependiente.

Gráfico N°20 Porcentaje de Influencia de las 4 Variables Relacionadas a la Tasa de Participación de la Mujer en el Trabajo.



Fuente: Elaboración Propia en Base a Resultados del SPSS

4.11.1 Correlación Rho de Spearman

En cuanto a la tasa de participación de la mujer en el trabajo, se obtuvo la correlación de las variables mediante la prueba de Rho de Spearman

Tabla N°11: Resultados de la Aplicación de la Prueba de Correlación de Spearman

Correlación No Paramétrica	Estadísticos	TPMT
% del PIB de gasto público en exenciones de impuestos para familias con hijos	Coeficiente de correlación Spearman	-.531*
	Sig. (bilateral)	.011
	N	22
Tasa salud y sobrevivencia Gender Gap mujer/hombre	Coeficiente de correlación Spearman	-.404*
	Sig. (bilateral)	.020

	N	33
Tasa empoderamiento político Gender Gap mujer/hombre	Coefficiente de correlación Spearman	.601(**)
	Sig. (bilateral)	.000
	N	33

* La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

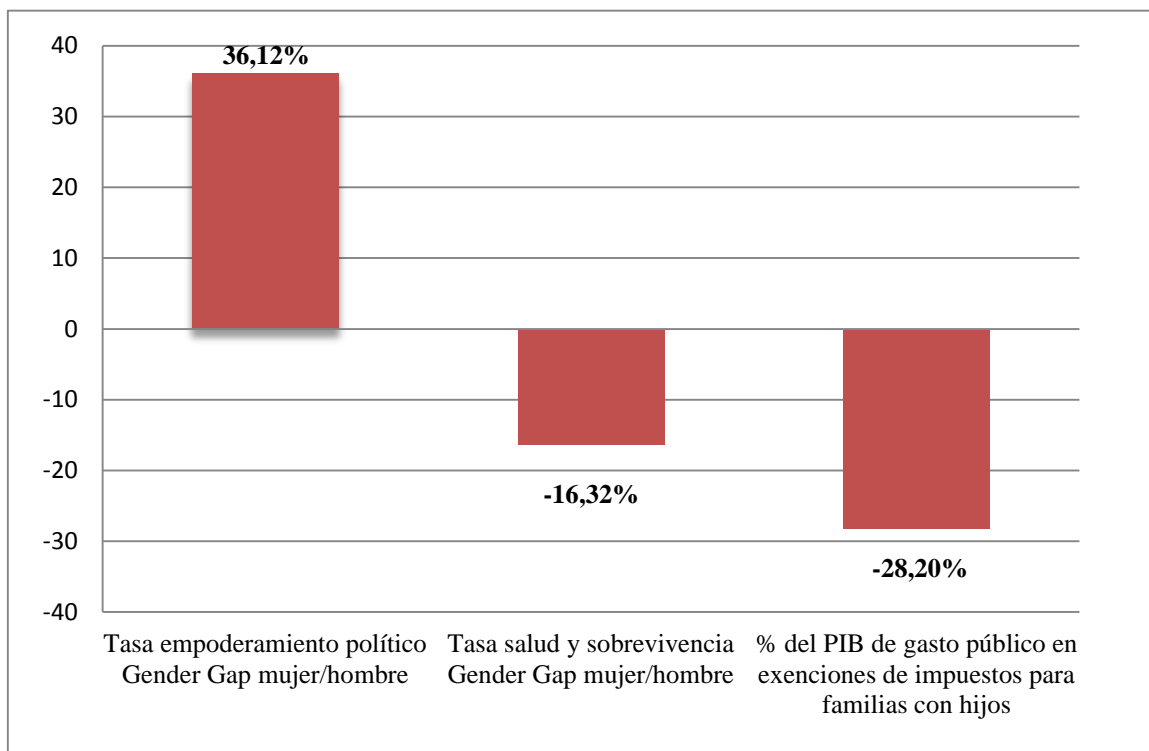
** La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Elaboración Propia a Partir de Resultado de SPSS

Dentro de las variables incluidas en el modelo, el factor con mayor nivel de asociación resulto ser la “tasa empoderamiento político Gender Gap mujer/hombre” con un 36,12% de relación, lo que representa una asociación baja o moderada. En cuanto a las otras 2 variables, ambas resultaron ser negativas o inversamente relacionadas con la variable dependiente, tal es el caso de la “tasa salud y sobrevivencia Gender Gap mujer/hombre, con una correlación débil o pobre del -16,32%, mientras que la última variable denominada “%PIB de gasto público en exenciones de impuestos para familias con hijos”, demostró un nivel de relación moderado del -28,20%. En definitiva, el modelo basado en la tasa de participación de la mujer en el trabajo sólo logra ser representado por estas tres variables, siendo tan sólo 1 de ellas de correlación positiva, utilizando el estadístico Rho de Spearman.

En el siguiente grafico se especifican los porcentajes de asociación con la variable dependiente TPMT.

Gráfico N°21 Porcentaje de Influencia de las 3 Variables Relacionadas a la Tasa de Participación de la Mujer en el Trabajo.



Fuente: Elaboración Propia en Base a Resultados del SPSS

4.12 Educación y Participación de la Mujer en el Trabajo

Debido a la importancia que la educación tiene en la participación de la mujer en el trabajo detectada en estudios anteriores, se realiza un estudio de correlación exclusivo entre variables de educación y la participación femenina en el trabajo para los países de la OCDE.

Para ello, se seleccionó información de la base de datos de la OCDE, del PNUD y del Reporte Global Gender Gap 2013 del Foro Económico mundial. Se realizó la prueba de normalidad y se aplicó las pruebas de correlación correspondientes. La variable dependiente denominada “Tasa de participación de la mujer en el trabajo” posee distribución normal, como se analizó en la Tabla N°5. A continuación se expone la prueba de normalidad de las variables relacionadas a la educación.

Tabla N°12 Prueba de Normalidad

Variables	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	Gl	Sig.
Población de mujeres con al menos educación secundaria completa	.847	28	.001
tasa logro educacional Gender Gap mujer/hombre	.563	28	.000
Gasto Público en Educación (% del PIB)	.931	28	.065
Satisfacción con la calidad de la educación	.981	28	.880
Porcentaje de mujeres entre 25 y 64 años que alcanzaron el nivel terciario de educación	.952	28	.225
Porcentaje de mujeres graduadas en ingeniería, manufactura o construcción	.938	28	.096
Porcentaje de mujeres graduadas en Educación	.938	28	.096
Porcentaje de mujeres graduadas en Humanidades y Artes	.926	28	.049
Porcentaje de mujeres graduadas en Salud y Bienestar	.940	28	.111
Porcentaje de mujeres graduadas en Cs. Sociales, negocios y leyes	.946	28	.159
Porcentaje de mujeres graduadas en Servicios	.973	28	.675
Porcentaje de mujeres graduadas en Ingeniería, manufactura y construcción	.928	28	.056
Porcentaje de mujeres graduadas en Ciencias	.954	28	.245
Porcentaje de mujeres graduadas en Ciencias Físicas	.929	28	.059
Porcentaje de mujeres graduadas en Matemáticas y estadística	.947	28	.168
Porcentaje de mujeres graduadas en Computación	.919	28	.033
Porcentaje de mujeres graduadas en Agricultura	.954	28	.246
% top performers only in mathematics	.851	28	.001
top performers only in reading	.956	28	.272
top performers only in science	.831	28	.000
Percentage of girls who are top performers in mathematics and are also top performers in reading and science	.968	28	.540

* Este es un límite inferior de la significación verdadera.

a Corrección de la significación de Lilliefors

Fuente: Elaboración propia en base a resultados del SPSS

Son 16 variables las que presentan un nivel de significancia mayor al 5%, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se establece que estas 16 variables presentan una distribución normal y por lo tanto deben ser correlacionadas mediante la prueba r de Pearson. El resto de las 6 variables destacadas en el cuadro anterior serán correlacionadas mediante el estadístico Rho de Spearman.

4.13 Correlación entre Estudios Desarrollados por la Mujer y la Tasa de Participación de la Mujer en el Trabajo (TPMT)

Para la selección de variables del tercer modelo, se aplicó la respectiva prueba de correlación r de Pearson, para las variables de distribución de tipo normal.

Tabla N°13 Correlación de Pearson

Correlación Paramétrica	Estadísticos	Tasa de Participación de la mujer en el Trabajo
Gasto Público en Educación (% del PIB)	Correlación de Pearson	.665(**)
	Sig. (bilateral)	.000
	N	32
Satisfacción con la calidad de la educación	Correlación de Pearson	.495(**)
	Sig. (bilateral)	.005
	N	30
porcentaje de mujeres entre 25 y 64 años que alcanzaron el nivel terciario de educación	Correlación de Pearson	.640(**)
	Sig. (bilateral)	.000
	N	33
Porcentaje de mujeres graduadas en Salud y Bienestar	Correlación de Pearson	.642(**)
	Sig. (bilateral)	.000
	N	32
Porcentaje de mujeres graduadas en Matemáticas y estadística	Correlación de Pearson	-.404(*)
	Sig. (bilateral)	.024
	N	31
Porcentaje de mujeres graduadas en Agricultura	Correlación de Pearson	.738(**)
	Sig. (bilateral)	.000
	N	31

** La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

* La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

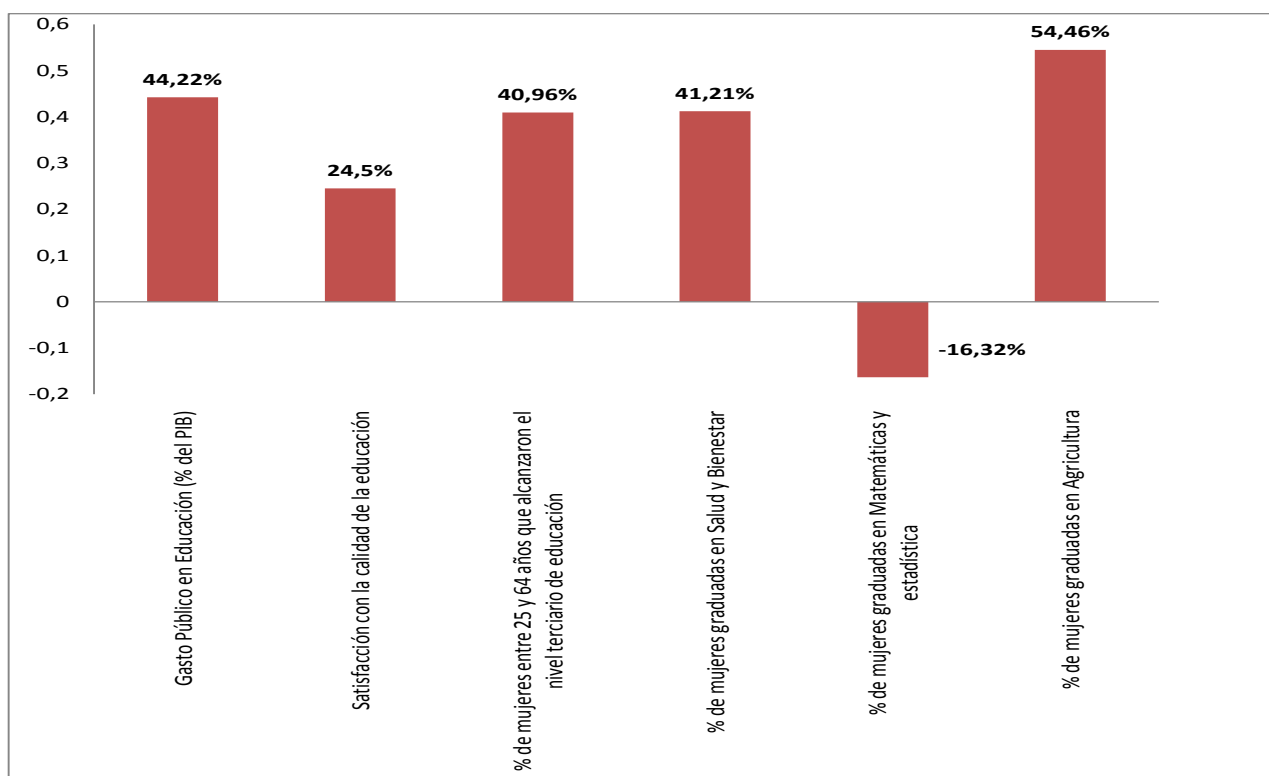
Fuente: Elaboración propia en base a resultados del SPSS

La variable “Gasto público en educación” presenta una participación del 44,22% en la Tasa de participación de la mujer en el trabajo, lo que implica una correlación moderada. En tanto “La satisfacción con la calidad de la educación” con una correlación baja del 24,5%. Con un 40,96% se destaca la “El porcentaje de mujeres entre 25 y 64 años que alcanzaron el nivel terciario de educación”, seguido con un 41,21% por la variable “porcentaje de mujeres graduadas en salud y bienestar”. De forma inversa y con un 16,32%, se relaciona la tasa de participación de la mujer con el “Porcentaje de mujeres graduadas en matemáticas y

estadísticas”. Es decir, a mayor porcentaje de mujeres graduadas en matemáticas y estadística, disminuye la tasa de participación de la mujer en el trabajo. Es posible explicar esta relación inversa por la migración de mujeres a otras áreas con mayor posibilidad de encontrar trabajo o actividades de emprendimiento femenino. Ante similares habilidades y conocimientos, es posible que un empleador elija a un hombre antes que una mujer al considerar que el hombre tiene una habilidad superior en el manejo de números y cálculos matemáticos.

Mientras un 54,46% de la tasa de participación de mujeres se relaciona con el nivel de mujeres graduadas en agricultura, lo implica una asociación de tipo media.

Gráfico N°22: Porcentaje de Influencia de las 6 Variables Relacionadas al Nivel de Educación de la Mujer.



Fuente: Elaboración propia en base a resultados del SPSS

4.13.1 Correlación Rho de Spearman

En cuanto a la tasa de participación de la mujer en el trabajo, se obtuvo la correlación de las variables mediante la prueba de Rho de Spearman.

Tabla N° 14: Correlaciones

	Variab les		Tasa de Participación de la mujer en el Trabajo
Rho de Spearman	Población de mujeres con al menos educación secundaria completa	Coficiente de correlación	.602(**)
		Sig. (bilateral)	.000
		N	33
	tasa logro educacional Gender Gap mujer/hombre	Coficiente de correlación	.390(*)
		Sig. (bilateral)	.025
		N	33

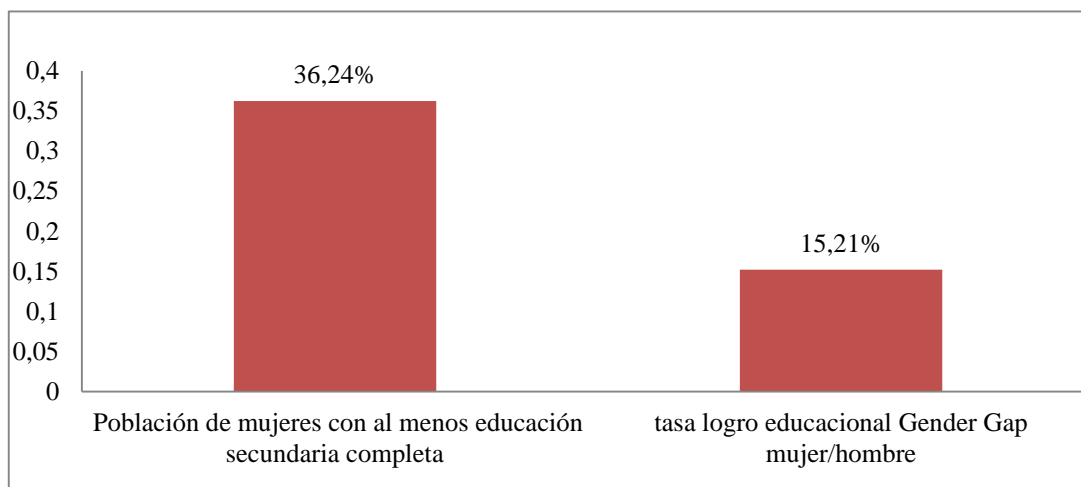
** La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

* La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

Fuente: Elaboración propia en base a resultados del SPSS

De las 6 variables correlacionadas con el Rho de Spearman, tan sólo 2 variables presentaron una relación estadística con la tasa de participación de la mujer en el trabajo. De estas correlaciones significativas, un 36,24% de la tasa de participación laboral femenina se relaciona con una “Población de mujeres que cuenta al menos con una educación de tipo secundaria completa”, lo que representa una incidencia estadística moderada. En tanto, con una escasa correlación estadística, se relaciona la “Tasa de logro educacional Gender Gap mujer/ hombre”.

Gráfico N°23: Porcentaje de influencia de las 2 variables en las que se detectó correlación



Fuente: Elaboración propia en base a información disponible Gender Gap

4.14 Correlaciones Detectadas

A través del estudio de correlación, se detectó que algunas variables presentan una correlación moderada respecto de la participación de la mujer en el trabajo y la igualdad de género. A continuación se expone las correlaciones moderadas detectadas y luego se exponen aquellas que presentaron una baja correlación.

4.14.1 Tasa de Participación Económica y Oportunidades de la Mujer

En el análisis de la variables dependientes se detectó correlaciones positivas moderadas comunes entre las tres variables dependientes Índice de Igualdad de género, Tasa de participación femenina en el trabajo e Índice de desarrollo humano respecto de la variable independiente: Tasa de participación económica y oportunidades del Global Gender Gap (GGG). Esta última variable independiente presenta una incidencia del 66,09% sobre el Índice de Igualdad de género, un 60, 68% de incidencia sobre la tasa de participación laboral femenina y un 41,33% de asociación con el Índice de Desarrollo Humano.

Para su análisis es necesario desagregar la variable independiente en sus 4 componentes definidos en el Global Gender Gap Report (2013).

La tasa de participación económica y oportunidades del Global Gender Gap Report está compuesto por los siguientes sub - índices:

- Ratio de la fuerza laboral femenina sobre la masculina. Fuente: Organización Internacional del trabajo- Indicadores del Mercado laboral, 2010.
- Igualdad de salarios expresado en el ratio de salarios mujer sobre salarios hombre. Fuente: World Economic Forum, Executive Opinion Survey (EOS), 2013
- Ratio de ingresos femeninos estimados por sobre los masculinos. Fuente: World Economic Forum, cálculos basados en el United Nations Development Programme methodology (refer to Human Development Report 2009)
- Ratio de cantidad de mujeres legisladoras, altas funcionarias y directivas sobre cantidad de hombres que ocupan cargos similares.
- Ratio de cantidad de mujeres profesionales y de nivel técnico por sobre la cantidad de varones con el mismo nivel de formación.

Debido a que se ha detectado una relación moderada entre estos sub- índices respecto de todas las variables dependientes, es importante analizar cuál o cuáles de estos componentes es posible incrementar para aumentar así la igualdad entre hombres y mujeres, elevar la tasa de participación laboral de la mujer y mejorar el Índice de desarrollo Humano. Los sub-índices obedecen a distintas áreas de gestión de un país abarcando educación, participación laboral, participación política e igualdad de salario e ingresos entre géneros.

