



Desafíos de Política Pública para un Crecimiento con Equidad de Género

2015

Andrea Bentancor, Leonardo González, Camila Ureta

Noviembre 2015

ÍNDICE

Desafíos de Política Pública para un Crecimiento con Equidad 2015

Autores: Andrea Bentancor, Coordinadora de Género, Ministerio de Hacienda
Leonardo González, Jefe de sector Investigación y Estudios Actuariales, Dirección de Presupuestos
Camila Ureta, Analista sector Investigación y Estudios Actuariales, Dirección de Presupuestos

Todos los derechos reservados
Registro de Propiedad Intelectual ©260.209
ISBN:978-956-8123-84-0

Noviembre de 2015

Diseño editorial: Yankovic.net

6	Presentación
8	I. MUJERES EN LA ECONOMÍA: DESAFÍOS PARA AVANZAR HACIA UN CRECIMIENTO INCLUSIVO
9	1.1 La bidireccionalidad entre la igualdad de género y la economía
10	1.2 Evolución reciente y desafíos pendientes
14	II. INCORPORACIÓN FEMENINA AL MERCADO LABORAL: DIAGNÓSTICO Y PERSPECTIVAS
15	2.1 Evolución reciente
16	2.2 Desigual incorporación de las mujeres al mercado de trabajo
17	2.3 Desigualdades territoriales en participación laboral
17	2.4 Brecha de ingresos
20	2.5 Incidencia de la pobreza: Diferencias entre hombres y mujeres
22	III. EMPRENDIMIENTO, PRODUCTIVIDAD Y CRECIMIENTO INCLUSIVO
23	3.1 Caracterización del emprendimiento femenino
28	3.2 Factores que limitan el emprendimiento femenino
30	3.3 Elementos generales para elevar la productividad del emprendimiento femenino
32	IV. MERCADOS FINANCIEROS Y GÉNERO
34	4.1 Inclusión financiera
35	4.2 Deuda
39	4.3 Ahorro y administración de efectivo
40	4.4 Morosidad
42	V. MUJERES EN EL EMPLEO PÚBLICO
43	5.1 Análisis del empleo en el Gobierno Central
43	5.1.1 Personal disponible
45	5.1.2 Ascensos y contrataciones
46	5.1.3 Distribución por grados
48	5.1.4 Brecha salarial
50	5.1.5 Horas extraordinarias

52	VI. PARTICIPACIÓN FEMENINA EN ALTA DIRECCIÓN DE EMPRESAS PRIVADAS Y DEL ESTADO
53	6.1 Participación femenina en la alta dirección en el Estado y sus empresas
53	6.1.1 Participación Femenina en la Alta Dirección en el Estado
56	6.1.2 Participación femenina en la Alta Dirección en las empresas del Estado
56	6.2 Participación femenina en Alta Dirección de empresas privadas
60	VII. POLÍTICAS PÚBLICAS PARA AUMENTAR LA PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES EN LA ECONOMÍA
61	7.1 La agenda laboral
61	7.1.1 Políticas para mejorar las condiciones de empleabilidad de mujeres
62	7.1.2 Trabajo legislativo y género
62	7.1.3 Género en el proyecto de Ley que moderniza el sistema de relaciones laborales
63	7.2 Emprendimiento femenino
63	7.2.1 Compras inclusivas: Mujeres proveedoras del Estado
64	7.2.2 Mujeres, negocios y normativa
65	7.2.3 Programa CreceMujer Emprendedora de BancoEstado
66	7.3 Iniciativas para mejorar el empleo público femenino
67	7.3.1 Instructivo presidencial
67	7.3.2 Trabajo en mesas sectoriales
68	7.3.3 Implementación de la Reforma Tributaria: Mesa de trabajo para la no discriminación y género en procesos de reclutamiento y selección
68	7.4 Mujeres en altos cargos
70	7.5 Otras medidas
71	CONCLUSIONES
72	ANEXO: ESTADÍSTICAS SOBRE PERSONAL EN EL GOBIERNO CENTRAL
79	GLOSARIO Y DEFINICIONES
80	BIBLIOGRAFÍA

PRESENTACIÓN

En las últimas décadas, nuestro país creció a tasas elevadas, lo que permitió más que duplicar nuestro nivel de ingreso per cápita y, a la vez, disminuir de forma notoria la pobreza. Se ha logrado también dar pasos importantes en materia de igualdad entre hombres y mujeres. Sin embargo, pese a esos avances, Chile sigue presentando diferencias de género elevadas.

Derribar las barreras que obstaculizan el acceso de las mujeres a iguales oportunidades, factores e insumos productivos promueve la eficiencia económica e incide positivamente sobre otros ámbitos del desarrollo. Por otra parte, en economías que envejecen, como la chilena, una mayor participación laboral de las mujeres contribuye a contrarrestar los efectos negativos de una reducción de la población económicamente activa. Además, la mejora en la situación de las mujeres es clave para avanzar en la reducción de la pobreza presente y futura, mientras que equilibrar la participación de hombres y mujeres en la sociedad tiende a generar instituciones más diversas y representativas.

Avanzar hacia un crecimiento más dinámico e inclusivo requiere abordar varios desafíos, entre ellos ampliar la participación de las mujeres en la actividad económica y en los espacios de poder. Con este documento se busca visibilizar la contribución de las mujeres en la economía y exponer algunas de las medidas que actualmente se están llevando a cabo con el fin de erradicar aquellas brechas de género que, a pesar de los avances, aún persisten.

Este documento incluye siete capítulos que en conjunto abordan desde diversas perspectivas la situación actual de las mujeres en la economía y los desafíos que están por delante para avanzar hacia un crecimiento inclusivo. El primer capítulo analiza la importancia de la igualdad de género en la economía y en su crecimiento, en especial para países como Chile que atraviesan un proceso de envejecimiento de la población; el segundo capítulo presenta un diagnóstico del escenario actual de la participación femenina en el mercado laboral y cómo ésta incide en el nivel de pobreza de la población; el tercer capítulo se enfoca en el emprendimiento femenino y los principales factores que actúan como limitante de éste, en el cuarto capítulo a cerca de mercado financiero y género se analizan las brechas de género abordando los temas de inclusión financiera, deuda y ahorro; el quinto capítulo donde se aborda el tema de las mujeres en el empleo público se encuentra un diagnóstico de la realidad actual de los trabajadores y las trabajadoras del sector público que incluye variables como personal disponible, ascensos, brecha salarial, entre otros; en línea con lo anterior, el sexto capítulo analiza la participación femenina en la alta dirección de empresas privadas y del Estado, visibilizando la brecha que existe en posiciones de liderazgo; el séptimo capítulo contiene una descripción de las principales políticas públicas que actualmente se están desarrollando en pos de aumentar la participación de las mujeres en la economía y lograr un crecimiento con equidad de género. Finalmente, se presenta un capítulo de conclusiones en el cual se identifican los principales desafíos pendientes en materia de equidad de género en el ámbito económico.

I. MUJERES EN LA ECONOMÍA: DESAFÍOS PARA AVANZAR HACIA UN CRECIMIENTO INCLUSIVO

Chile ha avanzado notoriamente en materia de igualdad de género. Sin embargo, persisten importantes diferencias entre hombres y mujeres; desigualdades que se evidencian en las brechas de participación laboral e ingresos, problemas de acceso al crédito y la poco significativa representación femenina en espacios de poder.