La formación profesional es sin duda un elemento que guarda relación directa con la participación de la mujer en el trabajo. A mayor nivel de formación técnico y profesional, mayor es la participación laboral de la mujer en el trabajo. El informe de brecha de género Global Gender Gap Report (2013) ubica a Chile en la posición N°91 de un total de 136 países. Chile ocupa el lugar N°112 en participación económica y oportunidades de la mujer mientras que en logros educacionales se ubica en el lugar n°32. En empoderamiento político se ubica en el lugar n°67. En cuanto a los logros educacionales no existe una

brecha significativa en la tasa de alfabetización y la tasa de matrícula entre hombres y mujeres. El pilar de educación es analizado en acápite exclusivo para esta materia.

Otra variable que es necesario analizar es la participación de la mujer en cargos legislativos y en cargos de alto nivel jerárquico en instituciones y empresas. El incremento en su participación política y en la toma de decisiones corporativas conlleva a una mayor participación laboral de la mujer y a una mayor igualdad de género a nivel país. Es importante destacar la experiencia de países que han debido establecer normativas e institucionalidad de soporte para lograr un efectivo aumento de la mujer en cargos políticos y de alto nivel jerárquico en empresas e instituciones.

En el ámbito de participación política son 76 países del mundo que tienen mecanismo de Ley de cuotas en el proceso electoral ya sea voluntario a través de los partidos políticos o a través de una ley que obliga a todos los partidos políticos a contar con un mínimo de participación femenina en sus listas de candidatos al parlamento. Islandia, Noruega y Suecia han adoptado sistemas de cuotas de forma voluntaria por partidos políticos. Dichos países cuentan con 39,7%, 39,6% y 44,7% de mujeres en el parlamento respectivamente. Bélgica alcanza un 38,9% con Ley de cuotas.

En la realidad latinoamericana, la relación entre ley de cuotas y participación femenina en el parlamento es directa. El estudio denominado “Cuotas de Género, democracia y representación” elaborado por Flacso Chile en el año 2006 señalaba lo siguiente:

“Las cuotas en América Latina han demostrado ser un mecanismo efectivo para aumentar en forma rápida la presencia de las mujeres a los parlamentos. La tendencia general muestra que en los países de la región que han implementado estos mecanismos las mujeres constituyen, en promedio, el 20,3% de los congresistas, mientras la proporción es sólo el 13,7% en los países restantes” (P. 5, Párrafo 7)

Es destacable entonces que en Chile si bien no existe una ley de cuotas, ya exista la idea de legislar al respecto y el debate aún está en cómo se estructurará esta normativa y sus

posibles efectos. Se considera indispensable establecer mecanismos ya sea voluntarios u obligatorios para incrementar la participación política de las mujeres en Chile que actualmente alcanza un 16% en la cámara de diputados y un 18% en el senado siendo el promedio de la OCDE un 25%, Sernam (2014)

Aumentar a tasa de participación femenina en Chile requiere la adopción de medidas que disminuyan o atenúen la influencia de factores detractores.

De acuerdo a la información arrojada por la encuesta Casen 2009, las principales razones esgrimidas por las mujeres para no buscar trabajo son:

Tabla N°15: Razones de la Mujer para no Buscar Trabajo

Razones para no buscar Trabajo	Porcentaje
Quehaceres del hogar	26,30
Cuidadoras	13,00
Otra razón	23,08
Jubilada	18,70
Estudiante	18,20

Fuente: Casen (2009)

Excluyendo las razones de estudio y de jubilación, se destacan dos razones claramente expuestas que representan un obstáculo o incompatibilidad para que la mujer no se inserte al mercado del trabajo. Por una parte la necesidad de realizar tareas domésticas y por otra la necesidad de cuidar niños, ancianos y personas discapacitadas. En Chile las tareas del hogar y las del cuidado de ancianos, niños y discapacitados es asignada socialmente como tarea de la mujer. Es en este sentido en el que hay que proponer medidas para que las tareas señaladas sean compartidas por ambos géneros y que el Estado también se haga parte del cuidado de estas personas desvalidas incentivando, promoviendo, subsidiando u obligando entre tantas opciones. En las recomendaciones generales se retomará este importante punto. Respecto al cuidado de niños, algunos de los efectos de la protección a la maternidad planteados por Caamaño (2009) son que el conjunto de garantías que compone el sistema normativo afecta de dos formas a la mujer. Por una parte lleva a que las contrataciones de la

mujer sean informales por lo que quedan desprotegidas legalmente y por otra parte que las mujeres que sí están contratadas formalmente se les merme sus posibilidades de ascenso, de alcanzar cargos de mayores responsabilidades y de hacer carrera al considerarse la maternidad como un obstáculo al interior de la empresa. En la medida que las normas de protección se extiendan a la parentalidad y a la corresponsabilidad familiar, involucrando a hombres y mujeres de igual forma, la maternidad ya no se consideraría un obstáculo para las mujeres dentro de la empresa sino un bien social a proteger con ambos géneros como sujeto de derecho.

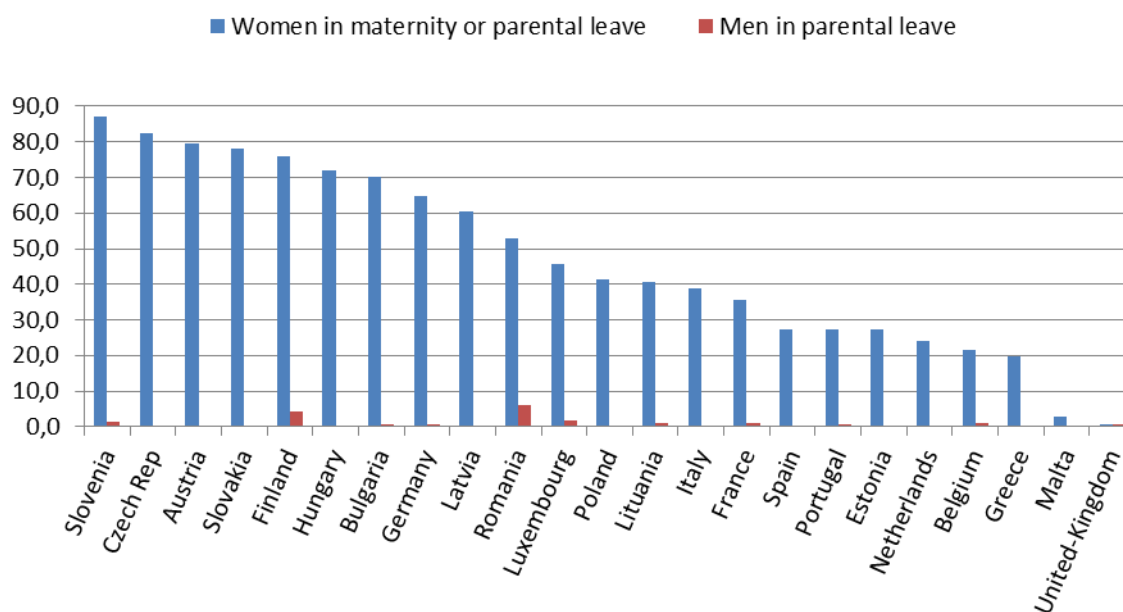
Chile, cumple y supera las semanas de descanso por maternidad recomendadas por la OIT y actualmente se aprobó una modificación al Código del trabajo donde se incorpora al padre como sujeto de derecho en las normas de protección a la maternidad que actualmente se denominan “normas de parentalidad”. Los descansos de maternidad son pagados al 100% de la remuneración pero con un tope que provoca que las madres con sueldos superiores al tope se vean desincentivadas a hacer uso del postnatal parental completo, el cual es transferible y flexible. El estudio de la relación entre las variables de cantidad de horas de permiso de las mujeres por concepto de maternidad arrojó una relación débil e inversa respecto al índice de desarrollo Humano. Por otra parte se detectó una relación positiva pero baja respecto a las semanas de permiso destinadas al hombre por concepto de paternidad respecto del Índice de Igualdad de Género.

El uso del permiso parental transferible para los padres en Chile es sub utilizado, alcanzando tan sólo el 0,2% de los permisos postnatales parentales. Según un artículo del diario La Nación.cl del 04/06/2011, Noruega pasó de un uso de 3% a un 18% por parte del hombre, con una modificación de la ley que establece un permiso postnatal parental exclusivo para el hombre de 10 semanas, a continuación del descanso de la madre, el cual no puede ser transferido a la madre y donde el hombre, sino lo utiliza se pierde. El caso de Noruega es un caso excepcional pues en la mayoría de los países el nivel de uso de permiso postnatal parental por parte del padre bordea el 3%.

Existe una diferencia en la aplicación de estos permisos, cuando se deja a voluntad de los padres su transferencia. Al tratarse de permisos parentales transferibles y sin cuota exclusiva, se observa que la mayor parte de las semanas de permiso son utilizadas por la madre.

El uso del permiso paternal en el mundo es subutilizado en los países que lo contemplan como transferible. Ésto se observa en el siguiente gráfico:

Gráfico N°24 Proporción de Padres Empleados con Descanso Parental y con Hijos Menores de 1 año



Fuente: OCDE (2006)

En Finlandia sólo el 1% de las mujeres que tienen derecho, no hacen uso del permiso parental completo pese a que se percibe un 75% de la remuneración. Por su parte en Islandia los varones que hacen uso de su descanso parental alcanzan el 19,7%.

Por su parte Italia, paga sólo un 30% de la remuneración durante el descanso que no puede exceder más de 10 meses entre ambos progenitores. Un 25% de las madres italianas con

hijos menores de 3 años hacen uso del permiso mientras que el 5% de los hombres lo hacen.

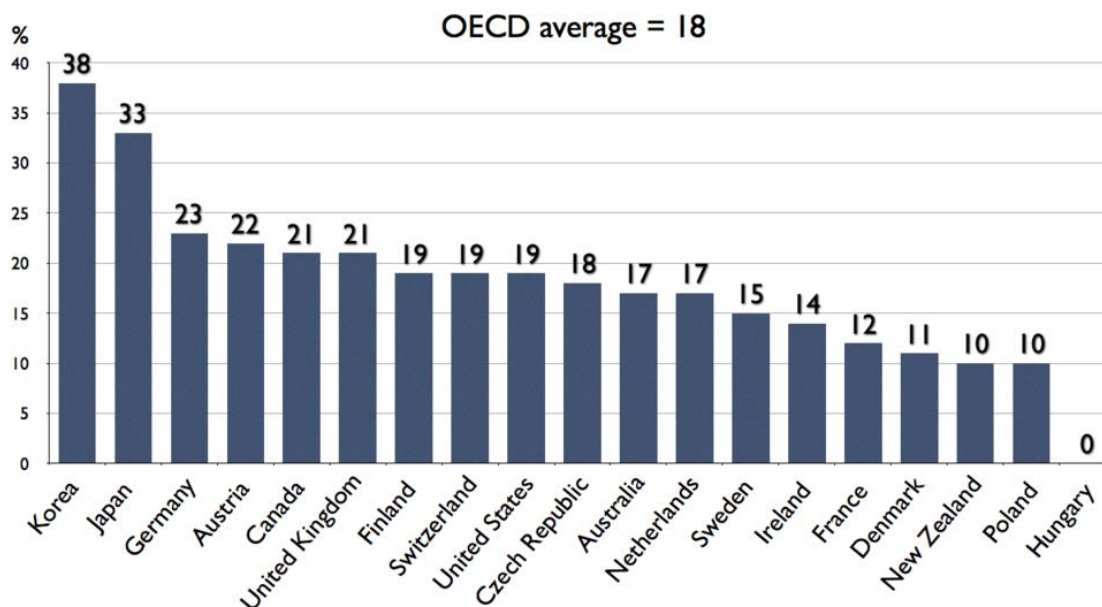
La corresponsabilidad familiar se beneficia del mayor uso que los padres hagan uso del permiso parental. En la medida que estos permisos sean mal pagados o posean un tope salarial, el hombre preferirá no utilizarlos y traspasar esta prerrogativa a la mujer toda vez que son las mujeres las que perciben generalmente las remuneraciones más bajas y no se ven afectadas por el tope.

La corresponsabilidad familiar abarca también la participación de los hombres en las tareas domésticas y de cuidado de los niños y familia en general. En Noruega por ejemplo, que registra el más alto índice de horas hombre al cuidado de sus hijos, los hombres destinan 184 minutos al día a labores domésticas y al cuidado de la familia, cifra mayor que el promedio de la OCDE de 141 minutos, pero inferior a los 215 minutos al día que la mujer Noruega destina a labores del hogar y la familia. Esto, por su parte es posible al tener una jornada laboral de 1.420 horas anuales, inferior al promedio de la OCDE que alcanza las 1.765 horas. Chile con una jornada máxima de 45 horas semanales alcanza la cifra de 2.160 horas anuales dedicadas a trabajo.

4.14.2 Igualdad de Salarios entre Hombres y Mujeres

La brecha de remuneraciones entre hombres y mujeres es una realidad que afecta a un gran número de países.

Gráfico N°25 Igualdad de Salarios entre Hombres y Mujeres



Fuente: OCDE (2011)

En el gráfico anterior se observa la brecha de remuneraciones entre hombres y mujeres, donde la mayor diferencia está dada en Corea y la menor diferencia en Hungría.

De los 34 países que componen la OCDE, 19 de ellos pertenecen a la Unión Europea. Esto es relevante toda vez que dicha Unión, ha formulado directivas que son objetivos que debe cumplir lo países miembros. Sin embargo, cada país miembro deberá decidir qué normas nacionales aplica para cumplir con la directiva comunitaria. La importancia de esto radica en el hecho que el principio de igualdad de remuneración se consagró desde el año 1957 y se incorporó en la Directiva 2006/54/CE. Esta directiva dice relación con el Principio de Igualdad de Oportunidades y de trato entre hombres y mujeres en el empleo. Por su parte la Comisión Europea es el órgano competente para velar por la correcta aplicación de las

leyes de la Unión Europea por parte los países miembros. Sin ir más lejos, el año 2013 se evaluó el cumplimiento de la normativa de igualdad salarial en toda la UE y se realizaron acciones positivas de formación a los empresarios entregando recomendaciones. Además de las acciones de promoción a la igualdad salarial tales como talleres, recomendaciones y la declaración del día de la igualdad salarial, los países miembros establecen su propia regulación, fiscalización y sanción en caso de incumplimiento. Países tales como Francia, Austria, Bélgica y Portugal poseen leyes que obligan a las empresas a elaborar informes de cómo han cumplido la ley de igualdad salarial. Así, las empresas se ven obligadas a adoptar como política corporativa confeccionar estructuras de salarios e informar periódicamente a la autoridad de las medidas aplicadas para garantizar el cumplimiento de dicho principio.

Chile sólo desde el año 2009 cuenta con la Ley 20.348 sobre Igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres. El derecho a la no discriminación consagrado en la constitución se hizo extensivo al ámbito salarial y en esta área se habla de discriminación cuando la diferencia entre la remuneración de la mujer y la del hombre obedece al género del trabajador y no a la naturaleza de la labor, productividad o duración de la jornada laboral.

La ley 20.348 exige que las empresas de 200 o más trabajadores incorporen en sus reglamentos internos de orden, higiene y seguridad un registro de los cargos o funciones y sus características además de contemplar un procedimiento de reclamación en caso de no cumplimiento del principio de igualdad de remuneraciones. El resto de las empresas debe cumplir también con el principio de igualdad de remuneraciones, pero no están obligadas a contar con un registro de cargos y funciones para constatar posibles diferencias arbitrarias o discriminatorias.

La Ley contempla razones para asignar una mayor remuneración al hombre en razón de criterios objetivos y el art. 62 bis del código del trabajo señala a modo de ejemplo que el hombre sea más idóneo, tenga mayor capacidad o más calificación que la trabajadora, que se le haya entregado mayor responsabilidad o que sea más productivo.

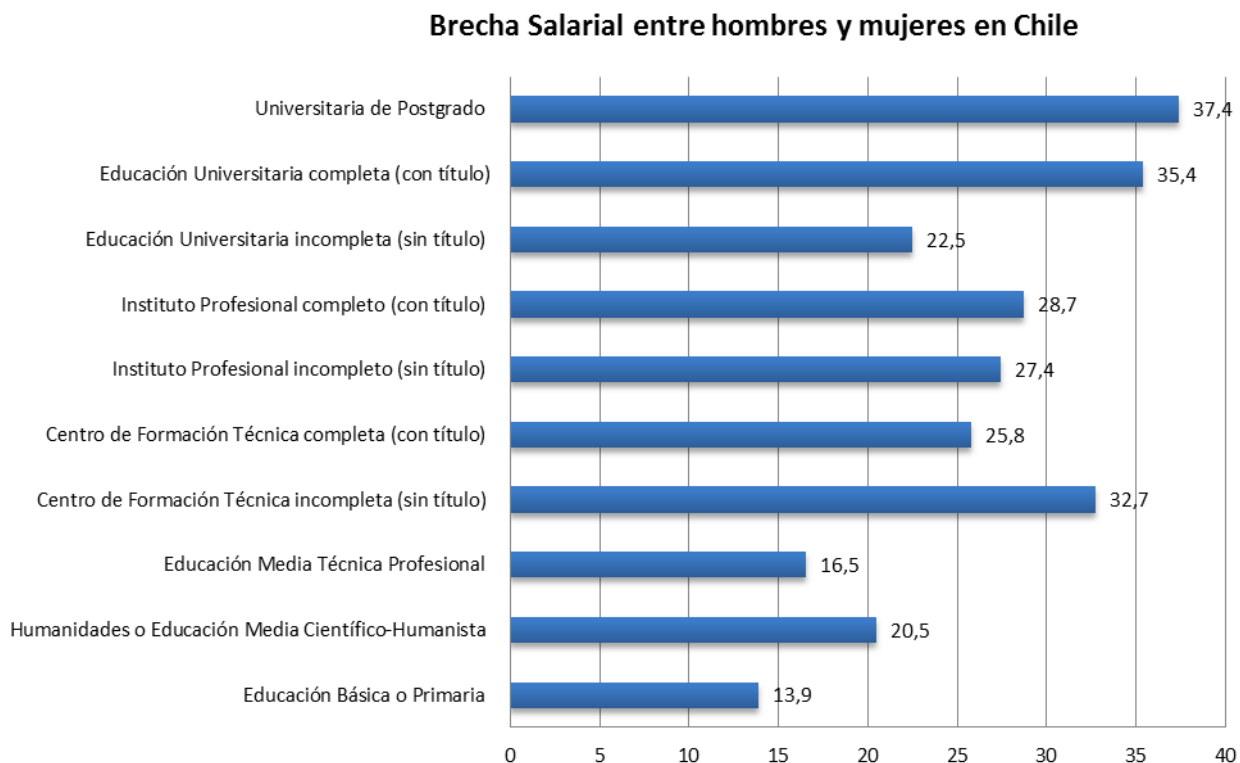
Se observa que la ley permite establecer diferencias en las remuneraciones basadas en la idoneidad, sin hacerse cargo de la manera que el empleador puede probar la idoneidad para justificar la diferencia salarial a favor del hombre ó la mujer afectada pueda fundamentar su denuncia.