Impulsar la igualdad entre hombres y mujeres promueve la eficiencia económica e incide positivamente sobre otros ámbitos del desarrollo (Banco Mundial, 2012). Efectivamente, remover brechas de género en cuanto a acceso a las oportunidades económicas y a factores e insumos productivos puede contribuir a elevar la productividad del país. Además, promover la mejora en la situación de las mujeres es clave para avanzar en la reducción de la pobreza presente y de la transmisión inter-generacional de ésta, al tiempo que equilibrar la participación de hombres y mujeres en la sociedad -cargos de representación política, empresarial, sindical y gremial, por ejemplo- tiende a generar instituciones más diversas y representativas.

Por otra parte, es deseable contar con las condiciones para el desarrollo integral de las personas. Identificar las barreras que en la actualidad obstaculizan la plena realización de las mujeres y su capacidad de vivir con dignidad es una tarea que requiere de acción decidida, ya que las limitaciones que aún se enfrentan son difíciles de visibilizar y forman parte de la estructura misma de la sociedad.

1.1 LA BIDIRECCIONALIDAD ENTRE LA IGUALDAD DE GÉNERO Y LA ECONOMÍA

Las mujeres, en una importante proporción, se encuentran en una “trampa de productividad” determinada por distintos fenómenos y elementos (Banco Mundial, 2012).

Ellas asignan una mayor proporción de su tiempo en relación a los hombres al cuidado de personas dependientes y a las tareas domésticas, con lo que su capacidad de insertarse en el mercado laboral en plenitud se ve mermada. A su vez, esa inserción restringida incrementa la probabilidad de ocuparse en horarios más reducidos y en ocupaciones de menor productividad, reforzando los incentivos a especializarse en tareas no remuneradas al interior del hogar.

Además, diferencias de acceso a factores productivos, como el capital o la tierra, reducen la probabilidad de las mujeres de realizar y expandir sus emprendimientos, lo que a su vez perpetúa esa condición.

Adicionalmente, las fallas de mercado o institucionales afectan diferenciadamente a hombres y mujeres. Por ejemplo, los problemas de información en los mercados de crédito impactan más severamente a las mujeres cuando la solución institucional para morigerar esa falla es la generación de registros crediticios que solamente cubren la trayectoria de empresas que acceden al sistema bancario, y no la de las que utilizan redes de microfinanciamiento, donde la participación femenina es mayor. De manera similar, los avances en materia laboral, como las mejoras salariales o la expansión de derechos de trabajadores y trabajadoras, pueden en menor proporción ser asimilados por ellas cuando las normas culturales, en lugar de fomentar la corresponsabilidad, establecen que es la madre quien principalmente debe atender las necesidades de cuidado de sus hijos e hijas.

Romper con esa “trampa de productividad” fortalecería la economía, posibilitando alcanzar mayores niveles de crecimiento.

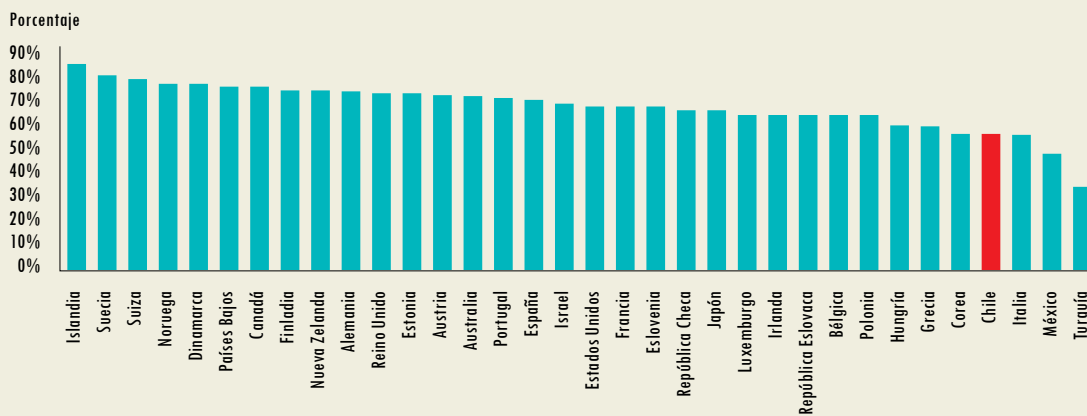
Por otra parte, el mayor desarrollo -reducción de la pobreza, aumento del ingreso per cápita, expansión de la cobertura en educación y salud, mayor disponibilidad de bienes públicos y servicios, entre otros- incide positivamente sobre la igualdad de género, al expandir la capacidad de las mujeres para, a partir de sus recursos y de las oportunidades disponibles, decidir su destino. Justamente Amartya Sen (1999) define desarrollo como el proceso de expansión de libertades de modo igualitario para todas las personas.

1.2 EVOLUCIÓN RECIENTE Y DESAFÍOS PENDIENTES

En las últimas dos décadas, la economía chilena creció a tasas elevadas (4,5% anual en promedio), lo que le permitió más que duplicar su ingreso per cápita y reducir fuertemente la pobreza. A pesar de estos avances, aún queda mucho por hacer. Los niveles de desigualdad en el país siguen siendo altos en relación a otras economías, no sólo en términos de ingreso sino también de acceso a oportunidades¹.

En ese sentido, aún persisten importantes brechas de género en el acceso al mercado laboral y en la retribución al trabajo. Chile se encuentra entre aquellos países con baja presencia femenina en el mercado laboral, tanto cuando se revisa la situación regional como cuando se le compara con los demás miembros de la OCDE.

Gráfico 1.1
Tasa de participación laboral femenina año 2013
(Población de 15 a 64 años)



Fuente: OCDE (2014).

Mientras la tasa de participación laboral² promedio de los hombres de 15 años y más en 2014 se situó en 71,6%, la femenina se ubicó en 48,4% en el mismo rango etario; la brecha de participación alcanzó los 23 puntos porcentuales (INE, 2015). Además, la brecha salarial entre hombres y mujeres se ha mantenido en niveles elevados (situándose en -20% según la Nueva Encuesta Suplementaria de Ingresos de Hogares y Personas, NESI, 2013).

Existe consenso a nivel internacional respecto de los beneficios que en términos de crecimiento

1 Mientras el Coeficiente de Gini de Chile se sitúa en torno a 0,5, el promedio de la OCDE lo hace en 0,3.

2 Número de personas en la fuerza de trabajo sobre la población en edad de trabajar.

inclusivo tiene incorporar a más mujeres al mercado del trabajo. Efectivamente, en economías que envejecen, como la chilena, una mayor participación laboral femenina contribuye a contrarrestar los efectos negativos de una reducción de la población económicamente activa. Asimismo, las barreras que impiden el acceso al mercado laboral de las mujeres implican una pérdida de talentos importante que, de revertirse, podría redundar en una mejora de la productividad y un aumento del crecimiento potencial.

A su vez, en países como Chile, donde una alta proporción de los hogares tiene a una mujer como jefa de hogar (37,9%, Encuesta de Caracterización Socioeconómica Nacional, CASEN 2013), mayores tasas de participación laboral femenina y menores brechas de ingresos permitirían que los beneficios del crecimiento económico se distribuyan de manera más igualitaria en la población y contribuirían a reducir la transmisión intergeneracional de la pobreza. En suma, enfrentar la desigualdad entre hombres y mujeres e impulsar un crecimiento económico sostenido y sustentable son objetivos complementarios.

La evidencia empírica da sustento también a esta visión; una proporción importante del crecimiento económico del área OCDE responde a la expansión del empleo femenino (OCDE, 2008). Es así que la mayor participación de mujeres en el mercado laboral de esos países explica la mitad del aumento en su tasa de empleo y un cuarto del crecimiento anual registrado a partir de mediados de la década de los noventa.

En el caso de Chile, cuando se analiza la información estadística de los últimos años, se advierte que la tasa de empleo masculina cayó cuatro puntos porcentuales desde 1996, al tiempo que la femenina subió desde el 31,2% de ese año hasta el 45,1% de 2014. Cálculos simples basados en información de Cuentas Nacionales publicadas por el Banco Central, reflejan que si el empleo entre las mujeres se hubiese mantenido constante en los niveles de 1996, el país habría crecido once puntos porcentuales menos.

Visto en perspectiva, y en base a la misma información de Cuentas Nacionales se obtiene que si en los próximos diez años Chile lograra reducir la brecha de participación laboral entre hombres y mujeres a la mitad -hasta que se sitúe en torno a los once puntos porcentuales-, el PIB podría crecer 0,5 puntos porcentuales más al año.

Debemos considerar que las mujeres aportan cantidades importantes de trabajo no remunerado que no se incluyen en el PIB, por lo cual los análisis realizados exclusivamente a partir de estadísticas de contabilidad nacional podrían subestimar la contribución de las mujeres.

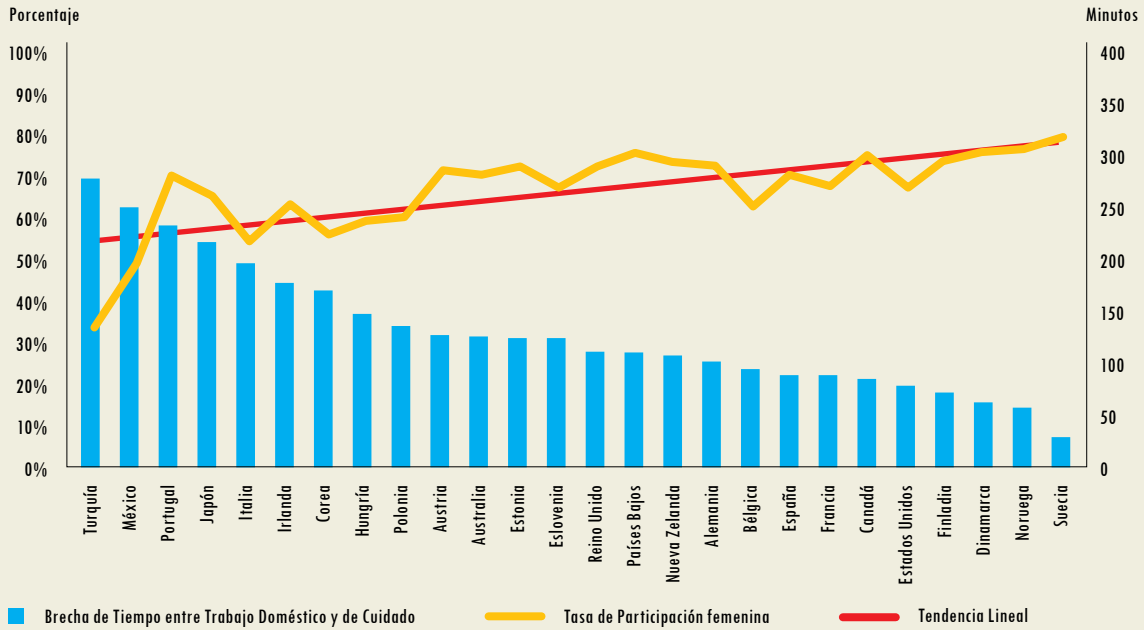
En Chile, como en muchos países del mundo, una parte sustancial de las tareas del hogar, de cuidado infantil y de formación del capital humano de las nuevas generaciones la realizan mayoritariamente las mujeres.³

Estadísticas internacionales construidas a partir de Encuestas de Uso de Tiempo (EUT) evidencian diferencias importantes en la manera en que hombres y mujeres de distintos países distribuyen tareas y responsabilidades. En el Gráfico 1.2 se presenta información sobre la brecha (en minutos diarios) entre los tiempos dedicados en promedio al trabajo doméstico no remunerado por mujeres y hombres de entre 15 y 64 años. En un extremo de la muestra analizada, con una brecha de gé-

3 Chile no cuenta con una Encuesta de Uso de Tiempo (EUT) nacional, sino tan solo con una Encuesta Exploratoria realizada en 2008 en la Región Metropolitana. No obstante esas limitaciones, el instrumento disponible ya posibilita visibilizar fuertes diferencias entre hombres y mujeres. Durante 2015, por primera vez se diseñará y levantará una EUT nacional, tarea que llevará adelante el Instituto Nacional de Estadísticas.

nero de 276 minutos diarios, se encuentra Turquía. Las mujeres de ese país dedican en promedio 325 minutos diarios al trabajo doméstico no remunerado (cuidado de miembros del hogar, compras y tareas domésticas). Los hombres, por su parte, dedican en promedio 49 minutos diarios a esas mismas actividades. En Suecia, en cambio, las mujeres destinan en promedio 136 minutos diarios al trabajo doméstico no remunerado, al tiempo que los hombres asignan 109 minutos.

Gráfico 1.2
Brecha de género en el tiempo asignado al trabajo no remunerado y participación laboral femenina en países de la OCDE



Fuente: OCDE (2014).

Tal como se desprende del gráfico anterior, la relación entre brecha de tiempo asignado al trabajo no remunerado y participación laboral femenina es negativa, verificándose mayor participación de las mujeres en el mercado de trabajo en aquellos países donde las responsabilidades domésticas son en mayor proporción compartidas (menores brechas).