Al observar donde se encuentra la mayor brecha salarial, es importante estudiar quintil de ingresos autónomos, la actividad económica, el nivel jerárquico y la formación profesional.

“La brecha salarial se acrecienta conforme se incrementan las remuneraciones. En la cohorte que gana entre 1.500 y 1.550 (millones), la presencia masculina alcanza cerca del 70%, mientras que el porcentaje de mujeres que perciben este salario, solo llega al 30%”
(P. 5, Evaluación ley 20.348)

Esta afirmación dice relación con lo que muestra el gráfico siguiente, donde se ilustra el porcentaje de brecha de remuneración entre hombres y mujeres de acuerdo al grado de formación académica.

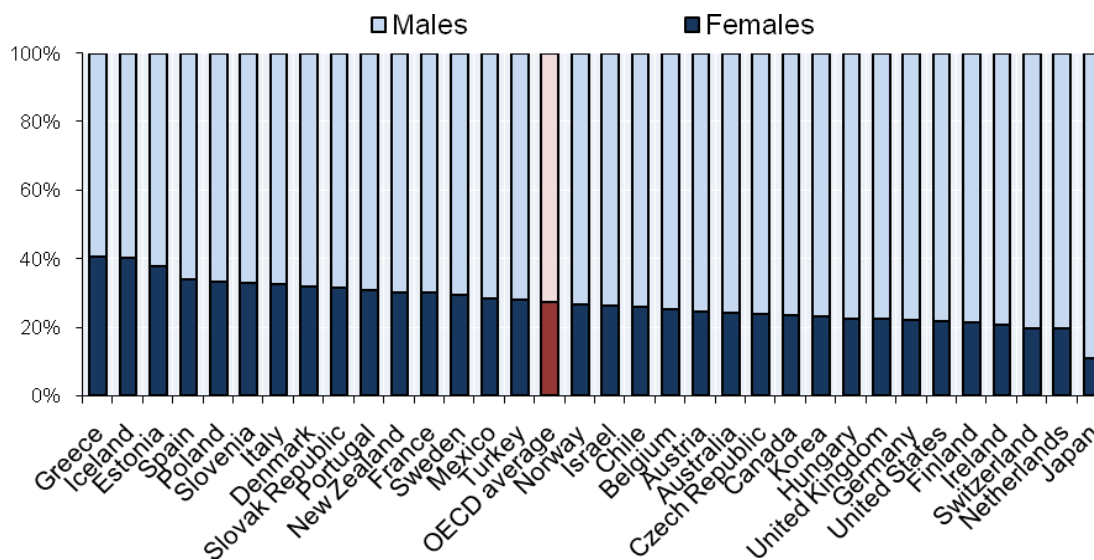
Gráfico N°26 Nivel Educativo Proporción Relativa Brecha Salarial Total



Fuente: Elaboración propia en base a encuesta Casen 2009

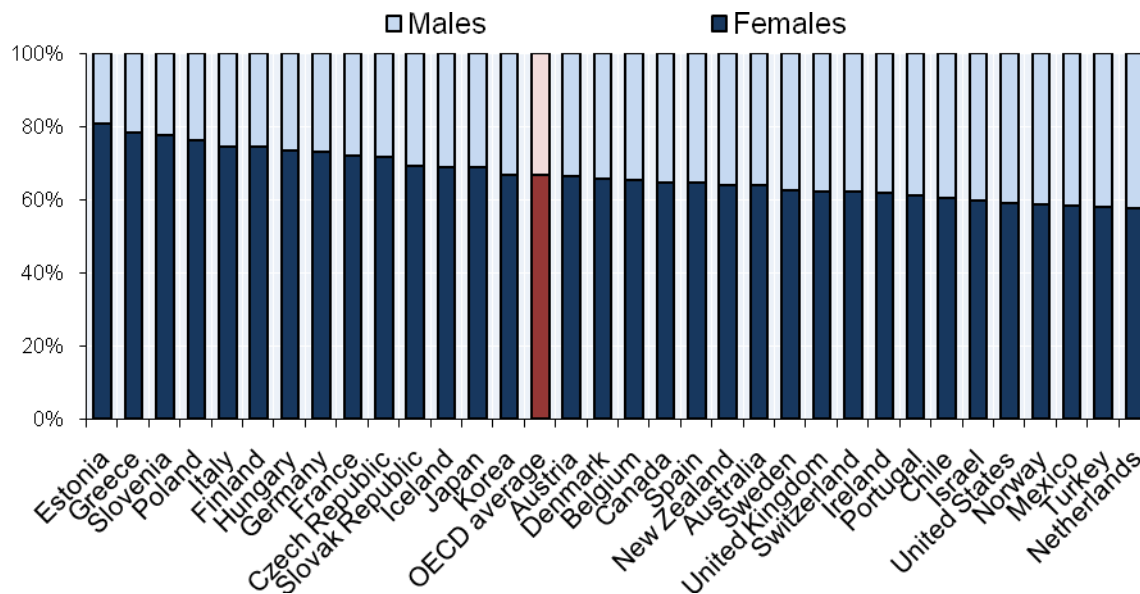
Es posible observar que la mayor diferencia remuneracional alcanza su máximo valor para quienes poseen estudios de post grado. Esto, puede tener relación con el sector productivo o actividad económica en la que la mujer participa tales como servicios, salud y educación, donde las remuneraciones son relativamente inferiores que las que perciben los hombres con el mismo nivel de estudio de post grado pero en sectores de industria, minería y empleos relacionados con la ingeniería.

Gráfico N°27 Porcentaje de Titulaciones Universitarias en Ingeniería, Fabricación y Construcción



Fuente: OCDE (2012)

Gráfico N°28 Porcentaje de Mujeres y Hombres Titulados en Carreras de Humanidades y Artes.



Fuente: OCDE (2012)

Se observa que, pese a que Chile tiene una alta tasa de educación universitaria en mujeres, las carreras más elegidas por parte de las mujeres son relacionadas con humanidades y artes, que las llevan a trabajar en las áreas de servicios sociales y enseñanza principalmente donde las remuneraciones son estructuralmente inferiores que en otras áreas tales como la ingeniería.

4.14.3 Porcentaje de Madres con Empleo Sobre el Total de Madres

Esta variable representa el porcentaje de madres con empleo sobre el total de las madres con hijos de 15 años o menos con datos disponibles del año 2011. En Chile, un 66,13% de madres con hijos de 15 años o menos tiene empleo mientras que el promedio para la OCDE es de un 65,2%. Por su parte, el porcentaje de mujeres que tiene empleo sobre el total de mujeres en edad entre los 25 y 54 años, en Chile, es inferior al promedio de la OCDE alcanzando según la base de datos de la misma organización, un 57,73%. En este sentido es destacable que Chile posea un alto nivel de empleo maternal por sobre el caso de España Reino Unido, Italia y Estados Unidos. Los países nórdicos tales como Islandia, Suecia, y Dinamarca lideran las tasas de participación femenina y maternal con cifras entre el 80 y 84% para el año 2011.

Si se observa el gráfico N°24 que representa la tasa de participación femenina de acuerdo a la edad de los hijos es posible detectar que las tasas más bajas de empleo femenino se registran en el rango de edad de sus hijos menores a tres años. Es el caso de Bulgaria, República Checa, Estonia, Hungría, República Eslovaca y Turquía. Nuevamente los países nórdicos que invierten en guarderías infantiles, poseen la misma tasa de empleo para hijos menores de tres años, entre 4 y 6 y mayores.

Para el caso de Chile, el empleo de la mujer con hijos menores de tres años es similar al promedio de la OCDE sin embargo es inferior en el rango de edad de los hijos entre los 3 y 5 años de vida. Es en ese tramo de edad, las familias en Chile dejan de percibir el beneficio

de sala cuna (desde los 2 años en adelante) y aún no le es obligatoria la educación formal (desde los 5 años en adelante para kínder).

La cobertura de la educación parvularia según lo publicado en la página web del Ministerio de Educación (MINEDUC) en el año 2013 para los niños de 3 a 4 años era de un 51%, lo que estaría 15 puntos porcentuales bajo del promedio de la OCDE. La mayor cantidad de matrículas se concentra en el quintil de mayor ingresos mientras que la matrícula del quintil de menores ingresos es 10 veces menor (MINEDUC, 2013). Lo anterior refleja que, pese a la creciente inversión en cobertura de educación parvularia a través de la implementación de salas cunas y jardines infantiles dirigidos a las familias de menores ingresos, persiste una baja matrícula de niños entre 3 y 4 años de edad para el quintil de menores ingresos en Chile. Sería relevante analizar por la comunidad académica, cuáles son las razones de la baja matrícula dado que es una decisión de los padres y tutores, no es obligatoria por ley y es posible que exista un aspecto cultural y social tras esta decisión.

La Educación preescolar de Suecia se ofrece a través de centro pre-escolares donde se reciben niños de 1 a 5 años mientras sus padres trabajan o estudian. Según lo publicado por el Instituto Sueco el año 2011, más de 8 de cada diez niños de 1 a 5 años pasa por estos centros en los días de trabajo. La educación preescolar sueca contempla establecer la conciencia de la igualdad entre los sexos de modo que ambos tengan las mismas oportunidades evitando la discriminación.

Para el caso de los niños menores de 2 años, la legislación chilena exige a los empleadores que tengan 20 a más trabajadoras contratadas a nivel nacional, la provisión de salas cuna o el acceso a ellas a través de distintas modalidades establecidas en el art. 203 del Código del Trabajo. Esta obligación no incluye a las empresas que tiene menos de 20 trabajadoras contratadas formalmente. Según la encuesta ENCLA 2011, las empresas que tienen menos de 20 trabajadoras, representan un total de 88,2% de las 79.786 empresas encuestadas. Del 88,2% de las empresas excluidas de proporcionar sala cuna, un 76,5% tiene menos de 20 trabajadoras contratadas a nivel nacional. En el caso de las empresas obligadas a proporcionar sala cuna, tanto la construcción y mantención de salas cunas como el pago de

las mensualidades de las distintas salas cunas empadronadas por el JUNJI, es de costo absoluto de parte del empleador. Lo anterior puede significar una gran diferencia entre contratar a un hombre o a una mujer pues la ley exige un mínimo de 20 mujeres de cualquier edad y estado civil, sean estas madres o aún no para que se haga exigible tanto el beneficio de sala cuna como el pago de pasajes y la ampliación del tiempo de alimentación para que la madre se traslade de ida y de vuelta de la sala cuna para dar alimento o apego a sus hijos.

A continuación se representará el cumplimiento de dicho beneficio por parte de las empresas obligadas a proporcionarlos, según área de actividad económica.

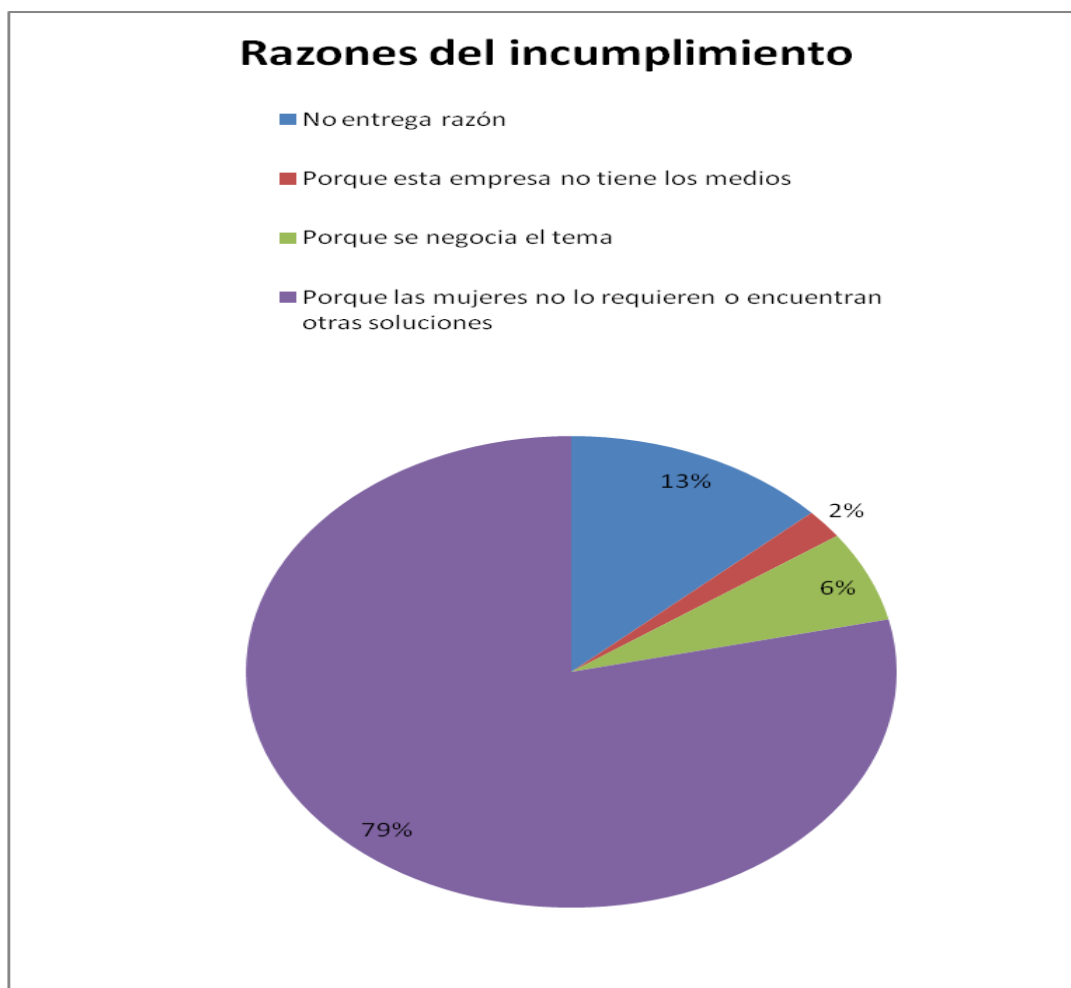
Gráfico N°29 Porcentaje de Empresas Obligadas a Proporcionar Sala Separadas por Cumplimiento y por Actividad Económica



Fuente: Dirección del Trabajo (2011)

El gráfico anterior, obtenido desde la Encuesta Laboral por género (ENCLA, 2011) realizada por la Dirección del trabajo, muestra el nivel de cumplimiento de la normativa en las distintas actividades económicas. Como se observó en el capítulo sobre participación de la mujer por sector económico, las mujeres concentran su participación laboral en el sector terciario o de servicios donde se encuentra Comercio, Hoteles y Restaurantes, Enseñanza y Salud principalmente. El área de servicios sociales y de salud destaca por su alto nivel de cumplimiento, sector altamente feminizado. Sin embargo, otro de los sectores altamente feminizados es el de enseñanza donde un 25,9% de los empleadores al año 2011 no cumplía con el otorgamiento de sala cuna a las madres con derecho. El nivel de incumplimiento es mayor en el sector comercio y de hoteles y restaurantes. En un Estado que propende a la autorregulación de las partes no procedería esgrimir como argumento la falta de fiscalización, lo que pese a tener cierto grado de certeza, no responde al nivel de incumplimiento existente. Por lo anterior, la propia encuesta se encarga de preguntar cuáles son las razones para dicho incumplimiento, detectándose las siguientes:

Gráfico N°30: Razones por la que las Empresas Obligadas a Otorgar Sala Cuna, no lo hacen



Fuente: Dirección del Trabajo (2011)

Según los datos de la ENCLA 2011, un 78,5% de las empresas que incumplen su obligación de proporcionar sala cuna, señalan como justificación que las propias madres trabajadoras no requieren el beneficio o encuentran otra solución. Esta razón, no exime a los empleadores de la obligación legal de proporcionar sala cuna pero si demuestra que las propias madres trabajadoras presentan argumentos frente a sus empleadores del porque no desean llevar a sus hijos a las salas cunas disponibles a través de la red de la Junta Nacional de Jardines Infantiles (JUNJI). Las razones esgrimidas por las madres no se consultan en esta encuesta.

Para el caso de los trabajadores con hijos menores a dos años que trabajan en empresas no obligadas a proporcionar sala cuna, existen, según la JUNJI, 2.828 establecimientos de educación parvularia a lo largo de Chile los cuales funcionan de 08:30 a 16:30 horas. Si bien, se reconoce la inversión creciente en cobertura de jardines y salas cuna, el horario de atención de dichos establecimientos limita a los trabajadores padres a trabajar, al menos uno de ellos, en la modalidad de jornada parcial, pues la jornada laboral de 45 horas semanales distribuidas de lunes a viernes ó de lunes a sábado no permite que la madre o padre quede libre, al horario de cierre del establecimiento. Esto, se complica aún más en los hogares mono-parentales.

Para finalizar, la misma encuesta revela que el nivel de cumplimiento en el otorgamiento de los beneficios de parentalidad es mayor en las empresas que cuentan con sindicatos. Si estos beneficios son considerados socialmente como propios de la mujer más que del hombre, sería importante que las mujeres aumentaran su baja participación actual en las directivas sindicales u organizaciones colectivas de trabajadores e incorporen en las mesas de negociación la mejor forma de compatibilizar trabajo y familia.

4.14.4 Tasa de Empoderamiento Político Mujer/Hombre

A través de la información disponible en ONU, Unión Interparlamentaria, se desprende el siguiente análisis. Observados los porcentajes de participación político de la mujer, Chile se encuentra en puesto 29 de 34 países pertenecientes a la OCDE. A su vez ocupa el lugar N°67 de 134 países que componen el Reporte de brecha de Género “Global Gender Gap Report”.

A nivel internacional la evolución del empoderamiento político de la mujer ha avanzado lentamente. Los datos disponibles en ONU muestran que en el año 1995 la participación política de la mujer era de un 11,3% y a julio 2014 su participación era de un 20,9%.

En la tabla adjunta se visualiza los puestos de los países pertenecientes a la OCDE para el Empoderamiento político de la mujer en la Cámara Baja.