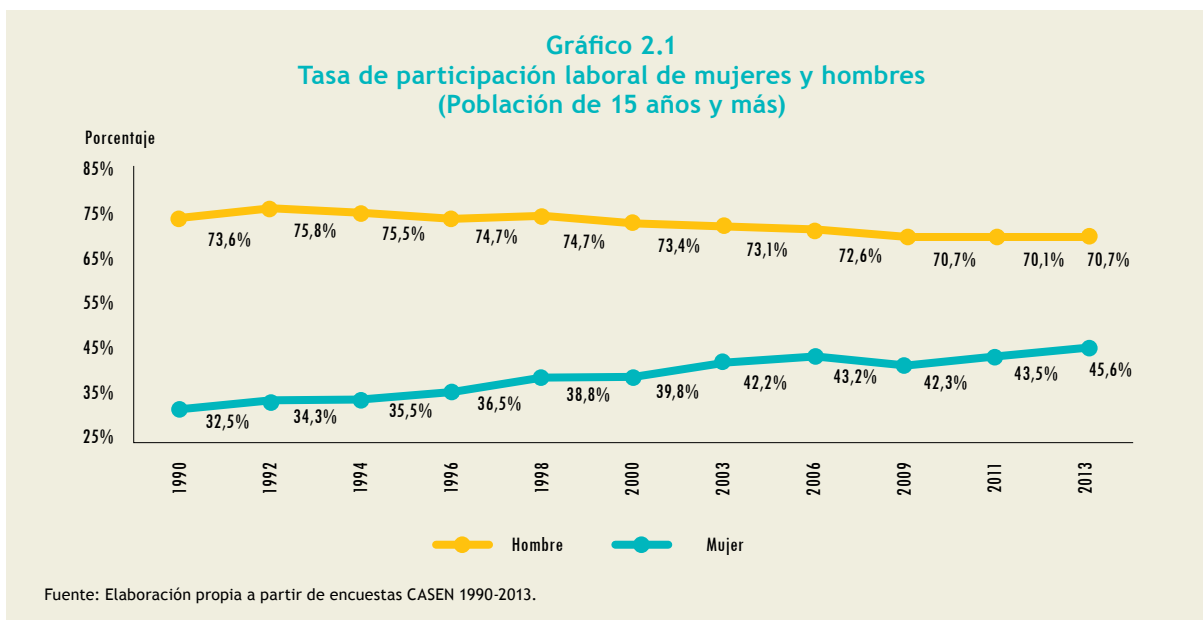
II. INCORPORACIÓN FEMENINA AL MERCADO LABORAL: DIAGNÓSTICO Y PERSPECTIVAS

Las mujeres chilenas se han incorporado de modo gradual y sostenido al ámbito público durante las últimas décadas. La evolución ascendente de la participación laboral femenina, y la consecuente reducción de la brecha respecto a los hombres, ejemplifica esa trayectoria.

Sin embargo, el retorno a la inversión en años de escolaridad y el ingreso obtenido tras conseguir un empleo son, en promedio, menores que los de los hombres; esto a pesar del progreso tecnológico, del descenso en las tasas de fecundidad y del lento, pero paulatino cambio en las normas sociales.

2.1. EVOLUCIÓN RECIENTE

La tasa de actividad de las mujeres de 15 años y más aumentó 13 puntos porcentuales, al tiempo que la de los hombres disminuyó tres puntos entre 1990 y 2013 (Gráfico 2.1), reduciéndose así la brecha de participación desde los 41 puntos porcentuales de comienzos de los noventa a los 25 puntos porcentuales de 2013.



La reducción de la diferencia en años de escolaridad es uno de los fenómenos detrás de la expansión de la participación femenina en el mercado de trabajo. A partir de las cohortes nacidas en la década de 1970, la brecha de escolaridad entre hombres y mujeres desaparece, incluso entre las nacidas a partir de la década de 1980 se detecta una ligera ventaja a favor de ellas.

Cuadro 2.1
Años de escolaridad promedio por tramo de edad

Tramo de Edad	Hombres	Mujeres
18-29	12,6	12,9
30-44	12,0	12,0
45-59	10,6	10,3
60 y más	8,0	7,4
Total	11,0	10,7

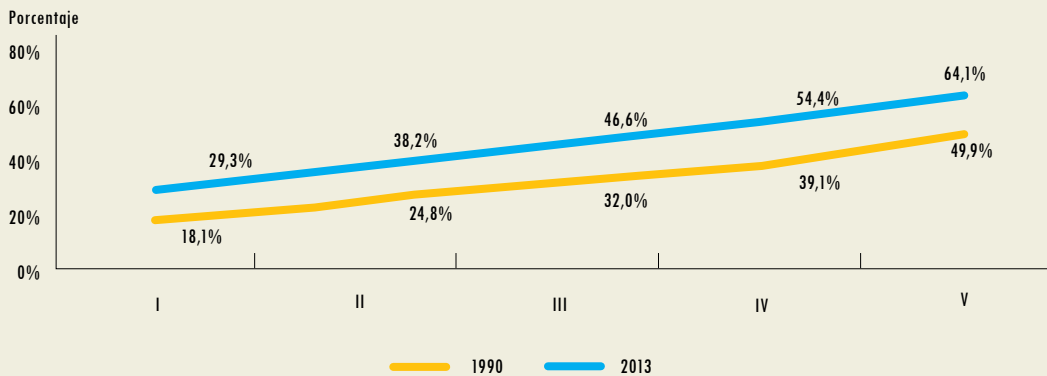
Fuente: Elaboración propia en base a encuesta CASEN 2013.

2.2. DESIGUAL INCORPORACIÓN DE LAS MUJERES AL MERCADO DE TRABAJO

Un patrón preocupante del mercado laboral chileno son las fuertes brechas que se detectan en cuanto a tasas de participación laboral entre los distintos quintiles de ingresos.

En el caso de las mujeres, la diferencia entre la tasa de participación laboral del quintil V y la del quintil I ha sido persistentemente alta, ubicándose cerca de los 35 puntos porcentuales en 2013.

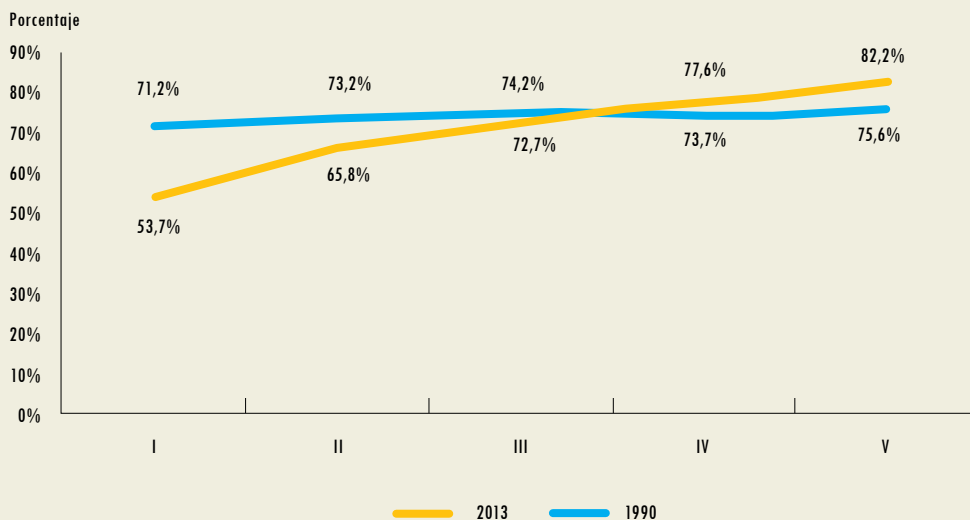
Gráfico 2.2
Tasa de participación laboral: mujeres de 15 años y más por quintiles de ingresos



Fuente: Elaboración propia a partir de encuestas CASEN 1990 y 2013.

En cambio, en el caso de los hombres, esas brechas no eran tan importantes (cuatro puntos porcentuales entre el quintil V y el quintil I) en 1990, pero se han venido acentuando hasta situarse en torno a los 30 puntos porcentuales en 2013 (Gráfico 2.3).

Gráfico 2.3
Tasa de participación laboral: hombres de 15 años y más por quintiles de ingresos



Fuente: Elaboración propia a partir de encuestas CASEN 1990 y 2013.

2.3. DESIGUALDADES TERRITORIALES EN PARTICIPACIÓN LABORAL

Entre personas de diferentes territorios también se observan desigualdades importantes. Según la encuesta CASEN 2013, la participación laboral masculina a nivel nacional se situó en 70,7%, al tiempo que la femenina se ubicó en 45,6% (Cuadro 2.2). Esos promedios esconden una variabilidad importante.

La Región Metropolitana sobresale como la con mayor participación laboral femenina (51%) y masculina (73,4%). En cambio, las regiones de Maule, Bío Bío, La Araucanía y Los Ríos presentan las tasas de actividad más bajas.

Cuadro 2.2
Tasa de participación laboral y tasa de desempleo por regiones

Región	Participación		Desempleo	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Total país	70,7%	45,6%	6,2%	8,2%
Tarapacá	70,4%	45,7%	6,5%	6,3%
Antofagasta	74,3%	44,2%	7,5%	6,1%
Atacama	75,2%	41,3%	5,3%	6,3%
Coquimbo	73,8%	43,3%	8,1%	10,9%
Valparaíso	67,8%	44,7%	6,3%	9,9%
Libertador Gral. Bernardo O'Higgins	72,7%	44,2%	5,8%	9,3%
Maule	69,2%	39,6%	5,4%	7,9%
Bío Bío	65,1%	38,8%	8,7%	11,6%
La Araucanía	67,1%	38,4%	7,1%	9,6%
Los Lagos	67,8%	42,0%	4,4%	7,9%
Aysén	71,9%	50,3%	3,9%	6,8%
Magallanes y la Antártica Chilena	71,2%	46,9%	3,5%	5,0%
Metropolitana	73,4%	51,0%	5,6%	6,8%
Los Ríos	66,3%	37,4%	7,2%	10,3%
Arica y Parinacota	71,5%	45,8%	6,0%	7,4%

Fuente: Elaboración propia a partir de encuesta CASEN 2013.

2.4 BRECHA DE INGRESOS

Las mujeres ocupadas reciben en promedio ingresos 33% más bajos que los hombres, según la última NESI del INE, correspondiente a la medición realizada en 2013. Se trata de una brecha persistente, que con pequeñas variaciones, se ha mantenido en los últimos años.

En el caso del trabajo dependiente (asalariado), la brecha se ubica en -20,1%, al tiempo que en el caso de los y las empleadores esta diferencia porcentual se sitúa en -38,8% y en el caso del trabajo por cuenta propia se ubica en -45%.

Cuadro 2.3
Ocupados y ocupadas, ingreso promedio mensual y brecha, según categoría ocupacional.⁴

Categoría Ocupacional	Hombres	Mujeres	Brecha
Empleador/a			
Número	245.980	89.556	
\$ de octubre de 2013	1.173.069	717.967	-38,8%
Trabajador/a Cuenta Propia			
Número	815.145	691.152	
\$ de octubre de 2013	307.758	169.278	-45,0%
Total Asalariados /as			
Número	3.078.847	2.090.830	
\$ de octubre de 2013	546.979	436.913	-20,1%
Total Personal de Servicio Doméstico			
Número	11.206	305.839	
\$ de octubre de 2013	219.143	188.036	-14,2%
Total País			
Número	4.191.708	3.248.874	
\$ de octubre de 2013	531.034	354.681	-33,2%

Fuente: NESI 2013.

Al controlar por hora, la brecha salarial promedio pasa de -20,1% a -11,8% (Cuadro 2.4). Y, al desagregar esa información por nivel educacional, se advierte que la desigualdad aumenta con la escolaridad, situándose en -31,1% en el caso de personas con estudios de postgrado y en -25,4% en el caso de estudios universitarios completos. Ese patrón también se desprende del análisis de encuestas NESI anteriores (2010, 2011 y 2012).

Cabe destacar que los cálculos sobre brecha salarial por hora según máximo nivel educacional alcanzado (primaria, secundaria, técnica, universitaria y postgrado) resultan todos más altos que el valor promedio del mismo indicador. Esto responde a que en la distribución de mujeres ocupadas, las con educación técnica y universitaria cuentan con una representación mayor que la que se observa en el caso de los hombres. Esto hace que en el salario por hora promedio femenino incidan en mayor proporción aquellas con mayor preparación, reduciéndose así la brecha promedio. Tal como se desprende del Cuadro 2.4, este efecto desaparece al controlar por segmento educacional.

Cuadro 2.4
Brecha salarial por hora, según nivel educacional

Nivel Educación	Brecha
Primaria	-17,4%
Secundaria	-20,3%
Técnica	-20,8%
Universitaria	-25,4%
Postgrado	-31,1%
Promedio	-11,8%

Fuente: NESI 2013.

⁴ A efectos de este documento, se calcula como $[(\text{Salario promedio mujer} - \text{Salario promedio hombre}) / \text{Salario promedio hombre}]$, con lo cual refleja cuánto menos recibe en términos porcentuales una mujer respecto a un hombre.

Respecto a esos elevados registros, es destacable que de la construcción social de género derivan roles femeninos y masculinos que tienen tanto efectos en el espacio privado como en el mercado de trabajo. Se detectan sectores feminizados como servicios comunales, sociales y personales, servicio doméstico y comercio. Y otros masculinizados: construcción, industria, minería y transporte.

El desglose de las estadísticas entre hombres y mujeres refleja que efectivamente el mercado de trabajo chileno está segmentado por género (Cuadro 2.5). Un 55,7% de la ocupación femenina se localiza en Comercio, Restaurantes y Hoteles, y en Servicios (enseñanza, servicios sociales y de salud, otras actividades de servicios comunitarios, sociales y personales). Esos sectores, sin embargo, ocupan solamente al 29,8% de los hombres. Los hombres empleados tienen una mayor presencia en industrias manufactureras, agricultura, minería, construcción y transporte.

En el Cuadro 2.5 se observa que 12,4% de las ocupadas está empleada en tareas de servicio doméstico, siendo esta una ocupación que tradicionalmente estuvo caracterizada por jornadas en una alta proporción extensas, por un menor grado de formalidad y por un menor acceso a capacitación.

Cuadro 2.5
Tasa de participación laboral de hombres y mujeres por rama de actividad

Rama de Actividad	Hombres	Mujeres
Agricultura, ganadería, caza y silvicultura	10,3%	3,6%
Pesca	0,9%	0,1%
Explotación de minas y canteras	4,9%	0,6%
Industria manufacturera	13,5%	8,5%
Suministro de electricidad, gas y agua	0,9%	0,3%
Construcción	13,0%	1,3%
Comercio	17,9%	24,8%
Hoteles y restaurantes	2,3%	4,9%
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	10,4%	3,0%
Intermediación financiera	1,7%	2,6%
Actividades inmobiliarias, empresariales y de alquiler	6,7%	6,4%
Administración pública	5,9%	5,4%
Enseñanza	4,5%	14,3%
Servicios sociales y de salud	2,2%	7,9%
Otras actividades de servicios comunitarios, sociales y personales	2,9%	3,8%
Hogares privados con servicio doméstico	1,8%	12,4%
Organizaciones y órganos extraterritoriales	0,1%	-
Total	100,0%	100,0%

Fuente: NESI 2013.

2.5 INCIDENCIA DE LA POBREZA: DIFERENCIAS ENTRE HOMBRES Y MUJERES

El crecimiento que a partir de 1990 registró la economía chilena determinó que entre ese año y 2014 el PIB por habitante más que se duplicara. Esta expansión, aunada al diseño e implementación de diversas políticas de protección social, permitió mejorar el nivel de vida de la población en su conjunto y reducir de modo continuo la pobreza tanto en el caso de los hombres como de las mujeres.

La tasa de incidencia de la pobreza cayó desde registros cercanos al 40% hasta valores en torno al 15%. En 2013 (CASEN, 2013), la brecha de género se ubicó ligeramente por encima del punto porcentual (13,7% el porcentaje de hombres debajo de la línea de la pobreza y 15% el porcentaje de mujeres).