Tabla N°16 Participación de la Mujer en la Cámara Baja

PARTICIPACIÓN DE LA MUJER EN LA CAMARA BAJA											
N°	Países	Año Elecciones	Escaño	Mujeres	% mujeres	N°	Países	Año Elecciones	Escaño	Mujeres	% mujeres
1	Suecia	2014	349	152	43,6%	18	Francia	2012	577	151	26,2%
2	Finlandia	2011	200	85	42,5%	19	Australia	2013	150	39	26,0%
3	Islandia	2013	63	25	39,7%	20	Canadá	2011	307	77	25,1%
4	España	2011	350	139	39,7%	21	Polonia	2011	460	112	24,3%
5	Noruega	2013	169	67	39,6%	22	Reino Unido	2010	650	147	22,6%
6	Bélgica	2014	150	59	39,3%	23	Israel	2013	120	27	22,5%
7	Dinamarca	2011	179	70	39,1%	24	Grecia	2012	300	63	21,0%
8	Países Bajos	2012	150	58	38,7%	25	República Checa	2013	200	39	19,5%
9	México	2012	500	187	37,4%	26	Estonia	2011	100	19	19,0%
10	Alemania	2013	631	230	36,5%	27	Rep eslovaca	2012	150	28	18,7%
11	Eslovenia	2014	90	32	35,6%	28	Estados Unidos	2012	431	79	18,3%
12	Austria	2013	183	59	32,2%	29	Chile	2013	120	19	15,8%
13	Italia	2013	630	198	31,4%	30	Irlanda	2011	166	26	15,7%
14	Portugal	2011	230	72	31,3%	31	Republica de Corea	2012	300	47	15,7%
15	Suiza	2011	200	62	31,0%	32	Turquía	2011	548	79	14,4%
16	Nueva Zelanda	2014	121	36	29,8%	33	Hungría	2014	199	20	10,1%
17	Luxemburgo	2013	60	17	28,3%	34	Japón	2012	480	39	8,1%

Fuente: Elaboración Propia en base a información de la Unión Interparlamentaria

Se observa de la tabla que Suecia y Dinamarca, países que llevan el liderazgo en el empoderamiento de la mujer, a su vez han avanzado en políticas de igualdad género y

corresponsabilidad social. Por tanto, se infiere que a mayor empoderamiento político de la mujer, mayor es la igualdad de género y la corresponsabilidad familiar.

En Chile, de acuerdo al informe desarrollado por el Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo denominado “Auditoría a la Democracia: Más y mejor Democracia para un Chile inclusivo”, (2014), la participación de la mujer es mayor que la de los hombres en los procesos electorarios. La baja participación de la mujer dice relación con las barreras a las cuales se debe enfrentar para lograr ocupar cargos de poder. La participación política de la mujer en cargos de la administración pública es inversamente proporcional al poder político y a las remuneraciones. Esta situación se revierte cuando el poder ejecutivo elige a sus autoridades tales como gabinete y autoridades del gobierno regional, Desde los gobiernos de la concertación ha ido en aumento la participación de las mujeres en ambos estamentos alcanzando en el gobierno de la presidenta Michelle Bachelet, entre los años 2006 al 2010, una composición del gabinete de 46% de mujeres y 54% de hombres. Estas cifras disminuyeron en el período de 2010 a 2014, a 18% y 82% respectivamente cuando el ejecutivo pasó a estar dirigido por un hombre. Actualmente los cargos ministeriales están ocupados en un 39% por mujeres y en un 56% por hombres.

Los obstáculos a los cuales se ven enfrentadas las mujeres para empoderarse políticamente, son transversales en muchos países latinoamericanos entre los cuales se mencionan:

- La inexistencia de legislación en pos de la conciliación de la vida privada y política por ejemplo: La Maternidad y el cuidado de ancianos y discapacitados
- Incumplimiento de acuerdos y compromisos internacionales o nacionales en materias de igualdad de género ejemplo: Lenta puesta en marcha de aumento de escaños político para la mujer.
- Discriminación y descalificación de la mujer en el ámbito público.
- Escaso apoyo social y familiar para las mujeres que trabajan en política.
- Fuerte modelo patriarcal, resistencia de los hombres a generar espacios políticos a las mujeres.

- Discriminación salarial lo que implica escasos recursos económicos para el financiamiento de campañas electorales.
- Escasa formación política de las mujeres
- Responsabilidad de las labores domésticas y familiares asociadas a la mujer
- Escasez de tiempo de la mujer para el desarrollo educacional, participación social o política.

Respecto al empoderamiento político de la mujer, los países nórdicos también lideran los indicadores. Noruega tiene una proporción del 40% de mujeres en cargos políticos. Además fueron los primeros países en valorar la participación política de la mujer a través del otorgamiento de derecho a voto. En Finlandia se dio derecho a voto desde 1906, en Noruega en 1913 y en Islandia y Dinamarca desde 1915. Los partidos políticos en Dinamarca Suecia y Noruega poseen cuotas voluntarias de representación de las mujeres desde los años 70, lo que ha dado importantes resultados alcanzando en Suecia un 44,7% de mujeres en el parlamento. Lo mismo ocurre con los cargos ministeriales.

Los países nórdicos lograron un 99% de alfabetización para ambos géneros y lograron la paridad en los niveles de matrícula en educación primaria y secundaria. En la educación superior, las mujeres han superado a los hombres. A diferencia de otros países que también han logrado acercarse a la paridad en la educación, los países nórdicos tales como Noruega, Suecia, Islandia, Finlandia, han logrado traducir este logro en un mayor desarrollo del país.

La combinación de los siguientes factores ha hecho posible este liderazgo:

- Altas tasas de participación de la mujer en el trabajo con muy baja brecha remuneracional entre géneros.
- Políticas de conciliación trabajo familia como jornadas laborales reducidas y permisos.
- Mayor participación del hombre en el cuidado de los niños y una distribución compartida de las tareas del hogar.
- Fondos sociales, seguros e incentivos fiscales para el uso de descansos maternales de hombres y mujeres. Lo anterior favorece la tasa de natalidad, frena el envejecimiento de la población y fortalece la economía de dichos países.

Sin duda que la Igualdad de género favorece el desarrollo de los países y por constituir un concepto transversal es indispensable introducirlo desde las bases de la educación Chilena. Para realizar un cambio individual y sistémico en búsqueda de la igualdad de género tal como lo indica el modelo de Rao y Kelleher (2005), se requiere un cambio de conciencia a nivel individual y un cambio cultural que acepte la igualdad como principio rector además de una institucionalidad que regule, norme y supervigile el cumplimiento de ciertas directrices y el acceso a los recursos necesarios básicos para las mujeres tales como educación y financiamiento para el emprendimiento.

Por tanto, para empoderar a la mujer políticamente se necesita una sociedad con corresponsabilidad compartida, generando los espacios en todos los ámbitos, teniendo la apertura de avanzar positivamente en estos temas. De lo anterior se concluye que para aumentar la participación política de la mujer se requiere un cambio sistémico que involucre un cambio individual y un cambio colectivo en lo social, cultural y político y económico.

4.15 Resumen de los Resultados por objetivos

Se exponen a continuación los resultados de la investigación a través de la representación de aquellos mediante el uso de tablas relacionadas a cada objetivo de la investigación

Para el análisis de la inserción laboral de la mujer considerando los actores relevantes involucrados, se ilustrará a continuación la individualización de los distintos actores presentes en las Normas De Protección a la Participación Laboral de la Mujer Chilena y la Igualdad de Género considerando las definiciones disponibles de Stakeholders. Según la tipología de Mitchell se confecciona un mapeo de Stakeholders relevantes para la toma de decisiones en esta materia.

Tabla N°17 Definición de Actores Relevantes

Stakeholders	Características
Latentes (1 atributo):	Dormidos (con poder): Demandantes (con Urgencia): Opinión pública (sociedad) y medios de comunicación Discrecionales (con legitimidad):
Expectantes (2 atributos):	Peligrosos (Con poder y urgencia): Grandes consorcios, Asociaciones de empresas. Dominantes (Con poder y legitimidad): Congreso. Dependientes (Con urgencia y legitimidad): Sernam, Sename, Superintendencia de seguridad social. Partidos Políticos.
Definitivos (3 atributos):	Internos: Gobierno a través de Presidente de la República, los ministerios del Trabajo, Salud, Hacienda, Planificación, Desarrollo social. Externos: OIT, ONU, ONU Mujeres, OMS

A través de las definiciones entregadas en Tabla N°16 se procede a identificar los distintos actores su ámbito de acción e influencia y su Atributo.

Tabla N°18 Identificación de Actores Relevantes

Actores	Ámbito de Acción o Influencia	Atributo (según tipología de Mitchell)
Grupo N°1 Estado Chileno		
Presidente de la república	Toma de decisión , incentivo de abordar prioritariamente temas	Definitivos
Congreso Nacional	Validación y conciliación de las prioridades del país.	Definitivos
Ministerio del Trabajo y Previsión social	Apoyo a la gestión del presidente de la república y su línea de acción	Definitivos
Ministerio de Educación	Apoyo a la gestión del presidente de la república y su línea de acción.	Definitivos
	Innovación y replanteamientos en materias de igualdad y oportunidad para la sociedad	
Ministerio de Salud	Apoyo a la gestión del presidente de la república y su línea de acción.	Definitivos
	Acceso en materias de igualdad y oportunidad para la sociedad.	
Ministerio de Hacienda	Apoyo a la gestión del presidente de la república y su línea de acción.	Definitivos

	Distribución de recursos que apuntes a minimizar la brecha de igualdad y oportunidad para la sociedad.	
Ministerio de desarrollo Social	Apoyo a la gestión del presidente de la república y su línea de acción.	Definitivos
	Desarrollo de proyectos que apuntes a minimizar la brecha de igualdad y oportunidad para la sociedad.	
Grupo N°2 Servicios dependientes del Estado		
Servicio Nacional de la mujer	Desarrollar planes que incentiven la capacitación y desarrollo de actividades independientes de las mujeres. Solicitar la obligatoriedad del cumplimiento de la norma chilena NCH 3262-2012	Definitivos
Junta Nacional de Jardines Infantiles	Desarrollar y ejecutar planes orientados a proporcionar, sala cunas y jardines infantiles de niños.	Definitivos
Partidos políticos	Apoyar el desarrollo que fomente la discusión de la brecha de igualdad.	Expectantes
	Tomar medidas que incentiven aumentar la cuota de participación de mujeres en los partidos políticos.	
Superintendencia de Seguridad Social	Generar planes que impulsen el ahorro para las pensiones y aumentar la cobertura en atenciones dentales para mujeres y niños.	Expectantes
Grupo N°3 Servicios Independientes del Estado		
Asociación de Isapres	Generar planes de menor valor para las mujeres, aumentando el valor de los planes para los trabajadores menores de 25 años.	Expectantes
Grandes Consorcios	Fomentar entre sus clientes y proveedores la implementación de sistema de gestión de igualdad de género y conciliación de la vida laboral, familiar y personal, norma chilena NCH 3262-2012	Expectantes
Medios de comunicación	Traspasar contenidos de estimule la sana convivencia y orientación vocacional	Latentes
Comunidad (agrupaciones)	Generar instancias de cooperación en materias de mejoras en el bienestar social.	Latentes
Sindicatos	Sindicato una asociación integrada por trabajadores en defensa y promoción de sus intereses laborales en función de quien le contrata.	Latentes
- Grupo N°4 Organismos Internacionales		
Organización internacional del trabajo (OIT)	Está destinada a promover la justicia social y los derechos humanos y laborales reconocidos a nivel internacional.	Definitivos

Organización no Gubernamental (ONG)	Las organizaciones no gubernamentales internacionales son instituciones de beneficencia mundiales que recolectan fondos de diversas fuentes, como del público general, para apoyar proyectos en el mundo en desarrollo	Definitivos
Organización mundial de la salud (OMS)	Es la responsable de desempeñar una función de liderazgo en los asuntos sanitarios mundiales, configurar la agenda de las investigaciones en salud, establecer normas, articular opciones de política basadas en la evidencia, prestar apoyo técnico a los países y vigilar las tendencias sanitarias mundiales	Definitivos
Organización de Naciones Unidas - ONU mujeres	La Asamblea General de las Naciones Unidas creó ONU Mujeres, la Entidad de la ONU para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de la Mujer. Al hacerlo, los Estados Miembros de la ONU dieron un paso histórico en la aceleración de los objetivos de la Organización en materia de igualdad de género y de empoderamiento de la mujer.	Definitivos
Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE)	Los principales objetivos de la organización son: Contribuir a una sana expansión económica en los países miembros, así como no miembros, en vías de desarrollo económico. Favorecer la expansión del comercio mundial sobre una base multilateral y no discriminatoria conforme a las obligaciones internacionales. Realizar la mayor expansión posible de la economía y el empleo y un progreso en el nivel de vida dentro de los países miembros, manteniendo la estabilidad financiera y contribuyendo así al desarrollo de la economía mundial.	Definitivos

Fuente: Elaboración Propia en base a información disponible de cada actor relevante

Para ilustrar el resultado del objetivo de identificar los elementos facilitadores y influyen en las Normas De Protección a la Participación Laboral de la Mujer Chilena y la Igualdad de Género se confecciona la siguiente tabla que contiene cada factor y su descripción:

Tabla N°19 Facilitadores y Obstaculizadores

Facilitadores	Observación
Factor Económico	La información disponible a través de la Encuesta CASEN muestra que en 20 años la responsabilidad de jefe de hogar por parte de las mujeres ha aumentado en 18%. Éste, es un factor por el cual las mujeres se sienten motivadas a generar ingresos para responder a la familia que depende de ellas.
Factor Profesional	Se demuestra con la información disponible en la encuesta CASEN de los años 1990, 2000 y 2011, que a medida que aumenta el nivel educacional en las mujeres, su participación laboral aumenta. Han transcurrido 20 años y la tendencia lo demuestra, este factor debe ser un eje central en las medidas que se deben tomar como país, para incrementar la participación laboral femenina.
Factor Socio-afectivo	“La combinación de estos factores posibilita que el trabajo remunerado sea percibido como un medio para la autorrealización y la auto superación de las mujeres en contraste con el trabajo doméstico que no goza de igual prestigio y reconocimiento social. El trabajo remunerado les permite sentirse más respetadas y mejor valoradas socialmente. Trabajar significa abrirse a la relación social más allá del cerrado ámbito del hogar, a otras maneras de pensar y ser mujer” (Acosta, Peticara y Ramos,2005, p.68)
Obstaculizadores	Observación
Factor Diferencias en la educación y capacitación	Mizala, Romaguera y Henríquez (1999, citados en el DG del Sernam, 2007) señalan que las mujeres con educación superior (postsecundaria), presentan mayor participación laboral que aquellas mujeres que sólo han cursado educación secundaria. Acosta, Peticara y Ramos (2005, citados en el DG del Sernam, 2007), manifiestan que un año extra de escolaridad aumenta la participación laboral en un 43%.
Factor Composición Familiar	Aquellas familias en donde hay presencia de niños entre las edades 6 – 10 años, restringen fuertemente la participación laboral femenina (Contreras, Bravo y Puentes, 2005, citados en el DG del SERNAM, 2007). Los autores Acosta, Peticara y Ramos (2005, citados en el DG del SERNAM, 2007), señalan que la presencia de niños pequeños, se traduce en una reducción de un 15% en la participación laboral femenina comparadas con mujeres que no tienen hijos o cuyos hijos son mayores de 14 años.
Factor Estado Civil	De acuerdo al estudio realizado por Mizala, Romaguera y Henríquez (1999, citados en el DG del Sernam, 2007), concluyen que las mujeres casadas tienen menor participación laboral que aquellas mujeres que son solteras.
Factores demográficos	La edad es un factor que influye en la participación laboral, ya que, las mujeres más jóvenes tiene una mayor participación que las mayores (Contreras, Bravo y Puentes, 2005, citados en el DG del Sernam, 2007).

Fuente: Elaboración Propia en base a información disponible en la Presente Investigación

Para ilustrar el análisis comparativo de normas internacionales de participación de la mujer en el trabajo y la igualdad de género, se presenta una tabla que resume las normas en las cuales se detectó relación, el tipo de relación, los países que lideran dichos factores y las medidas adoptadas en aquellos países.

Tabla N°20 Resultados del estudio de correlación entre la normativa internacional de los países de la OCDE y su influencia sobre la participación laboral y la igualdad de género.

Tabla N°: 20 Resultados del Estudio de Correlación

Normativa o política	Correlaciones detectadas			Países con alto índice	Normativas de los países líderes
	Participación laboral	Igualdad de género	Desarrollo Humano		
% de madres con empleo del total de madres	Directa Moderada +	Directa Moderada +		Países Bajos Suecia Canadá Islandia Dinamarca Austria Francia Finlandia Eslovenia Portugal	Los países nórdicos tales como Islandia, Suecia, y Dinamarca lideran las tasas de participación femenina y maternal con cifras entre el 80 y 84% para el año 2011, promedio de la OCDE.
Tasa de participación económica y oportunidades Gender Gap mujer/hombre	Directa Moderada +	Directa Moderada +	Directa moderada +	Noruega Australia Estados Unidos Nueva Zelanda Suecia Suiza Canadá Islandia Finlandia Luxemburgo	<p>Suecia: Defensoría contra la discriminación, entidad gubernamental dedicada a supervisar principalmente el cumplimiento de las leyes contra la discriminación.</p> <p>Suecia: Dos secciones principales de la ley contra la discriminación, que tratan sobre la igualdad de género en el trabajo. En primer lugar, existe el requisito de que todos los empleadores deben buscar activamente medidas específicas para promover la Igualdad entre hombres y mujeres.</p> <p>En segundo lugar, la ley prohíbe la discriminación y obliga a los empleadores a investigar cualquier forma de acoso y a tomar medidas en contra de éste.</p>

<p>Igualdad de salarios salario mujer/salario hombre</p>	<p>Directa Moderada +</p>	<p>Directa Moderada +</p>	<p>Directa moderada +</p>	<p>Noruega Países Bajos Nueva Zelanda Irlanda Canadá Islandia Dinamarca Bélgica Finlandia Luxemburgo</p>	<p>Suecia: Ministro de Igualdad de Oportunidades es, en última instancia, el responsable de las cuestiones de igualdad de género.</p> <p>Suecia: Todos los ministros deben garantizar que la perspectiva de Género sea integrada en sus ministerios y áreas de responsabilidad.</p> <p>Unión Europea: Establecimiento temprano (1957) del principio de igualdad de remuneraciones)</p> <p>Bélgica: Al igual que Francia, Austria y Portugal deben confeccionar estructuras de salarios e informar periódicamente a la autoridad de las medidas aplicadas para cumplir la igualdad de remuneraciones.</p>
<p>Semanas post-Natal</p>			<p>Inversa moderada -</p>	<p>Noruega Australia Estados Unidos Alemania Nueva Zelanda Suecia Suiza Japón República de Corea Islandia Dinamarca</p>	<p>Dinamarca: Estado de Bienestar, el cual busca como objetivo la igualdad para todos los daneses. Entre las acciones que buscan lograr la igualdad de género están las siguientes:</p> <p>Permiso por maternidad: 1 año (6 meses con salario completo)</p> <p>Noruega: Con sólo 9 semanas de post natal este país cuenta con los más altos índices de Participación laboral y Desarrollo Humano.</p>
<p>Semana de Permiso Mujeres</p>		<p>Directa Baja +</p>	<p>Inversa moderada -</p>	<p>Irlanda Reino Unido República Checa Hungría Polonia Chile Noruega Estados Unidos Suecia Islandia España México</p>	<p>Dinamarca: Estado de Bienestar, el cual busca como objetivo la igualdad para todos los daneses. Entre las acciones que buscan lograr la igualdad de género están las siguientes:</p> <p>Permiso por maternidad: 1 año (6 meses con salario completo)</p>