Las diferencias entre hombres y mujeres son más notorias cuando el análisis se efectúa según jefatura de hogar. Efectivamente, si bien en promedio 14,4% de la población se encuentra por debajo de la línea de la pobreza, siendo reducida la diferencia entre los hombres y las mujeres, cuando se desagrega la población según quién declara ser el/la Jefe/a de Hogar surge una diferencia significativamente mayor (de cinco puntos porcentuales, Cuadro 2.6).

Cuadro 2.6.
Incidencia de la pobreza según jefatura de hogar

	Total	Jefe de Hogar Hombre	Jefa de Hogar Mujer
Porcentaje de Hogares con Jefatura Femenina	37,9%	-	-
Población en situación de Pobreza	14,4%	12,7%	17,5%

Fuente: Elaboración propia a partir de encuesta CASEN 2013.

Este patrón refuerza diagnósticos conocidos respecto a la necesidad de políticas públicas específicas y criterios de prelación que consideren la particular situación que enfrentan los hogares liderados por mujeres, especialmente los monoparentales.

III. EMPRENDIMIENTO, PRODUCTIVIDAD Y CRECIMIENTO INCLUSIVO

El emprendimiento femenino es heterogéneo, ya sea que se le analice según nivel de escolaridad de la emprendedora, lugar de trabajo, rentabilidad, dinamismo, acceso al financiamiento, tecnologías o capacidad de innovar.

Algunas mujeres recurren al emprendimiento por necesidad, como estrategia de supervivencia, en un contexto de pocas alternativas laborales. También se encuentran emprendedoras que generan empleos, que han logrado penetrar y sostenerse en sus mercados, alcanzando distintos niveles de rentabilidad y dinamismo.

No obstante esa diversidad, todas tienen demandas compartidas. Requieren, por ejemplo, capacitación específica y de calidad, acceso al crédito y a redes más amplias para la comercialización de sus productos y servicios.

Mejorar las condiciones en que las mujeres emprenden les permitirá alcanzar mayor autonomía y proveer bienestar a sus familias, incidiendo así en el crecimiento.

3.1 CARACTERIZACIÓN DEL EMPRENDIMIENTO FEMENINO

Para analizar los patrones y tendencias del emprendimiento usualmente se considera como parte de éste al empleo por cuenta propia y al de quienes generan empleo (ver, por ejemplo, “Closing the Gender Gap” de OCDE, 2012).

Del mismo modo, el informe “Emprendimiento y Género” (2013) del Ministerio de Economía, Fomento y Turismo, destaca que por emprendedor o emprendedora se entiende todo aquel que se desempeña de manera independiente.

A partir del estudio de las cifras sobre emprendimiento, surgen importantes diferencias entre hombres y mujeres, las cuales se manifiestan de manera más severa en el grupo de empleadores/as. Cabe señalar que esas brechas no solo se presentan en Chile.

En el caso de Chile, del total de empleadores sólo el 26,7% son mujeres, aun cuando ellas representan el 43,7% del empleo total. Por el contrario, en el caso del trabajo por cuenta propia, se observa un patrón similar al del total del empleo: las mujeres representan el 45,9% del total de personas ocupadas en la categoría, lo que está ligeramente por encima del mencionado 43,7% (Cuadro 3.1).

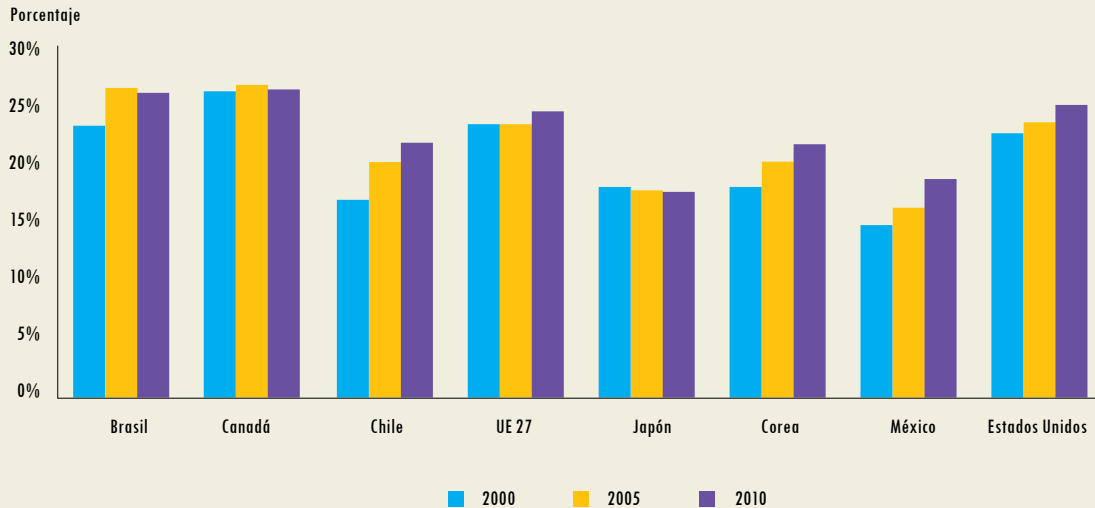
Cuadro 3.1
Proporción de hombres y mujeres en cada categoría ocupacional

Categoría Ocupacional	Hombres	Mujeres	Total
Empleador/a	73,3%	26,7%	100%
Cuenta Propia	54,1%	45,9%	100%
Asalariados/as	59,6%	40,4%	100%
Personal de Servicio Doméstico	3,5%	96,5%	100%
Total país	56,3%	43,7%	100%

Fuente: NESI 2013.

Según la OCDE, lo mismo ocurre en Europa y en varios países de otros continentes, donde la participación de mujeres en el total de empleadores se mantuvo por debajo o en torno a 25% entre 2000 y 2010.

Gráfico 3.1
Proporción de mujeres en el total de personas que generan empleo



Fuente: OCDE (2012).

De acuerdo con la NESI, el trabajo independiente alcanza a algo más de 1.840.000 personas, entre empleadores, empleadoras y personas que trabajan por cuenta propia.

Cuadro 3.2
Categoría ocupacional, según sexo

Categoría Ocupacional	Hombres	Mujeres	Total
Empleador/a y Cuenta Propia	1.061.125	780.708	335.536
Asalariados/as	3.078.847	2.090.830	5.169.677
Personal de Servicio Doméstico	11.206	305.839	317.045
Total país	4.191.708	3.248.874	7.440.582

Fuente: NESI 2013.

De esas mismas cifras se desprende que 23,2% de los hombres independientes emplea al menos una persona (245.980 en el total de 1.061.125 emprendedoras), al tiempo que sólo 11,5% de las mujeres independientes genera algún empleo (89.556 en el total de 780.708 emprendedoras).

Estos porcentajes son significativamente menores al promedio de la OCDE, cuyas estadísticas reflejan que la tercera parte de los emprendimientos masculinos y la quinta parte de los femeninos cuenta con empleados.

En Chile, 2,8% de las ocupadas tiene al menos un empleado o empleada, lo que contrasta con el 5,9% de los hombres. Entre los 35 países que considera la OCDE en sus análisis sobre emprendimiento, Chile se sitúa entre los países con proporción más baja de empleadoras entre sus ocupadas (Lugar 31).

En cambio, el porcentaje de trabajadoras por cuenta propia se sitúa en alrededor del 20%, el segundo mayor de la OCDE, solamente superado por México.

Cuadro 3.3
Distribución del total de ocupados por categoría ocupacional, según sexo

Categoría Ocupacional	Hombres	Mujeres
Empleador/a	5,9%	2,8%
Cuenta Propia	19,4%	21,3%
Asalariados/as	73,5%	64,4%
Personal de Servicio Doméstico	0,3%	9,4%
Total País	100,0%	100,0%

Fuente: NESI 2013.

Un elemento que no puede soslayarse cuando se realiza un diagnóstico sobre el emprendimiento en Chile es el hecho de que las emprendedoras reciben ingresos sustancialmente menores a los que perciben los emprendedores.

Las mujeres están sobre-representadas en el tramo de menores ingresos y sub-representadas en el de más altos ingresos. Según la Encuesta de Microemprendimiento (EME), que presenta la distribución de ingresos de emprendedores y emprendedoras, ellas están más fuertemente concentradas en el segmento que gana menos del salario mínimo⁵ con un 56,7%, versus 29,6% de los hombres independientes. Al otro extremo de la distribución, 15,9% de ellos y 6,1% de ellas gana más de \$2.500.000.

Cuadro 3.4
Distribución de población de emprendedores, según tramos de ingresos y sexo

Ventas	Hombres	Mujeres	Total
0-\$193.000	29,6%	56,7%	39,9%
\$193.001 - \$375.000	21,3%	15,3%	19,0%
\$375.001 - \$600.000	16,1%	10,3%	13,9%
\$600.001 - \$1.125.000	9,6%	6,3%	8,4%
\$1.125.001 - \$2.500.000	7,4%	5,3%	6,6%
Más de \$2.500.000	15,9%	6,1%	12,2%
Total	100%	100%	100%

Fuente: EME 2013.

Cabe advertir que cálculos realizados a partir de la encuesta NESI reflejan que la brecha de ingresos es particularmente severa en el caso de las trabajadoras por cuenta propia, quienes declaran ingresos 45% más bajos que los que informan ellos. Mientras tanto, entre las empleadoras la diferencia también es importante pero algo menor (-38,8%).

Claramente la brecha en el trabajo independiente es mayor que la que se observa entre personas asalariadas, que según la misma encuesta se ubica en -20,1%.

5 \$193.000 al momento del levantamiento de la EME 2013.

Cuadro 3.5
Ingreso promedio por categoría ocupacional, según sexo

Categoría Ocupacional	Hombres	Mujeres	Brecha
Empleador/a	\$1.173.069	\$717.967	-38,8%
Trabajador/a Cuenta Propia	\$307.758	\$169.278	-45,0%
Asalariados/as	\$546.979	\$436.913	-20,1%
Personal de Servicio Doméstico	\$219.143	\$188.036	-14,2%
Total País	\$531.034	\$354.681	-33,2%

Fuente: NESI 2013.

Cabe notar que ese patrón no solamente se da en Chile. Siendo la brecha de ingresos independientes promedio de la OCDE de -36%, la salarial se sitúa en -15%. Al respecto, el organismo destaca que aun controlando por sector económico y tamaño, los negocios de mujeres tienen, por lo general, otras características que se asocian con menores ventas, beneficios y productividad laboral: ellas cuentan con menor experiencia en gestión y dedican menos tiempo que los hombres a su emprendimiento.

La evidencia local e internacional refleja que entre las razones que explican la diferencia entre brechas (de ingresos independientes y salariales) está la auto-selección que realizan algunas mujeres al escoger el trabajo independiente porque éste, con mayor probabilidad, brinda la posibilidad de manejar horarios y de trabajar en jornadas más cortas que el dependiente.

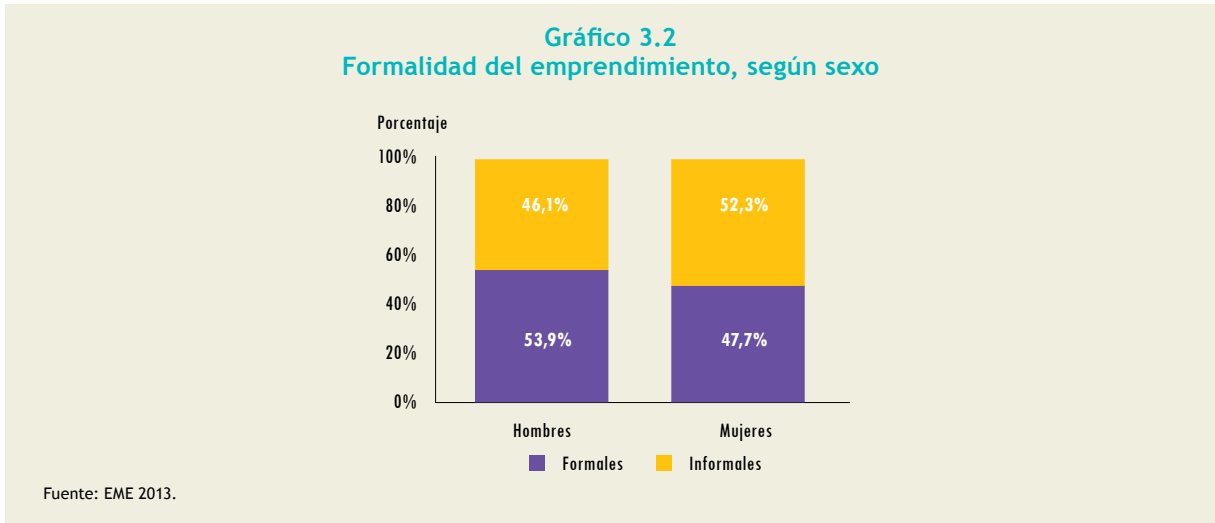
Además de las posibles diferencias en materia de experiencia en gestión y extensión de jornada, un determinante de las brechas de ingresos entre emprendedores y emprendedoras es la segmentación horizontal. Tal como se presenta en el Cuadro 3.6, ellas están más concentradas en el comercio y la industria, al tiempo que ellos están en mayor proporción en la agricultura, la construcción, el transporte y las actividades inmobiliarias y empresariales, a partir de las cuales se obtendrían mayores ingresos y márgenes.

Cuadro 3.6
Distribución de población de emprendedores, según actividad económica y sexo

Actividad	Hombres	Mujeres
Agricultura	13,4%	6,3%
Pesca	2,1%	0,3%
Minería	0,5%	0,0%
Manufactura	10,0%	18,1%
Construcción	15,4%	0,4%
Comercio	26,0%	45,3%
Hoteles y Restaurantes	2,0%	4,8%
Transporte, Comunicaciones y Logística	12,0%	2,5%
Intermediación Financiera	0,3%	0,1%
Act. Inmobiliarias y Empresariales	9,8%	6,8%
Enseñanza	0,8%	2,1%
Servicios Sociales y de Salud	1,3%	3,3%
Otras Actividades	5,3%	9,1%
Servicio Doméstico	1,1%	0,9%
Total	100,0%	100,0%