Tasa empoderamiento político Gender Gap mujer/hombre	Directa Moderada +	Directa baja +	Directa moderada +	Noruega Alemania Nueva Zelanda Irlanda Suecia Suiza Islandia Dinamarca Bélgica Austria Finlandia	Suecia: El 45 por ciento de los escaños en el parlamento sueco fueron ocupados por mujeres en las elecciones año 2010. En la actualidad, 13 de los 24 ministros de Gobierno son mujeres. -Implementación de sistema de cuotas en partidos políticos de forma obligatoria o voluntaria.
Horas hombre al cuidado de niños	Directa moderada +			Noruega Países Bajos Alemania Irlanda Suecia Dinamarca Eslovenia Luxemburgo R.Unido Estonia	Suecia, los padres tienen derecho a 480 días de permiso parental por motivo del nacimiento o la adopción de un hijo.
% del ingreso per cápita destinado a cuidados del niño entre 0 y 5 años		Directa Baja +		Noruega Países Bajos Suecia Islandia Austria Francia Finlandia España Italia Hungría	Suecia Gasto público orientado a la familia (en % del PIB). Año 2003 Fuente: Eurostat (2006) Gasto social total Suecia (permiso remunerado, prestaciones por hijo, estructura de atención a la infancia y familia) es de 33,5% y la Unión Europea 27.8%.
% del PIB de gasto público en beneficios en dinero para familias con hijos		Directa Baja +		Australia Nueva Zelanda Irlanda Bélgica Austria Finlandia Luxemburgo Reino Unido Estonia Hungría Suecia	Suecia Gasto público orientado a la familia (en % del PIB). Año 2003 Fuente: Eurostat (2006) Gasto público total dedicado a la familia 3.1% Suecia y la Unión Europea 2.2%.
Tasa salud y sobrevivencia Gender Gap mujer/hombre	Inversa baja -	Directa baja +		Noruega Países Bajos Nueva Zelanda Islandia	Dinamarca: Estado de Bienestar, el cual busca como objetivo la igualdad para todos los daneses. Entre las acciones que buscan lograr la igualdad de género están

				Israel Luxemburgo Reino Unido Portugal Dinamarca	las siguientes: - Servicio médico gratuito de alta calidad - Estancia gratuita en hospitales, también en los partos - No existe cobro por uso de vías o peajes - Pensión de vejez - Asistencia social
% del PIB de gasto público en exenciones de impuestos para familias con hijos	Inversa Baja -			EE UU N.Zelanda Suiza República de Corea Israel España Italia Grecia Chile México Suiza	Suiza: Gasto público orientado a la familia (en % del PIB). Año 2003 Fuente: Eurostat (2006) Gasto en permisos remunerados 0.7% Gasto en prestaciones por hijos 1.0 Unión Europea en % del PIB 1.5
Semanas permiso en Hombres		Directa baja +		Noruega Suecia Finlandia Eslovenia Portugal	Suecia , los padres tienen derecho a 480 días de permiso parental por motivo del nacimiento o la adopción de un hijo.
Gasto Público en Educación (% del PIB)	Directa Moderada +			Noruega Islandia Finlandia N. Zelanda Dinamarca Bélgica Suecia Países Bajos Francia Portugal	Gasto público en educación, % del PIB (por ciento): Para este indicador, UNESCO proporciona datos para Suecia desde 1979 a 2010. El valor medio para Suecia durante ese período fue de 6.77 por ciento con un mínimo de 5.49 por ciento en 1990 y un máximo de 7.51 por ciento en 1998. Para este indicador, UNESCO proporciona datos para Finlandia desde 1970 a 2011. El valor medio para Finlandia durante ese período fue de 5.8 por ciento con un mínimo de 4.54 por ciento en 1974 y un máximo de 7.65 por ciento en 1993.
% de mujeres entre 25 y 64 años que alcanzaron el nivel terciario de educación	Directa Moderada +			Noruega Australia EE UU Finlandia N. Zelanda Japón	En Suecia, el 87% de los adultos entre 25 y 64 años han obtenido el equivalente de un título de educación secundaria, cifra mayor que el promedio de la OCDE de 75%.

				Canadá Israel Estonia	
Población de mujeres con al menos educación secundaria completa	Directa Moderada +			Alemania Rep.de Corea Portugal Eslovenia Italia Luxemburgo Estonia Polonia Turquía Dinamarca	Dinamarca: Estado de Bienestar, el cual busca como objetivo la igualdad para todos los daneses. Entre las acciones que buscan lograr la igualdad de género están las siguientes: - Educación gratuita de alta calidad (colegios, universidades) - Subsidio del Estado para la educación (subsidio mensual para todos los estudiantes mayores de edad: 5384 coronas danesas/725 euros) - Servicio gratis de biblioteca
Porcentaje de mujeres graduadas en Agricultura	Directa Moderada +			Noruega Islandia N. Zelanda Suiza Dinamarca Austria Eslovenia R. Unido Rep. Checa	Esta variable responde a las áreas en que las mujeres se especializan y en las que se insertan laboralmente.
Porcentaje de mujeres graduadas en Salud y Bienestar	Directa Moderada +			Noruega Islandia Finlandia Irlanda Canadá Suecia Eslovenia Estonia Rep. eslovaca	Esta variable responde a las áreas en que las mujeres se especializan y en las que se insertan laboralmente.
Porcentaje de mujeres graduadas en Matemáticas y estadística	Baja Inversa -			Suiza Países Bajos Chile Noruega Islandia Francia Austria	Esta variable responde a las áreas en que las mujeres se especializan y en las que se insertan laboralmente. En este caso, se observa una relación inversa entre la participación laboral y el área de estudios.

				Israel Suecia Australia	
--	--	--	--	-------------------------------	--

Fuente: Elaboración Propia en base a información disponible en la Presente Investigación

Se presenta en la siguiente tabla, las medidas que se recomienda abordar a nivel nacional en Normas De Protección a la Participación Laboral de la Mujer Chilena y la Igualdad de Género:

Tabla N°21 Medidas y Responsable Inicial

N°	Medida	Responsable Inicial
1	Creación de Ministerio de Igualdad de Género	Estado de Chile
2	Creación de Entidades fiscalizadoras de Igualdad de Género	Estado de Chile
3	Asignación de un % del PIB a Ministerio de Igualdad de Género similar al de otras carteras	Ministerio de Hacienda
4	Modificación a la actual estructura de Educación. El actual sistema educativo presenta diferencias de calidad entre estratos sociales.	Ministerio de Educación, crear un modelo de calidad igualitaria para los Chilenos.
5	Aumentar el gasto público en educación acercándose al promedio de la OCDE	Ministerio de Educación, Ministerio de Hacienda, Congreso.
6	Integración desde la Infancia de conceptos de Igualdad de Género a través de la educación	Ministerio de Educación, dentro del plan de estudio se debe incorporar desde las bases (pre-Kínder en adelante) conceptos que deben aprender los niños Chilenos sobre la Igualdad de Género.
7	Ley de Igualdad de Remuneraciones	Ley 20.348 sea exigible para empresas de todo tamaño. Hoy en Chile el 28,91% de las mujeres que trabajan se encuentran desprotegidas respecto a la igualdad salarial, cifra que equivale a 519.781 mujeres, según Encla (2011). Aumentar la capacidad fiscalizadora y las sanciones por incumplimiento a esta Ley
8	Ampliación de la cobertura geográfica y de horarios de funcionamiento de salas cunas y jardines infantiles. Horarios actuales salas cunas estatales de 08:00 a 16:30 horas.	Ministerio de educación, Junji, Junaeb.
9	Financiamiento de salas cunas y jardines infantiles por un sistema tripartito: Empleadores, Trabajadores y Estado. Revisar proyecto de ley de financiamiento con cargo al los fondos de seguro de cesantía	Estado, Ministerio del Trabajo, Ministerio de igualdad, Sernam, Sename, Junji, Junaeb Otros actores: asociaciones de empleadores, sindicatos, AFC, sindicatos.
10	Asociaciones de Microempresarios para el cumplimiento de leyes que exigen un quórum. Promover asociar a los microempresarios, los cuales no están obligados a cumplir ciertas normativas como sala cuna, ley de igualdad de remuneraciones, a través de recursos estatales concursables. Con ésto, se exige el cumplimiento de la normativa pero en forma colectiva sin presionar los recursos de las microempresas.	Estado, Entidades fiscalizadoras, Ministerio de Igualdad de género, Ministerio del Trabajo y Previsión Social. Otros actores relevantes: Asociaciones de empresarios
11	Establecimiento de Ley de cuotas voluntarias,	Estado, partidos políticos, Sociedad

	obligatorias o mixtas en la presentación de listas de candidatos por partidos políticos.	
12	Obligatoriedad de uso de descanso paternal tras nacimiento de hijo. El bajo uso del traspaso de semanas de la madre al padre no logra reducir la desigualdad en las tareas propias del cuidado de los niños entre géneros. Se propone establecer el uso obligatorio o un mecanismo de incentivos para que el padre haga uso de semanas de descanso postnatal con cargo a las semanas transferibles.	Estado, Ministerio del Trabajo y previsión social, Ministerio de la Igualdad de género, Ministerio de Salud.
13	Crear sistema de información y auto-cumplimiento donde los empleadores deban informar a la autoridad, de las medidas tomadas para fomentar la igualdad de género en remuneraciones y participación de altos cargos directivos de forma periódica.	Estado. Ministerio de Economía, Ministerio de Igualdad de género. Otros Actores relevantes: Congreso y asociaciones de empleadores, Sindicatos.
14	Crear incentivo para que los sindicatos incorporen a través de la renovación de directorio a mujeres como directoras. Los incentivos pueden estar constituidos por capacitaciones relevantes para los asociados ó acceso a fondos concursables por proyectos de igualdad de género.	Estado. Ministerio de Economía, Ministerio de Igualdad de género. Otros Actores relevantes: Congreso y asociaciones de empleadores, Sindicatos.
15	Revisión de las horas productivas de trabajo para evaluar la posibilidad de una reducción de la jornada laboral cercano al promedio de la OCDE. Parte de esta reducción de jornada puede estar constituida por actividades de conciliación trabajo - familia tales como destinar un periodo definido de tiempo de la jornada para apoyar a la familia en caso de enfermedad, eventos escolares de los hijos, evaluaciones médicas preventivas, entre otros.	Estado. Ministerio del Trabajo y Previsión social, Ministerio de Igualdad de género, Ministerio de Salud, Sernam, Sename. Otros actores relevantes: Consorcios, asociaciones gremiales, sindicatos.
16	Fomentar a través del sistema educativo obligatorio, la formación de las mujeres jóvenes en participación ciudadana y política. Educación cívica destacando las ventajas de la participación femenina en altos cargos públicos.	Estado, Ministerio de educación, Ministerio de Igualdad de género.
17	Investigar las razones por las que las madres y padres no hacen uso de las salas cunas estatales.	Comunidad académica y científica
18	Modificar el incentivo por mujer trabajadora a través de un mayor acceso a la información que dificultan su cobro Actualmente 3.500 millones de pesos sin retirar del Bono trabajo Mujer	Estado. Otros actores relevantes: Prensa, Sindicatos, empleadores
19	Modificar la ley para realizar cobro administrativo y judicial de la deuda previsional en caso de licencias maternales que no son pagadas por la Compin o Isapre al no tener pagadas las cotizaciones previsionales. Actualmente las licencias durante el embarazo ya sean por enfermedad común o por maternidad no son pagadas si el empleador mantiene declaradas y no pagadas las cotizaciones previsionales. Con eso se fomenta el uso del descanso parental donde aplica el mismo funcionamiento.	Estado, Congreso, Ministerio del trabajo y Previsión Social, Ministerio de Salud. Poder judicial.

Fuente: Elaboración Propia en base a información disponible en la Presente Investigación

CAPÍTULO V: CONCLUSIONES

A través de la investigación se fueron sumando actores, índices, valores, resultados, los cuales logran llegar hasta las conclusiones que se dejan escritas en los siguientes párrafos.

Se ha abordado el capítulo de conclusiones respondiendo a los objetivos planteados en la investigación de Normas De Protección a la Participación Laboral de la Mujer Chilena y la Igualdad de Género.

5.1. Conclusiones Específicas por Objetivo

5.1.1 Análisis de la Evolución de la Inserción de la Mujer al Ámbito del Trabajo, Considerando los Distintos Actores Involucrados.

La participación de la mujer en el mercado del trabajo, ha generado grandes cambios en la sociedad. Replanteamientos en temas tales como la protección a la maternidad para las mujeres que trabajan, la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el trabajo, la corresponsabilidad social o familiar, la parentalidad y la conciliación trabajo y familia son algunos de los conceptos incorporados en este proceso.

Se identificó los actores relevantes, los cuales, en su distinto campo de acción, deben generar e implementar las medidas tendientes a aumentar la participación laboral de la mujer y propender con estas medidas al beneficio de la sociedad en su conjunto. Lo anterior, basado en que: “La legislación y las políticas públicas orientadas a la conciliación con corresponsabilidad social que aquí se propone contribuirán además a generar trabajo decente, reducir la desigualdad socioeconómica; promover la equidad de género, y mejorar la capacidad productiva de la fuerza de trabajo” (OIT-PNUD Trabajo y Familia, 2009).

Se entregó en el capítulo de resultados (tabla n°16 y n°17), según la tipología de Mitchell, un mapeo de Stakeholders relevantes para la toma de decisiones en materia de normas de protección a la participación laboral de la mujer chilena y la igualdad de género. A través

de este análisis se observó que dentro de los actores relevantes el que mayor participación relativa tiene es el Estado a través de sus ministerios y secretarías y es precisamente a través de este actor, que países desarrollados han iniciado las principales reformas tendientes a la igualdad de género de forma transversal.

Se concluye que sólo a través de la inclusión de todos los actores se pueden lograr medidas abordables, reales que incentiven la inserción laboral femenina, con un costo social inferior al actual. Esto implica, generar medidas que logren mejorar la calidad de vida de la sociedad, generando responsabilidad en otros actores y no sólo en la mujer como sucede hoy en tareas relacionadas con el hogar o el cuidado de la familia. Se concluye además que la inserción laboral femenina al mundo del trabajo es un proceso continuo y creciente, no exento de dificultades que está ocasionando cambios en los roles familiares y laborales.

5.1.2. Análisis de los Factores Facilitadores y Obstaculizadores que Influyen en la Participación de la Mujer en el Trabajo.

Los factores facilitadores y obstaculizadores que se encuentran disponibles en distintos estudios y en esta investigación dan cuenta que a nivel nacional como internacional se pueden identificar similitud en los factores que influyen en la inserción laboral femenina. A través del estudio Trabajo y Familia - PNUD (2009) se identifican los actores que intervienen en los distintos factores como el Estado, las empresas, los sindicatos, los individuos y la sociedad en general.

Los factores facilitadores y obstaculizadores presentes en estudios elaborados por el SERNAM, CASEN, Banco Internacional del Desarrollo, OCDE, se anuncian y describen en la presente investigación (tabla n°18). La identificación de estos factores permiten determinar en qué ámbitos se debe avanzar en Chile en pos de mejorar la inserción laboral de la mujer.

Los elementos condicionantes de la participación de la mujer en el trabajo coinciden con los resultados obtenidos del estudio de correlación en materia de nivel educacional

alcanzado y la conformación de la familia respecto a la existencia de hijos y del estado civil. La conformación de la familia actúa como obstaculizador en la medida que siga siendo asignada a la mujer exclusivamente, la tarea del cuidado de hijos pequeños, de ancianos y discapacitados.

Se observa que el Estado debe articular medidas para que las empresas y empleadores se preocupen de la conciliación trabajo y familia para que la ratificación del convenio N°156 de la OIT se materialice en medidas concretas y permanentes mientras que se avanza en el cambio cultural necesario para que la sociedad se haga responsable de forma voluntaria a través de ambos géneros por igual del cuidado de ancianos, niños y discapacitados.

Debe ser un rol del Estado el cuidado de los ancianos y de la tercera edad, grupo que deja de ser una minoría pues aumentan en número cada día en Chile, envejeciéndose la población mientras que disminuye la tasa de natalidad.

5.1.3 Comparar las Principales Normativas Internacionales en el Ámbito de la Participación Laboral de la Mujer y la Igualdad de Género

Para el logro de este objetivo se realizó una revisión de bases de datos internacionales de las principales normativas relacionadas a la maternidad, parentalidad, corresponsabilidad familiar incorporando además datos relativos al gasto en educación, en cuidados de menores, en empoderamiento de la mujer y su participación política entre los distintos países de la OCDE.

Se presenta en el capítulo de resultados del presente estudio (tabla n°19), la correlación entre la normativa internacional, la participación laboral y la igualdad de género, y en ella se ha ejemplificado las medidas implementadas por los países líderes, las cuales servirán de apoyo y de guía para proponer cambios y mejoras en Chile.

Las medidas que han implementado los países líderes en igualdad de género y que apoyan la inserción laboral de la mujer, van de la mano con las oportunidades que tienen de educarse, perfeccionarse en distintas disciplinas, de participar en cargos políticos y de decisión. También es relevante destacar las medidas que apuntan a apoyar el cuidado de quienes dependen de la mujer como ancianos, niños y discapacitados, creando entidades que realicen los cuidados mientras la mujer trabaja. Además se debe considerar que las medidas no deben apuntar solo a los sectores vulnerables de la sociedad, las medidas deben considerar un universo que integre al mayor número de mujeres y no discriminar sólo por su situación económica.

Aumentar el empoderamiento de la mujer, su participación en instancias representativas tales como sindicatos, organizaciones no gubernamentales, en cargos de decisión y su inclusión en la vida política del país son algunas de las directrices a considerar si se desea propender a la igualdad de género y la permanencia de la mujer en el trabajo. Las medidas propuestas en la tabla N°20 recaen principalmente en el Estado, debido a que la experiencia de los países que han logrado un cambio cultural y transversal, han comenzado su proceso décadas atrás, a través de la obligatoriedad de estas medidas y de la institucionalidad creada para supervigilar dicho cumplimiento.

Otro pilar fundamental es la educación. Desde los primeros años de infancia, a través de la educación es posible inculcar la igualdad de género en todos los ámbitos de la sociedad, especialmente la corresponsabilidad de niños y niñas para que luego hombres y mujeres compartan las responsabilidades familiares y modifiquen la actual concepción de roles de género que descansa en la mujer todas aquellas tareas de cuidado de hijos, ancianos, discapacitados y que desincentiva la inclusión de la mujer en el liderazgo político, social y económico del país.

5.1.4 Conclusión General

La presente investigación concluye que existe una relación entre las normas de protección a la parentalidad, corresponsabilidad familiar, conciliación trabajo y familia sobre la participación laboral de la mujer y la igualdad de género.

La mayor participación de la mujer en el mundo laboral y la igualdad de género están condicionadas a la existencia de una política transversal de inclusión que aborde principalmente:

- La participación política de la mujer
- Su acceso a mercados laborales de mayor proyección económica
- Protección de la discriminación remuneracional
- Educación con matiz de género desde la temprana infancia
- La incorporación del padre en las tareas de cuidado de los hijos y familia

Estas políticas requieren una institucionalidad de soporte y seguimiento, la voluntad de los actores relevantes tales como Estado, conglomerados empresariales, organizaciones de trabajadores e instituciones internacionales destacándose el necesario cambio cultural que requiere la sociedad actual y futura para internalizar los beneficios de propender a un país igualitario.

Si se quiere avanzar en el desarrollo de un país, ya no es suficiente observar los indicadores macroeconómicos de los países que han logrado el desarrollo y emular sus experiencias de política económica sino observar los caminos que han debido recorrer como sociedad, en la educación, en la lucha contra la discriminación, en el acceso igualitario de oportunidades para hombres y mujeres y en la potenciación de las habilidades que cada persona puede aportar sin hacer previamente una distinción de género.

Se requiere de acción positiva y enmarcada en el derecho como iniciativa del Estado quien dirija, regule y apoye una política transversal de participación igualitaria de hombres y

mujeres en todos los ámbitos del país, inclusive en las corresponsabilidades parentales y familiares. Luego de la acción positiva del Estado, es posible alcanzar una segunda etapa de auto regulación de los actores, una vez que se haya internalizado los beneficios que la igualdad de género aporta al desarrollo de un país. Ambas etapas han sido el camino que han debido recorrer por décadas los países desarrollados pertenecientes a la OCDE, quienes en una etapa más temprana de la historia han conocido e internalizado los beneficios de la igualdad de género y donde actualmente la regulación estatal es mínima dada la autonomía e iniciativa de los actores relevantes.

5.2. Recomendaciones

El resultado de la presente investigación entrega, a los futuros investigadores, las normativas que mayor incidencia tienen en la participación laboral de la mujer y en la igualdad de género y además la enumeración de acciones prácticas a implementar. A partir de esta base, se requiere que se profundice e investigue aquellas materias que no fue posible responder en la presente investigación y que se dé respuesta a aquellas interrogantes que surgieron en el desarrollo de la misma:

- ¿Qué se requiere para que la implementación de las medidas sugeridas sea apoyada por los actores relevantes?
- ¿Qué aspectos culturales y sociales afectan la implementación de medidas de corresponsabilidad familiar en Chile?
- ¿Cuál es la percepción del valor de la igualdad de género por parte de los empleadores chilenos?
- ¿Cómo lograr el compromiso de empleadores para que las medidas a implementar por el Estado sean efectiva y correctamente aplicadas?
- ¿Cómo implementar un plan de educación parvularia y básica que incorpore y logre internalizar el concepto de igualdad de género?
- ¿Qué factores inciden en que la mujer chilena tenga una baja participación en cargos de alto nivel jerárquico en las empresas?

Se recomienda a los futuros investigadores realizar una evaluación de los aspectos culturales y sociales relacionados con la igualdad de género, investigar la percepción de hombres y mujeres respecto a los roles que creen que deben cumplir dentro de la sociedad actual y evaluar cómo, a través de la educación pre-escolar, se deben sentar las bases que faciliten la internalización del concepto de igualdad de género.

La aplicación práctica de las medidas posibles de implementar en Chile representa un desafío cultural, social, político y económico de beneficios a mediano y largo plazo que requiere un enfoque multidisciplinario. Es necesario investigar en cada una de estas áreas, cuales son los aspectos que facilitarían y obstaculizarían la puesta en marcha de aquellas u otras medidas tendientes a la igualdad de género y a incrementar la participación de la mujer en el trabajo con igualdad de oportunidades.

5.3. Limitaciones

A continuación se describen las principales limitaciones que se enfrentaron en el curso de la presente investigación.

- Acceso limitado a la información específica de la legislación laboral de todos los países que componen a OCDE. Esta limitación llevó a que se descartara información que, si bien, provenía de bases de datos confiables, no contemplaban la mayoría de los países analizados.
- La unidad de medida de los indicadores disponibles no está unificada en todas las bases de datos, lo que impide una correcta comparación entre los países. Para enfrentar esta limitación, se utilizó las bases de datos corregidas disponibles en la OCDE, ONU y Gender Gap Report elaborado por el Foro Económico Mundial.
- La diferencia cultural constituyó una limitación al idear las medidas posibles de implementar en Chile y que han sido abordadas por países desarrollados de la OCDE.

- La diferente definición de conceptos tales como igualdad de género, equidad de género, corresponsabilidad social y corresponsabilidad familiar en la literatura revisada, constituyó un obstáculo en la selección de datos a utilizar. Fue necesaria la revisión de la acepción de cada concepto en las distintas base de datos utilizadas con el objeto de definir qué información utilizar que permitiera una correcta comparación de indicadores.

BIBLIOGRAFÍA

1. Bachelet, M. (2014), *Discurso de Promulgación Ley 20.764*. Extraído el 30 Septiembre, 2014, de <http://www.prensapresidencia.cl/discurso.aspx?codigo=9568>
2. BERTONI, J.S. (1998) Fuerza laboral de la mujer en Chile: cifras y características. *Rev. latino-am.enfermagem, Ribeirão Preto*, v. 6, n. 5, p. 53-58, dezembro 1998. Extraído el 10 marzo, 2014 de <http://www.scielo.br/pdf/rlae/v6n5/13860.pdf>
3. Caamaño, R. (2007), Oportunidades de conciliación de trabajo y vida familiar en la Legislación laboral chilena” [Versión electrónica]. *Revista de Derecho de la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso, 2do Semestre de 2007, 29*, 171-202.
4. Caamaño, R. (2008), Los efectos de la protección a la maternidad para la concreción de la igualdad de trato entre hombres y mujeres en el trabajo [Versión electrónica]. *Revista de Derecho de la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso, 2do Semestre de 2008, 31*, 325-354.
5. Caamaño, R. (2009), El permiso parental y la progresiva inclusión del padre en los derechos para la armonización del trabajo y la vida familiar [Versión electrónica]. *Revista de Derecho de la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso, 2do Semestre de 2009, 33*, 175-214.
6. Cabezas, M., Bustamante, A. y Rueda, A. (2011). Situación Laboral de las Mujeres y las brechas salariales que inciden en la estructura ocupacional chilena. Análisis de Género y Mercado de Trabajo. Instituto Nacional de Estadísticas Chile. Recuperado el 03 marzo, 2014 de: http://www.ine.cl/canales/menu/publicaciones/estudios_y_documentos/documentostrabajo/situacion_laboral_mujeres.pdf
7. Cámara de Diputados de Chile, Departamento de Evaluación de la Ley, Evaluación de la Ley 20.348, (2013) extraído el 01 Octubre, 2014, de: http://www.evaluaciondelaley.cl/foro_ciudadano/site/artic/20130325/asocfile/20130325153119/informe_ley_nro_20348.pdf
8. Casas, L., Valenzuela, E., (2012), Protección a la maternidad: Una historia de tensiones entre los derechos de la infancia y los derechos de las trabajadoras. *Revista de Derecho (Valdivia), Vol. XXV-Nº1- Julio 2012*, 77-101

9. Chile, Ministerio de Desarrollo Social. (2011), *Encuesta de caracterización socioeconómica nacional* [Versión electrónica]. Santiago. Extraído el 01 Junio, 2014, de http://observatorio.ministeriodesarrollosocial.gob.cl/casen_obj.php
10. Chile, Ministerio del Trabajo y Previsión Social (2002). *Código del trabajo*, Título II, Libro II, Art 194 inc. 1°-3°.
11. Chile, Ministerio de Educación (2013), *Campaña para incentivar la matrícula de pre kínder y kínder*. Santiago. Extraído el 01 Junio, 2014, de http://www.mineduc.cl/contenido_int.php?id_contenido=25000&id_portal=1&id_seccion=4657
12. Contreras y Plaza, (2007), “Participación Laboral Femenina en Chile. ¿Cuánto importan los Factores Culturales”, Facultad Economía y Negocios Universidad de Chile, Departamento de Economía, *Series documentos de trabajo*, 235, 7.
13. Diario La Nación, (2011), “Noruega: El revolucionario posnatal que ocupan hasta los ministros”, extraído el 02 Octubre, 2014, de <http://www.lanacion.cl/noruega-el-revolucionario-posnatal-que-ocupan-hasta-los-ministros/noticias/2011-07-01/194311.html>
14. Dimensiones de Igualdad de Género, 2013. Extraído el 10 Mayo, 2014, de : <http://datos.bancomundial.org/tema/genero>
15. Fritz, H. y Valdés T., (2006), *Igualdad y Equidad de Género: Aproximación Teórico-Conceptual – Herramientas de Trabajo en Género para Oficinas y Contrapartes del UNFPA. (Vol. I) - Equipo de Apoyo Técnico para América Latina y Caribe: Coordinador UNFPA: Luis Mora.*
16. Gómez, N. (2014), *Metodología de la Investigación II*. Concepción: Universidad del Bío Bío.
17. Henríquez, H., Rojas, M., Díaz, C. (2004). *Las mujeres en el empleo formal. Proyecto Mujer y Trabajo en Chile*. Universidad de Chile. Recuperado el 06 abril, 2014 de: http://web.uchile.cl/archivos/oxfam/inf040105_dialogsoc.pdf
18. Hernández, R., C. Fernández, P. Baptista. (2004). *Metodología de la Investigación*. Editorial McGraw. México.
19. International Review of Leave Policies and Related Research, (2013), extraído el 10 abril, 2014, de:

- http://www.leavenetwork.org/fileadmin/Leavenetwork/Annual_reviews/2014_annual_review.pdf.
20. Instituto Nacional de Estadísticas Chile, (2014), extraído el 15 de mayo, 2014 de <http://www.ine.cl/>
 21. Instituto Sueco HI8,(2013, Junio 8), extraído el 13 de Abril, 2014 , de <http://www.sweden.se>
 22. Instituto Sueco HI11, (2011, agosto), extraído el 30 de octubre, 2014 de <https://sweden.se/other-languages/spanish/Educacion-en-Suecia-low-resolution1.pdf>
 23. Larrañaga, O. (2005). Participación Laboral de la Mujer en Chile: 1958 – 2003. Departamento de Economía, Universidad de Chile. Extraído el 11 marzo, 2014 de: <http://economia.uahurtado.cl/pdf/seminarios/larranaga.pdf>
 24. Lizano, M. (2008). Sectores Económicos. Escuela de Geografía, Universidad de Costa Rica. Extraído el 10 marzo, 2014 de: <http://es.scribd.com/doc/6211811/Sectores-Economicos>
 25. Ministerio de Asuntos Exteriores de Dinamarca, extraído el 13 abril, 2014 de <http://www.netpublikationer.dk/um/8205/index.htm>.
 26. Mizala A., P. Romaguera y P. Henríquez (1999), *Female Labor Supply in Chile*, Documento de trabajo N° 58, Centro de Economía Aplicada, Universidad de Chile.
 27. Molina, María Elisa. (2006). Transformaciones Histórico Culturales del Concepto de Maternidad y sus Repercusiones en la Identidad de la Mujer. *Psykhé* (Santiago), 15(2), 93-103.
 28. Naciones Unidas (1948), Declaración Universal de derechos Humanos, extraído el 16 abril, 2014 de <http://www.ohchr.org/EN/UDHR/Pages/Language.aspx?LangID=spn>
 29. Naciones Unidas,(1979), Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, extraído el 11 abril, 2014 de <http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/text/sconvention.htm>
 30. OCDE (2012), *“Effects of Reducing Gender Gaps in Education and Labour Force Participation on Economic Growth in the OECD”*. Extraído el 15 agosto, 2014 de: <http://www.oecd-ilibrary.org/docserver/download/5k8xb722w928.pdf?expires=1408118952&id=id&accname=guest&checksum=9D3EBAC7613C6F0498350DA1F31C84DD>

31. OCDE (2014), *GPS Education-Gender differences in education*. Extraído el 23 Septiembre, 2014 de <http://gpseducation.oecd.org/IndicatorExplorer>
32. OCDE (2014), “*Labour Market Effects of Parental Leave Policies in OECD Countries*”. Extraído el 15 de Agosto, 2014, de : <http://www.oecd-ilibrary.org/docserver/download/5k8xb6hw1wjf.pdf?expires=1408131237&id=id&accname=guest&checksum=D1A24F1C51405FFAF0F502D9AB90A1CD>
33. Oficina de Información Diplomática. Extraído el 04 de Abril, 2014 de http://www.exteriores.gob.es/Documents/FichasPais/Dinamarca_FICHA%20PAIS.pdf
34. Oficina Nacional de Estadísticas Suecia. Extraído el 15 de Abril, 2014 de <http://www.scb.se>
35. Organización Internacional del Trabajo. (2014). *La importancia del empleo y los medios de vida en la agenda para el desarrollo con posterioridad a 2015*. Ginebra
36. Organización Internacional del Trabajo (2012), *Global employment trends for women*, Ginebra.
37. Organización Internacional del Trabajo. (2014), *La maternidad y la paternidad en el trabajo: La legislación y la práctica en el mundo*, Ginebra.
38. Padua, J. (1996), *Técnicas de Investigación Aplicadas a las Ciencias Sociales*. Colegio de México y FCE, (6ª.Reimpresión) México.
39. Pautassi, L. (2007). ¿Igualdad en la desigualdad? Alcances y límites de las acciones afirmativas. *Sur, Rev. int. derechos human.* [Versión electrónica]. 2007, vol.4, n.6, pp. 70-93. Extraído el 10 marzo, 2014 de:
http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1806-64452007000100005&lng=en&nrm=iso>. ISSN 1806-6445.
<http://dx.doi.org/10.1590/S1806-64452007000100005>.
40. Peticara, M. (2005). *Patrones de inserción laboral femenina*. Universidad Alberto Hurtado. Extraído el 09 Marzo, 2014 de: <http://fen.uahurtado.cl/wp-content/uploads/2010/07/inv166.pdf>
41. Peticara, M. (2009). Informe Final. Instrumentando mecanismos para facilitar la inserción laboral de las mujeres jóvenes. Extraído el 09 Marzo, 2014 de http://catalogo.bcn.cl/ipac20/ipac.jsp?session=TY2K573784428.328674&profile=bcn&uri=link=3100007~!586101~!3100001~!3100002&aspect=basic_search&menu=sear

ch&ri=4&source=~!horizon&term=Instrumentando+mecanismos+para+facilitar+la+in
serci%C3%B3n+laboral+de+mujeres+y+j%C3%B3venes+informe+final+%2F&index
=ALTITLP.

42. Pineda E.B., E.L. de Alvarado, F.H. de Canales. 1994. *Metodología de la investigación. Manual para el desarrollo de personal de salud*. Segunda edición. Organización Panamericana de la Salud. USA.
43. Political voice Measures the level of discrimination against women with respect to political participation Variable based on average of two components: a) Political participation b) Quotas C) Political participation, Somali Cerise and Francesca Francavilla OECD Development Centre, Paris. Extraído el 03 de Noviembre, 2012, de: http://www.oecd.org/dev/poverty/Tackling_the_root_causes_of_gender_inequalities_OECD_DEV.pdf
44. Rao, A., Kelleher, D., (2005). Is there life after gender mainstreaming?, *Gender & Development*, (p.57-69), Extraído el 16 Abril, 2014 de: <http://dx.doi.org/10.1080/13552070512331332287> el 16/04/2014
45. Real Academia Española. (2012). *Diccionario de la lengua española* (22° ed.). Extraído el 10 Marzo, 2014 de: <http://www.rae.es/recursos/diccionarios/drae>
46. Real Academia Española. (2012) *Diccionario de la lengua española* (22° ed), extraído el 03 Noviembre, 2014 de: <http://lema.rae.es/drae/?val=igualdad>
47. Real Academia Española. (2012). *Diccionario de la lengua española* (22° ed). Extraído el 03 Noviembre, 2014, de: <http://lema.rae.es/drae/?val=equidad>
48. Real Academia Española. (2012). *Diccionario de la lengua española* (22° ed). Extraído el 03 Noviembre, 2014, de: <http://lema.rae.es/drae/?val=paridad>
49. Real Academia Española. (2012). *Diccionario de la lengua española* (22° ed). Extraído el 03 Noviembre, 2014, de: <http://lema.rae.es/drae/?val=parental>
50. Ríos, M., Villar, A. (2006) IDEA; FLACSO-Chile. *Cuotas de género: democracia y representación*. Santiago, Chile.
51. Rueda, A., Vera, X., Miranda, E. y Oxman, V. (2008). *La Mujer en la agricultura Chilena, resultados censo agropecuario 2007*. Instituto Nacional de Estadística (INE). Extraído el 11 Abril, 2014, de: http://www.ine.cl/canales/chile_estadistico/estadisticas_agropecuarias/2009/07/mujer_en_la_agricultura.pdf

52. Servicio Nacional de la Mujer (2011), Mujeres en cargos de Responsabilidad Empresarial, extraído el 11 abril, 2014, de <http://estudios.sernam.cl/?m=e&i=181>
53. Subsecretaría del Trabajo de Chile (2014), Agenda laboral en materia femenina, extraído el 01 septiembre, 2014, de <http://www.subtrab.trabajo.gob.cl/mujer-y-trabajo/>
54. Spearman, Rev. Haban cienc méd. La Habana, Vol. VIII No.2, abr-jun 2009
55. Thévenon, O. and A. Solaz (2013), "Labour Market Effects of Parental Leave Policies in OECD Countries", *OECD Social , Employment and Migration Working Papers*, No. 141, OECD Publishing, Extraído el 02 Julio 2104 de: 10.1787/5k8xb6hw1wjf-en
56. The Global Economy (2012). Compare countries using data from official sources. Consultado el 15 de Octubre, 2014, de <http://es.theglobaleconomy.com/compare-countries/>
57. Unión Europea (2014), Derecho en la Unión Europea, *Reglamentos, Directivas y otros Actos Legislativos*. Extraído el 23 Septiembre, 2014, de http://europa.eu/eu-law/decision-making/legal-acts/index_es.htm
58. Wikipedia (2014), *Dinamarca*, Resumen extraído el 13 Abril, 2014, de http://es.wikipedia.org/wiki/Dinamarca#cite_note-40.
59. Wikipedia (2014), *Suecia*, Resumen extraído el 14 de abril, 2014, de <http://es.wikipedia.org/wiki/Suecia>
60. World Economic Forum, Informe Global de Brecha de Género (2013), Ginebra: Ricardo Hausmann, Harvard University, Laura D. Tyson, University of California, Berkeley, Saadia Zahidi, World Economic Forum. Extraído el 16 abril, 2014, de: <http://reports.weforum.org/global-gender-gap-report-2013/>

ANEXOS

Anexo N°1 Trabajadores Dependientes por tipo de contrato Según sexo y rama de actividad económica primaria (CIU REV. 3) MAMM2013.

Sector Económico	Total	Hombres	Porcentaje Hombres	Mujeres.	Porcentaje Mujeres
Agricultura, ganadería, caza y silvicultura.	319.260	253.880	79,5%	65.380	20,4%
Pesca	21.330	20.365	95,4%	985	4,6%
Explotación de Minas y Canteras.	242.000	228.100	94,2%	13.900	5,7%

Fuente: Nueva Encuesta Nacional de Empleo, INE.

Anexo N°2: Trabajadores Dependientes por tipo de contrato Según sexo y rama de actividad económica secundaria (CIU REV. 3) MAMM2013.

Sector Económico	Total	Hombres	Porcentajes Hombres	Mujeres	Porcentaje Mujeres
Industrias Manufactureras	578.460	448.080	77,4%	130.380	22,5%
Suministro de electricidad, gas y agua.	51.860	41.780	80,5%	10.080	19,4%
Construcción	407.210	365.605	89,7%	41.605	10,2%

Fuente: Nueva Encuesta Nacional de Empleo, INE.

Anexo N°3: Trabajadores Dependientes por tipo de contrato Según sexo y rama de actividad económica terciaria (CIU REV. 3) MAMM2013.

Sector Económico	Total	Hombres	Porcentajes Hombres	Mujeres	Porcentaje Mujeres
Comercio, reparación de vehículos, motocicletas, efectos personales y enseres.	753.160	420.905	55,8%	332.275	44,1%
Hoteles y Restaurantes	142.740	60.795	42,5%	81.945	57,4%
Transporte, almacenamiento y comunicaciones.	335.130	261.650	78,0%	73.480	21,9%
Intermediación Financiera	168.760	74.355	44,0%	94.405	55,9%
Actividades inmobiliarias, empresariales y de alquiler.	316.380	175.835	55,5%	140.545	44,4%
Administración pública y defensa; planes de seguridad social de afiliación obligatoria	395.910	241.215	60,9%	154.695	39,0%
Enseñanza	545.830	161.010	29,4%	384.820	70,5%
Servicios sociales y de salud	307.860	91.270	29,6%	216.590	70,3%
Otras actividades de servicios comunitarios, sociales y personales	102.340	58.430	57,0%	43.910	42,9%
Hogares privados con servicio domestico	196.980	48.290	24,5%	148.690	75,4%
Organizaciones y Órganos extraterritoriales.	710	310	43,6%	400	56,3%

Fuente: Nueva Encuesta Nacional de Empleo, INE.

Anexo N°4 Tabla: Clasificación por Sector.

	Clasificación
1	Comercio, reparación de vehículos, motocicletas, efectos personales y enseres.
2	Hoteles y Restaurantes
3	Transporte, almacenamiento y comunicaciones.
4	Intermediación Financiera
5	Actividades inmobiliarias, empresariales y de alquiler.
6	Administración pública y defensa; planes de seguridad social de afiliación obligatoria
7	Enseñanza
8	Servicios sociales y de salud
9	Otras actividades de servicios comunitarios, sociales y personales
10	Hogares privados con servicio domestico
11	Organizaciones y Órganos extraterritoriales.

Fuente: Nueva Encuesta Nacional de Empleo, INE.

Anexo N°5 Tabla de participación en la fuerza de trabajo por sexo trimestre febrero-abril 2014 según NENE, INE

POBLACION TOTAL Y DE 15 AÑOS Y MÁS POR SITUACION 1/ 2/
EN LA FUERZA DE TRABAJO, SEGÚN SEXO Y GRUPOS DE EDAD
FMA2014
TOTAL NACIONAL
(EN MILES)

Sexo y Grupos de Edad	Total	Población de 15 años y más						Fuera de la Fuerza de trabajo	Tasa desocupación	Tasa Participación	Tasa Ocupación
		Total	En la Fuerza de Trabajo		Desocupados						
			Total	Ocupados	Total	Cesantes	Buscan trabajo primera vez				
Ambos Sexos	17.775,22	14.053,95	8.437,21	7.921,87	515,34	463,36	51,98	5.616,74	6,1	60,0	56,4
De 15 Años y Más	14.053,95	14.053,95	8.437,21	7.921,87	515,34	463,36	51,98	5.616,74	6,1	60,0	56,4
15 - 19	1.434,63	1.434,63	240,79	193,59	47,20	26,95	20,25	1.193,84	19,6	16,8	13,5
20 - 24	1.462,08	1.462,08	802,90	691,45	111,45	93,47	17,98	659,17	13,9	54,9	47,3
25 - 29	1.164,88	1.164,88	895,92	814,32	81,60	75,50	6,10	268,96	9,1	76,9	69,9
30 - 34	1.010,24	1.010,24	831,25	782,10	49,15	47,04	2,11	178,98	5,9	82,3	77,4
35 - 39	1.046,11	1.046,11	855,83	809,59	46,24	44,27	1,97	190,27	5,4	81,8	77,4
40 - 44	1.154,44	1.154,44	931,24	889,52	41,72	40,00	1,72	223,20	4,5	80,7	77,1
45 - 49	1.239,78	1.239,78	985,18	943,63	41,54	41,07	0,48	254,61	4,2	79,5	76,1
50 - 54	1.295,85	1.295,85	1.007,20	968,01	39,18	37,86	1,32	288,66	3,9	77,7	74,7
55 - 59	1.132,96	1.132,96	818,12	792,02	26,10	26,10	0,00	314,84	3,2	72,2	69,9
60 - 64	878,97	878,97	536,75	519,96	16,79	16,74	0,05	342,21	3,1	61,1	59,2
65 - 69	743,68	743,68	299,66	289,38	10,28	10,28	0,00	444,02	3,4	40,3	38,9
70 Años y Más	1.490,33	1.490,33	232,35	228,29	4,07	4,07	0,00	1.257,98	1,8	15,6	15,3
Hombres	8.800,47	6.906,40	4.971,92	4.680,42	291,50	269,49	22,00	1.934,49	5,9	72,0	67,8
De 15 Años y Más	6.906,40	6.906,40	4.971,92	4.680,42	291,50	269,49	22,00	1.934,49	5,9	72,0	67,8
15 - 19	783,54	783,54	152,15	122,63	29,52	19,32	10,20	631,39	19,4	19,4	15,7
20 - 24	751,11	751,11	473,47	417,00	56,47	51,26	5,21	277,64	11,9	63,0	55,5
25 - 29	601,91	601,91	519,41	472,28	47,14	44,28	2,86	82,50	9,1	86,3	78,5
30 - 34	502,02	502,02	469,20	440,42	28,77	27,61	1,16	32,83	6,1	93,5	87,7
35 - 39	502,27	502,27	472,63	450,23	22,39	21,49	0,91	29,64	4,7	94,1	89,6
40 - 44	560,71	560,71	530,33	508,79	21,55	21,11	0,44	30,38	4,1	94,6	90,7
45 - 49	602,99	602,99	563,07	539,74	23,33	23,06	0,27	39,92	4,1	93,4	89,5
50 - 54	627,12	627,12	581,74	559,15	22,60	21,65	0,95	45,38	3,9	92,8	89,2
55 - 59	543,37	543,37	485,34	467,90	17,44	17,44	0,00	58,03	3,6	89,3	86,1
60 - 64	430,15	430,15	360,58	347,35	13,23	13,23	0,00	69,57	3,7	83,8	80,8
65 - 69	358,24	358,24	202,70	196,69	6,01	6,01	0,00	155,54	3,0	56,6	54,9
70 Años y Más	642,97	642,97	161,29	158,25	3,05	3,05	0,00	481,67	1,9	25,1	24,6
Mujeres	8.974,75	7.147,55	3.465,29	3.241,45	223,84	193,86	29,98	3.682,26	6,5	48,5	45,4
De 15 Años y Más	7.147,55	7.147,55	3.465,29	3.241,45	223,84	193,86	29,98	3.682,26	6,5	48,5	45,4
15 - 19	651,09	651,09	88,64	70,96	17,68	7,64	10,05	562,45	19,9	13,6	10,9
20 - 24	710,97	710,97	329,44	274,46	54,98	42,21	12,77	381,53	16,7	46,3	38,6
25 - 29	562,97	562,97	376,51	342,04	34,46	31,23	3,24	186,46	9,2	66,9	60,8
30 - 34	508,21	508,21	362,06	341,68	20,38	19,43	0,95	146,15	5,6	71,2	67,2
35 - 39	543,84	543,84	383,21	359,36	23,85	22,78	1,06	160,63	6,2	70,5	66,1
40 - 44	593,73	593,73	400,91	380,73	20,18	18,89	1,29	192,82	5,0	67,5	64,1
45 - 49	636,79	636,79	422,10	403,89	18,21	18,01	0,21	214,69	4,3	66,3	63,4
50 - 54	668,73	668,73	425,45	408,87	16,58	16,21	0,37	243,28	3,9	63,6	61,1
55 - 59	589,59	589,59	332,78	324,12	8,66	8,66	0,00	256,81	2,6	56,4	55,0
60 - 64	448,82	448,82	176,18	172,61	3,57	3,51	0,05	272,64	2,0	39,3	38,5
65 - 69	385,45	385,45	96,96	92,69	4,27	4,27	0,00	288,48	4,4	25,2	24,0
70 Años y Más	847,36	847,36	71,06	70,04	1,02	1,02	0,00	776,30	1,4	8,4	8,3

FUENTE: Nueva Encuesta Nacional de Empleo, INE

Anexo N°6 Respuesta de la Presidenta de la Republica sobre Los Objetivos del Ministerio de la Mujer



29 JUL 2014

Señorita
Fabiola Burgos
PRESENTE

Estimada Fabiola:

Junto con saludarla, le cuento que desde la Presidencia nos remitieron su consulta acerca de los objetivos que tendrá el Ministerio de la Mujer, iniciativa que es materia de un proyecto de ley que nuestro gobierno opresentó al Congreso en el mes de marzo pasado, y que se encuentra actualmente en tramitación en la Cámara de Diputados.

El párrafo primero de ese proyecto de ley se refiere a la “Naturaleza, Objeto y Funciones” del Ministerio de la Mujer, y es el marco que define los objetivos en los que se enmarca la nueva institución. Considera cuatro artículos:

“Artículo 1°.- Créase el Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género, en adelante “el Ministerio”, como la Secretaría de Estado encargada de colaborar con el (la) Presidente (a) de la República en el diseño, coordinación y evaluación de las políticas, planes y programas destinados a promover la equidad de género y procurar la eliminación de toda forma de discriminación en contra de las mujeres.

El Ministerio, actuando como órgano rector, velará por la coordinación, consistencia y coherencia de las políticas, planes y programas en materia de equidad de género, los que deberán incorporarse en forma transversal en la actuación del Estado.

Artículo 2°.- Al Ministerio le corresponderá planificar y desarrollar políticas y medidas especiales con pertinencia cultural, destinadas a favorecer la igualdad de derechos y de oportunidades entre hombres y mujeres, procurando eliminar toda forma de discriminación basada en el género, la plena participación de las mujeres en los planos cultural, político, económico y social, así como el ejercicio de sus libertades fundamentales, y velar por el cumplimiento de las obligaciones contenidas en los instrumentos internacionales ratificados por Chile en la materia y que se encuentren vigentes.

Artículo 3°.- El Ministerio tendrá las siguientes funciones y atribuciones:

a) Proponer al (a la) Presidente (a) de la República políticas, normas, planes y programas orientados a la equidad de género a la igualdad de derechos y a procurar eliminar toda forma de discriminación contra las mujeres; coordinarlos y velar por su implementación, a fin de garantizar el cumplimiento de sus objetivos y evaluar su aplicación transversal en la actuación del Estado. Además, le corresponderá la formulación, coordinación y evaluación de un Plan Nacional de Igualdad.

b) Proponer al (a la) Presidente (a) de la República iniciativas legales, reglamentarias y administrativas en las materias de su competencia y evaluar su aplicación.

Las proposiciones e implementaciones que efectúe el Ministerio tendrán pertinencia cultural, reconocerán la diversidad de las mujeres y deberán asegurar el pleno desarrollo y



autonomía de las mujeres y la mejora de su posición a fin de garantizarles el goce de sus derechos en igualdad de condiciones y oportunidades con los hombres, su plena participación en la vida laboral, social, económica y cultural del país, y su acceso a cargos de elección popular y funciones públicas.

c) Desarrollar políticas, planes y programas destinados a atender, prevenir, erradicar y sancionar la violencia contra las mujeres, generando los espacios de coordinación entre los organismos de la Administración del Estado a nivel nacional, regional y local.

d) Promover la igualdad de derechos y obligaciones entre los hombres y las mujeres en las relaciones familiares, así como el reconocimiento de la responsabilidad común en cuanto a la educación, el cuidado y el desarrollo de los hijos e hijas.

e) Impulsar, coordinar y evaluar la incorporación de la perspectiva de género en las políticas y planes de los diversos Ministerios y Servicios a nivel nacional y regional.

f) Velar por la transformación de estereotipos, prejuicios y prácticas sociales y culturales que naturalizan y reproducen la discriminación contra las mujeres.

g) Velar por el cumplimiento de los tratados internacionales sobre derechos humanos de las mujeres y la equidad de género, ratificados por Chile y que se encuentren vigentes, especialmente aquellos que guarden relación con la eliminación de todas las formas de discriminación y de violencia contra las mujeres.

h) Mantener vínculos de cooperación con organismos internacionales dedicados a los derechos humanos de las mujeres y la equidad de género, sin perjuicio de las atribuciones que le correspondan al Ministerio de Relaciones Exteriores.

i) Colaborar con organismos del sector público, a nivel nacional, regional y local, y asesorarlos en la formulación e incorporación de criterios de género en sus políticas y programas, evaluaciones y procesos de planificación.

j) Celebrar convenios de colaboración y cooperación con organismos públicos y privados, nacionales e internacionales, para el cumplimiento de sus fines.

k) Establecer y administrar un sistema de información pública sobre el cumplimiento y aplicación de la normativa vigente sobre equidad de género.

l) Desarrollar estudios e investigaciones necesarios para el cumplimiento de su objeto. Para tal efecto, estará facultado para solicitar a los órganos de la Administración del Estado la información disponible que requiera para el cumplimiento de sus funciones.

m) Mantener un diagnóstico de indicadores de género y velar por su incorporación en la planificación del desarrollo social y económico, y en la Administración del Estado.

n) Elaborar anualmente informes sobre la situación de las mujeres, el ejercicio de sus derechos humanos y de la equidad de género a nivel nacional, regional y local.

ñ) Colaborar con las autoridades competentes a nivel nacional, regional y local en la preparación, aprobación y desarrollo de programas de educación, promoción y difusión de las políticas de género, orientados a la creación de una conciencia y cultura nacional sobre la equidad de género y a promover la participación ciudadana responsable en estas materias.

o) Realizar las demás funciones y atribuciones que la ley le encomiende.



Artículo 4°.- El Ministerio podrá proponer medidas, planes y programas de carácter temporal que impliquen ventajas concretas para las mujeres o que prevengan o compensen las desventajas que puedan afectarlas en los ámbitos público, político, laboral, social, económico o cultural, con el fin de alcanzar la mayor igualdad posible entre hombres y mujeres.”

También es relevante tener en consideración, en este sentido, el mensaje con que el Ejecutivo presentó el Proyecto de Ley, que explica las razones por las cuales es necesario contar con un Ministerio de la Mujer:

“Los avances han sido significativos, nadie podría dudarlo. Sin embargo, por una parte, el carácter de Servicio y su dependencia administrativa del Ministerio de Desarrollo Social restringe la capacidad de actuación autónoma y las facultades de Servicio Nacional de la Mujer, restándole capacidad de influir en el quehacer público, requisito esencial para realizar políticas de género de carácter transversal.

“Asimismo, la estructura y gestión centralizada que caracteriza al Servicio Nacional de la Mujer es otro de los elementos que resta protagonismo y capacidad de decisión a las direcciones regionales, y limita la ejecución de políticas y programas pertinentes a cada realidad territorial.

“Por otra parte, la débil institucionalización y consolidación alcanzada por los mecanismos de género ha hecho depender fuertemente las políticas de igualdad de las concepciones de las autoridades, dejándolas muy expuestas a los cambios de voluntades políticas.

“En consecuencia, debemos como país, como Estado y sociedad, dar un salto significativo y decisivo que nos permita eliminar las brechas que aún persisten, mejorar la legislación y proponer medidas adicionales en materia económica, política y laboral; impulsar nuevos programas en aquellas áreas en las cuales las mujeres muestran un mayor rezago en relación a los hombres y que dificultan el pleno ejercicio de sus derechos.

“Para eso necesitamos una institucionalidad nueva en materia de género que esté a la altura del desafío que debemos llevar a cabo. Por eso, contar con un Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género es de la mayor importancia porque supone mejorar la actual institucionalidad de género, dotándola de mayores atribuciones y capacidades a nivel nacional y regional, profundizando a la vez su incidencia en políticas públicas, en la legislación y en todas aquellas materias sobre las cuales tiene competencia directa”.

Esperando haberla ayudado con su consulta, se despide atentamente,


Gloria Maira Vargas
SUBDIRECTORA
SERVICIO NACIONAL DE LA MUJER

Anexo N°7: Base de datos de variables estudiadas

		Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) Índice de Desarrollo Humano Cuadro N°1			Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) Índice de Desigualdad de género Cuadro N°4						
N° de Columnas		1 *	2**	3	4	5	6	7	8	9 **	
		Clasificación según el IDH	Índice de Desarrollo Humano (IDH)	Años Promedios de Escolaridad	Índice de Desigualdad de género Clasificación	Tasa de Mortalidad materna (muerte * cada 100.000 nacidos vivos)	Tasa de fecundidad adolescente (nacimientos por cada 100.000 nacidos vivos)	Escaño en el parlamento (% de Mujeres)	Población de mujeres con al menos educación secundaria completa (% de 25 años y mayores)	Tasa de participación en la fuerza de trabajo(% de 15 años y Mayores)	
		índice	índice							Mujeres	Hombres
N°	Países	Año 2012	Año 2012	Año 2010	Año 2012	Año 2010	Año 2012	Año 2012	Años 2006 y 2010	Año 2011	Año 2011
1	Noruega	1	0,955	12,6	5	7	7,4	39,6	95,6	61,7	70,1
2	Australia	2	0,938	12	17	7	12,5	29,2	92,2	58,8	72,3
3	Estados Unidos	3	0,937	13,3	42	21	27,4	17	94,7	57,5	70,1
4	Países Bajos	4	0,921	11,6	1	6	4,3	37,18	87,5	58,3	71,3
5	Alemania	5	0,92	12,2	6	7	6,8	32,4	96,2	53	66,5
6	Nueva Zelanda	6	0,914	12,5	31	15	18,6	32,2	82,8	61,6	74,1
7	Irlanda	7	0,916	11,6	19	6	8,8	19	74,8	52,6	68,5
8	Suecia	8	0,916	11,7	2	4	6,5	44,7	84,4	59,4	68,1
9	Suiza	9	9,13	11	3	8	3,9	26,8	95,1	60,6	75,1
10	Japón	10	0,911	12,3	21	5	6	13,4	80	49,4	71,7
11	Canadá	11	0,912	11,6	18	12	11,3	28	100	61,9	71,4
12	República de Corea	12	0,909	11,6	27	16	5,8	15,7	79,4	49,2	68,1
13	Islandia	13	0,906	10,4	10	5	11,6	39,7	91	70,8	78,4
14	Dinamarca	15	0,901	11,4	3	12	5,1	39,1	99,3	59,8	69,1
15	Israel	16	0,900	11,9	25	7,000	14	20	82,700	52,5	62,4
16	Bélgica	17	0,897	10,9	12	8	11,2	38,9	76,4	47,7	60,6
17	Austria	18	0,895	10,8	14	4	9,7	28,7	100	53,9	67,6
18	Francia	20	0,892	10,3	9	8	6	25,1	75,9	51,1	61,9
19	Finlandia	21	0,892	11,7	6	5	9,3	42,5	100	55,9	65,1
20	Eslovenia	21	0,893	10,6	8	12	4,5	23,1	94,2	53,1	64,2
21	España	23	0,885	10,4	15	6	10,7	34,9	63,3	51,6	67,4
22	Italia	25	0,881	10,1	11	4	4	20,7	68	37,9	59,6
23	Luxemburgo	26	0,875	10,1	26	20	8,4	25	77,1	49,2	65,2
24	Reino Unido	26	0,875	9,4	34	12	29,7	22,1	99,6	55,6	68,5
25	República Checa	28	0,873	12,3	20	5	9,2	21	99,8	49,6	68,2
26	Grecia	29	0,860	10,1	23	3,000	9,6	21	57,700	44,8	65
27	Estonia	33	0,846	12,0	29	2	17,2	19,8	94,4	56,7	68,2
28	Hungría	37	0,831	11,7	42	21	13,6	8,8	93,2	43,8	58,4
29	Polonia	39	0,821	10	24	5	12,2	21,8	76,9	48,2	64,3
30	Chile	40	0,819	9,7	66	25	56	13,9	72,1	47,1	74,2

31	Portugal	43	0,816	7,7	16	8	12,5	28,7	40,9	56,5	68
32	México	61	0,775	8,5	72	50	65,5	26	51,2	44,3	80,5
33	Turquía	90	0,722	6,5	68	20	30,5	14,2	26,7	28,1	71,4
34	Rep eslovaca	35	0,84	11,6	32	6	16,7	17,3	98,6	51,2	68,1

*: No se incluyó en el estudio de correlación

** : Las columnas sombreadas corresponden a las variables dependientes

		(PNUD) Control sobre recursos Cuadro N°6	Índice Gender Gap	Global Gender Gap Report (GGG)							
				10	11 **	12	13	15	16	17	18
		PIB (PPA en US\$ de 2005)	Clasificación GGG	Semanas Post	Semanas permiso	% Remuneración	Semanas permiso obligatoria	% Remuneración	Semanas Parental	% Remuneración Parental	Incentivo uso Permiso Parental
		PIB per cápita	índice	Mujer	Hombre	Hombre	Mujer	Mujer	Hombre/Mujer	Hombre/Mujer	Hombre
N°	Países	Año 2011	Año 2013	Año 2013	Año 2013	Año 2013	Año 2013	Año 2013	Año 2013	Año 2013	Año 2013
1	Noruega	46.982	0,8417	9	10	80	9	80	37	80	NO
2	Australia	34.548	0,739	6	0	0	16	100	87,2	62	NO
3	Estados Unidos	42.486	0,7392	12	0	0	12	0	0	0	NO
4	Países Bajos	37.251	0,7608	16	0,3	100	16	100	16	100	NO
5	Alemania	34.437	0,7583	14	8,6	67	14	100	43	67	SI
6	Nueva Zelanda	24.818	0,7799	14	2	100	14	100	52	0	NO
7	Irlanda	35.640	0,7832	42	0	0	26	80	0	0	NO
8	Suecia	35.048	0,8129	9	10	77,6	8,6	78	51,4	77,6	SI
9	Suiza	37.979	0,7736	14	0	0	16	80	0	0	NO
10	Japón	30.660	0,6498	14	0	0	14	30	0	0	SI
11	Canadá	35.716	0,7425	17	0	0	15	55	35	55	NO
12	República de Corea	27.541	0,6351	13	0,4	0	12,9	100	0	0	NO
13	Islandia	33.618	0,8731	13	12,9	75	12,9	75	12,9	75	NO
14	Dinamarca	33.518	0,7779	18	2	100	18	100	32	100	NO
15	Israel	26.720	0,7032	26	0	0	14	100	14	100	NO
16	Bélgica	33.127	0,7684	15	1,6	82	15	75	25,8	46	NO
17	Austria	36.353	0,7437	16	0	0	16	100	168	50	NO
18	Francia	29.819	0,7089	16	2	100	16	100	138,8	55	SI
19	Finlandia	24.967	0,8421	18	7	70	17,5	70	26,3	70	NO
20	Eslovenia	32.254	0,7155	15	13	29	15	100	37	100	NO
21	España	27.063	0,7266	16	2	100	6	100	14	100	NO
22	Italia	27.068	0,6885	20	0	0	20	80	25,8	30	SI
23	Luxemburgo	68.459	0,7410	16	0,29	100	16	100	48	100	NO
24	Reino Unido	32.474	0,7440	52	2	58	33	90	0	0	NO
25	República Checa	23.967	0,6770	28	0	0	28	60	126,8	92	NO
26	Grecia	22.558	0,6782	17	0,3	100	17	100	0	0	NO

27	Estonia	17.885	0,6997	20	0	0	20	100	139	14	NO
28	Hungría	17.295	0,6742	24	0,8	100	24	70	79,2	70	NO
29	Polonia	18.087	0,7031	22	1	100	22	100	103,2	29	NO
30	Chile	14.987	0,6670	18	0,7	100	24	100	6	100	NO
31	Portugal	21.317	0,7056	17	20	25	19,3	25	10,7	100	SI
32	México	12.776	0,6917	12	0	0	12	100	12	100	NO
33	Turquía	13.466	0,6081	16	1,4	100	16	67	0	0	NO
34	Rep eslovaca	20.757	0,6857	28	0	0	34	66	130	66	NO

Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE)						Global Gender Gap Report (GGG)				
21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31
% de madres con empleo del total de mujeres	% del ingreso per capita en beneficios en dinero y exención de impto.	% del ingreso per capita destinado a cuidados del niño entre 0 y 5 años	% del PIB de gasto público en beneficios en dinero para familias con hijos	% del PIB de gasto público en servicios proporcionados a las familias con niños	% del PIB de gasto público en exenciones de impuestos para familias con hijos	Tasa de Participación Económica y Oportunidades	Tasa Logro Educacional	Tasa Salud y Supervivencia	Tasa Empoderamiento Político	Igualdad de Salarios
Mujer						Hombre/Mujer	Hombre/Mujer	Hombre/Mujer	Hombre/Mujer	Hombre/Mujer
Año 2013	Año 2013	Año 2013	Año 2013	Año 2013	Año 2013	Año 2013	Año 2013	Año 2013	Año 2013	Año 2013
valor perdido	19,6	17,7	1,42	1,78	0,13	0,836	0,768	0,970	0,754	0,77
61,89	22,6	8,2	1,94	0,84	0,05	0,788	1,000	0,974	0,195	0,67
62,37	4,1	5,2	0,11	0,59	0,52	0,819	1,000	0,979	0,159	0,65
77,51	9,5	15,5	1,57	0,44	0,41	0,759	0,995	0,970	0,319	0,69
67,2	20,3	10,8	1,16	0,89	1,01	0,712	0,98	0,978	0,361	0,61
62,23	7,8	13	2,47	1,08	0,02	0,780	1,000	0,970	0,370	0,75
57,29	11,8	0,1	3,26	0,82	0,15	0,745	0,999	0,974	0,412	0,73
80,3	14,8	25,7	1,58	2,17	0,00	0,783	0,998	0,974	0,498	0,64
69,7	7	2,4	1,01	0,31	0,14	0,768	0,992	0,973	0,361	0,67
52,5	8	2,6	0,51	0,45	0,53	0,584	0,98	0,98	0,06	0,62
72,92	valor perdido	valor perdido	1,12	0,23	0,21	0,796	1,00	0,978	0,196	0,71
valor perdido	1,2	4,4	0,04	0,8	0,2	0,504	0,959	0,973	0,105	0,52
84,8	14,7	23,5	1,60	2,38	0,00	0,768	1,00	0,970	0,754	0,72
84,01	16,9	14,3	1,63	2,27	0,00	0,764	1,00	0,974	0,374	0,7
66,09	5,7	10,9	1,09	1,11	0,16	0,692	0,987	0,970	0,220	0,55
70,57	15,2		1,77	1,04	0,64	0,737	0,992	0,979	0,366	0,69
74,01	13,9	16,8	2,34	0,57	0,04	0,664	1,00	0,979	0,332	0,6
72,52	15,1	25,6	1,44	1,76	0,78	0,669	1,000	0,980	0,187	0,45
77,16	15,3	19,1	1,67	1,62	0,00	0,773	1,000	0,980	0,616	0,73
84,39	16,2	11,9	0,76	0,53	0,80	0,719	1,000	0,973	0,170	0,63
59,3	9,3	16	0,67	0,85	0,25	0,652	0,997	0,973	0,28	0,54
55,27	8	16,6	0,78	0,80	0,00	0,597	0,992	0,973	0,191	0,51

67,85	32,1	9	3,51	0,53	0,00	0,816	1,00	0,972	0,176	0,7
64,34	16,8	13,1	2,45	1,38	0,38	0,732	1,00	0,970	0,275	0,68
56,87	37,1	9	1,24	0,60	0,76	0,604	1,00	0,979	0,125	0,52
56,52	7,3	9,3	1,02	0,40	valor perdido	0,647	1,00	0,974	0,097	0,66
63,42	28,2	6,5	2,18	0,44	0,18	0,723	0,993	0,979	0,104	0,61
51,67	43	19,1	2,42	1,16	valor perdido	0,668	0,993	0,979	0,057	0,48
65,91	12,5	5,1	0,75	0,33	0,45	0,656	1,00	0,979	0,179	0,52
66,13	3,2	7,5	0,74	0,74	0,00	0,545	1,00	0,980	0,142	0,49
75,67	10,5	10	1,03	0,47	0,20	0,673	0,994	0,972	0,183	0,57
41,92	2,5	13,3	0,40	0,70	0,00	0,550	0,991	0,980	0,246	0,57
26,06	valor perdido	valor perdido	valor perdido	valor perdido	valor perdido	0,427	0,94	0,976	0,086	0,64
56,72	27,9	9,6	1,6	0,44	0,41	0,635	1	0,980	0,128	0,47

Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) Family Database.									
32	33	34	35	36	37	38	39	40	41
horas mujer cuidado hijos	horas mujer cuidado adultos y discapacitados	horas hombre cuidado hijos	horas hombre cuidado adultos y discapacitados	Gasto Público en Educación (% del Pib)	Satisfacción con la calidad de la educación	porcentaje de mujeres entre 25 y 64 años que alcanzaron el nivel terciario de educación	Porcentaje de mujeres graduadas en ingeniería, manufactura o construcción	Porcentaje de mujeres graduadas en Educación	Porcentaje de mujeres graduadas en Humanidades y Artes
Año 2013	Año 2014	Año 2015	Año 2016	Año 2012	Año 2012	Año 2012	Año 2012	Año 2012	Año 2012
				7,30	sin datos	43,33	26,12	74,17	57,36
40	5	23	5	5,10	67,3	44,97	24,23	75,42	64,21
0	0	0	0	5,40	62,8	45,13	22,17	77,49	58,96
0	0	0	0	5,90	60,3	33,27	20,96	79,06	58,57
48	5	22	9	4,60	65,6	25,74	22,1	73,29	72,67
35	15	19	7	7,20	69,9	45,05	30,87	83,25	65,45
0	0	0	0	5,70	83,6	43,09	20,57	76,18	61,72
32	16	20	28	7,30	61,6	41,47	29,94	81,41	61,90
33	5	26	5	5,40	sin datos	30,23	19,24	73,41	61,79
0	0	0	0	3,80	54,6	46,47	11,34	59,41	69,04
0	0	0	0	4,80	75,4	58,02	23,43	75,35	63,76
0	0	0	0	5,00	50,5	37,55	24,15	70,70	66,99
0	0	0	0	7,80	sin datos	41,44	32,59	83,77	62,58
0	0	0	0	8,70	64,5	39,86	32,57	73,13	66,16
23	5	19	10	5,80	64	50,8	28,13	82,22	62,00
0	0	0	0	6,40	62,1	37,92	25,59	75,85	64,82
23	6	15	5	5,50	63,7	17,98	24,93	80,39	68,39
29	8	11	5	5,90	58,5	32,67	31,05	78,43	70,89
29	7	17	6	6,80	81,9	46,15	22,09	82,13	73,65
17	5	15	4	5,70	72,6	31,99	31,13	84,81	74,56
26	11	19	12	5,00	59	33,77	31,44	72,20	62,86
28	17	16	9	4,70	46,7	17,07	39,68	87,81	75,09
20	9	15	7	sin datos	64,8	36,23	42,55	100,00	58,42
32	10	20	9	5,60	76,9	41,58	22,82	76,79	62,32
35	14	19	8	4,50	71,4	21,25	27,66	80,74	71,20
35	9	17	10	4,10	47,9	26,72	sin datos	sin datos	sin datos
25	18	14	8	5,70	49,5	45,27	33,16	91,02	75,64
44	9	23	9	5,10	56,4	24,86	22,24	82,21	69,67
22	8	16	5	5,10	60,8	28,53	33,87	81,61	76,21
37	12	23	9	4,50	44	17,73	27,21	70,14	60,92
0	0	0	0	5,80	64,9	21,41	31,14	81,37	59,98
23	11	16	14	5,30	64,5	16,26	28,74	72,17	58,02
0	0	0	0	3,70	54,3	13,45	31,64	57,50	58,55
21	7	2	9	4,10	54,8	21,25	31,33	77,85	68,65
22	12	11	12						

42	43	44	45	46	47	48	49
Porcentaje de mujeres graduadas en Salud y Bienestar	Porcentaje de mujeres graduadas en Cs. Sociales, negocios y leyes	Porcentaje de mujeres graduadas en Servicios	Porcentaje de mujeres graduadas en Ingeniería, manufactura y construcción	Porcentaje de mujeres graduadas en Ciencias	Porcentaje de mujeres graduadas en Ciencias Físicas	Porcentaje de mujeres graduadas en Matemáticas y estadística	Porcentaje de mujeres graduadas en Computación
Año 2012	Año 2012	Año 2012	Año 2012	Año 2012	Año 2012	Año 2012	Año 2012
83,08	57,60	43,04	26,13	36,07	39,82	34,50	13,18
75,04	55,63	54,92	24,24	38,15	48,41	38,91	20,29
79,53	54,35	54,45	22,17	43,09	38,68	41,64	21,09
74,99	53,82	51,82	20,97	25,77	26,73	32,23	12,84
69,93	54,69	52,85	22,11	43,80	41,89	59,25	16,75
78,21	57,69	48,91	30,87	43,49	41,64	43,40	19,77
80,34	53,87	52,58	20,57	42,37	42,40	42,39	42,33
81,65	60,52	53,96	29,95	43,12	43,16	37,86	29,44
69,44	48,80	54,85	19,24	35,44	35,19	28,88	8,57
58,29	35,32	90,86	11,34	25,56	sin datos	sin datos	sin datos
82,41	57,94	59,15	23,43	48,59	43,39	41,13	19,05
65,59	45,15	37,32	24,16	40,07	43,99	55,92	24,02
85,91	63,55	79,79	32,60	39,18	44,33	35,00	13,13
80,00	54,90	28,71	32,57	39,65	42,27	47,34	26,76
78,87	56,77	79,04	28,13	43,26	37,72	37,61	26,12
66,75	59,61	39,24	25,59	34,78	32,71	40,00	9,83
67,77	57,65	41,69	24,94	36,34	31,88	36,85	15,67
62,43	60,62	46,57	31,05	38,05	38,95	36,69	16,63
84,86	64,89	69,46	22,09	43,23	46,27	46,59	23,85
80,31	69,25	55,97	31,13	43,77	41,36	61,56	14,95
74,18	58,71	48,98	31,44	42,38	49,36	50,23	17,04
68,70	59,31	50,71	39,69	54,68	41,90	54,26	25,46
73,33	61,22	n	42,55	43,52	38,46	63,64	28,00
74,15	54,86	63,05	22,82	37,73	42,57	41,66	18,98
80,22	67,63	47,80	27,67	37,98	46,38	53,53	12,17
sin datos	sin datos	sin datos	sin datos	sin datos	sin datos	sin datos	sin datos
84,01	71,27	62,87	33,16	47,85	50,58	72,15	23,12
74,70	68,37	59,47	22,24	40,59	46,50	50,90	17,20
75,91	68,94	55,60	33,87	44,77	67,37	64,03	15,55
69,87	51,78	48,85	27,21	30,09	39,68	34,27	11,22
79,04	62,77	51,13	31,15	56,17	48,73	62,85	22,35
66,66	59,06	24,90	28,74	47,13	40,99	45,52	39,36
60,64	45,39	35,30	31,65	53,88	50,29	58,25	29,28
82,74	69,30	42,10	31,34	43,10	54,68	44,21	12,83

50	51	52	53	54
Porcentaje de mujeres graduadas en Agricultura	% Top performers only in mathematics	top performers only in Reading	top performers only in science	Percentage of girls who are top performers in mathematics and are also top performers in reading and science
Año 2012	Año 2012	Año 2012	Año 2012	Año 2012
62,42	1,40	6,00	0,80	54,40
56,78	2,00	3,20	1,50	61,80
52,00	1,40	2,80	0,50	59,70
54,89	5,60	2,20	1,30	39,90
55,31	3,20	2,30	1,30	49,50
59,65	1,30	5,00	1,10	65,40
43,50	0,90	5,10	1,20	66,50
58,87	1,60	4,30	0,70	46,20
66,38	7,20	1,70	0,50	29,90
39,95	4,00	5,10	1,40	52,30
58,14	3,50	4,80	1,10	45,90
39,58	10,20	1,70	0,40	30,00
72,73	4,20	2,60	0,40	25,40
69,92	3,00	1,90	0,80	39,60
55,19	1,10	5,70	0,40	46,20
57,41	5,50	3,50	0,40	35,30
63,75	4,20	1,50	0,70	30,60
57,96	1,90	7,10	0,40	44,60
54,82	1,90	5,50	3,30	63,90
62,25	4,30	1,20	0,90	40,70
49,74	1,70	3,00	0,60	35,00
47,98	1,70	3,50	0,80	39,60
n	2,20	4,20	1,00	43,40
66,76	1,80	2,20	1,30	59,90
59,49	3,60	1,90	0,90	36,40
sin datos	0,90	4,70	0,70	32,60
58,66	2,80	2,10	2,50	50,40
47,70	2,10	2,60	0,60	38,90
55,48	5,00	2,80	1,00	43,70
47,65	0,40	0,30	0,30	21,70
58,69	3,30	3,00	0,40	27,30
36,02	0,20	0,30	0,00	5,90
36,97	1,50	3,00	0,10	21,60
50,80	3,50	1,50	0,20	27,90