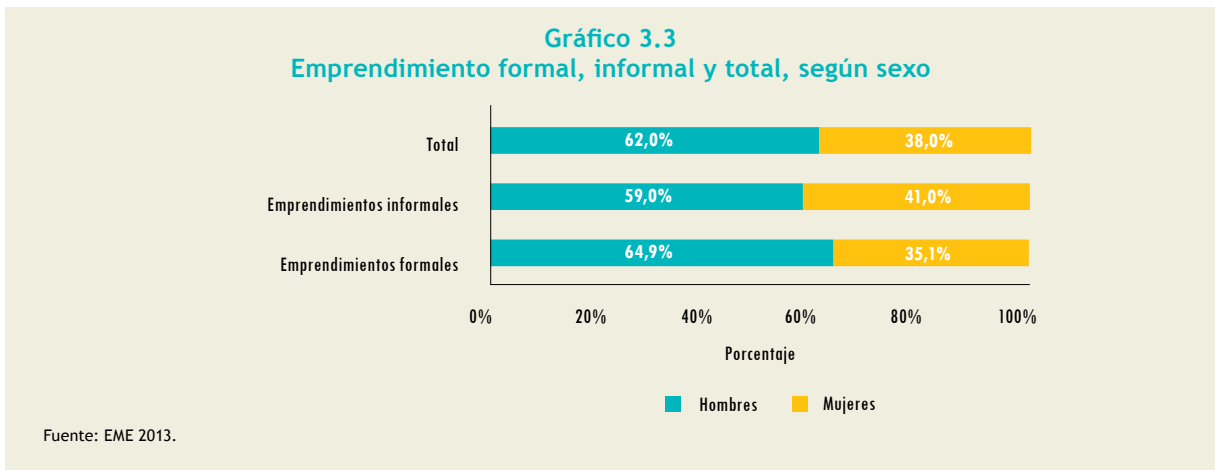
Fuente: EME 2013.

Otra arista del emprendimiento femenino es su menor formalidad: 47,7% de las emprendedoras inició actividades en el Servicio de Impuestos Internos, al tiempo que el restante 52,3% no lo hizo.



Reducir algunas de las brechas de género que en materia de emprendimiento se detectan podría impulsar a formalizarse a algunas mujeres actualmente en el margen. Por ejemplo, si hacerlo les posibilita acceder a financiamiento en condiciones más favorables. Eso, además de ser beneficioso para ellas, es deseable en términos de política pública.

Desde otra perspectiva, se aprecia que 64,9% de los emprendimientos con inicio de actividades es de hombres y 35,1% es de mujeres. La participación de los hombres cae entre los emprendimientos informales, pasando al 59%.

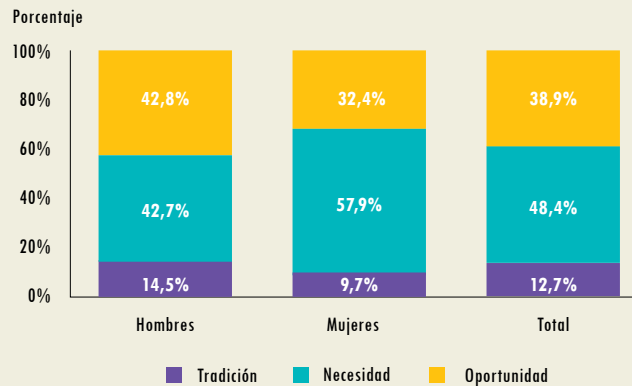


Hombres y mujeres se diferencian también en los motivos que declaran a la hora de explicar el por qué emprendieron. Tal como se detalla en “Emprendimiento y Género” (Ministerio de Economía, Fomento y Turismo, 2013), con mayor frecuencia ellas informan no haber logrado encontrar un trabajo asalariado, haber sido despedido, buscar obtener mayores ingresos y querer mayor flexibilidad horaria, lo que es clasificado como “emprendimiento por necesidad”.

En cambio, los hombres mencionan en mayor proporción haber encontrado una oportunidad en el mercado, querer tomar sus propias decisiones, ser su propio jefe y organizar su propia empresa. Estas respuestas son clasificadas como “emprendimiento por oportunidad”.

Otra posibilidad es que la persona declare que sigue una “tradicción familiar” que le impulsó a iniciar su actual negocio o que lo heredó.

Gráfico 3.4
Motivos para emprender, según sexo



Fuente: EME 2013.

En particular, la búsqueda de flexibilidad horaria es significativamente mayor entre las mujeres que entre los hombres (15,4% frente a 4,8% de las respuestas), lo que se refleja en la categoría “por necesidad”. Esto es consistente con el hecho de que a nivel mundial son las mujeres quienes en mayor medida se hacen cargo de las responsabilidades domésticas y de cuidado familiar, lo que en algunos casos limita sus posibilidades de cumplir con jornadas completas.

Estadísticas realizadas a partir de EUT reflejan que, con una alta varianza entre países, las mujeres realizan la mayor parte del trabajo doméstico no remunerado. Las cifras van desde el 59% que muestra Suecia, al 86% de Guatemala (Banco Mundial, 2012).

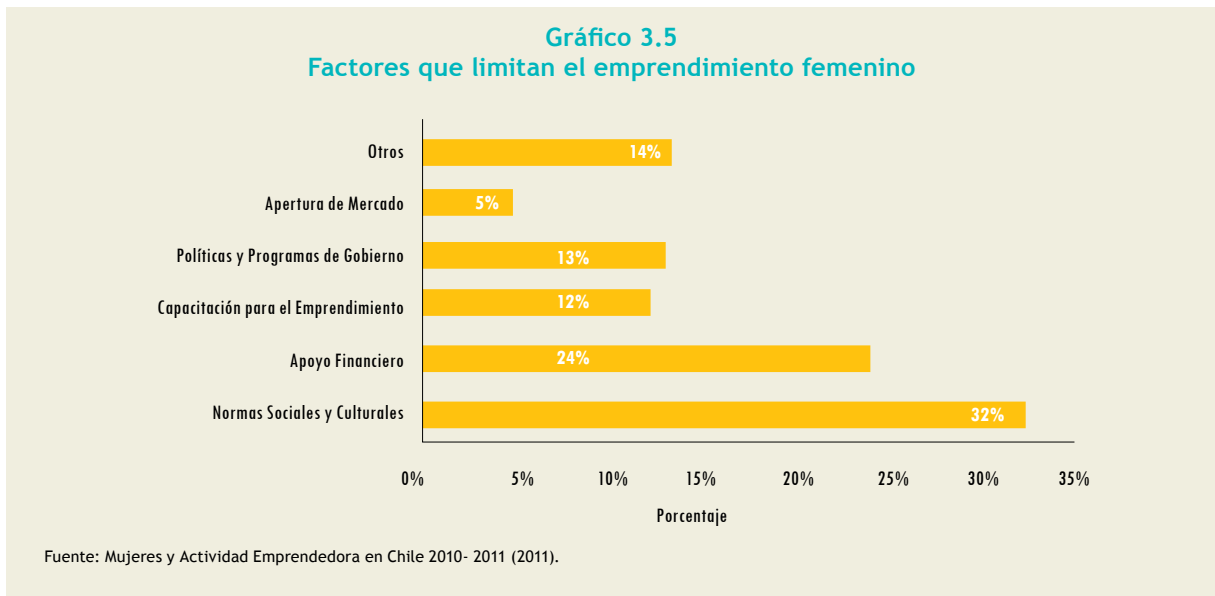
3.2 FACTORES QUE LIMITAN EL EMPRENDIMIENTO FEMENINO

La evidencia internacional permite agrupar los factores que limitan el emprendimiento femenino en las siguientes grandes categorías: 1. Deficiencias en capacidades de gestión, 2. Barreras de acceso al sistema financiero, 3. Problemas para participar en encadenamientos productivos y/o comerciales y 4. Persistencia de actitudes sociales que limitan las oportunidades de las mujeres.

El estudio “Mujeres y Actividad Emprendedora en Chile 2010/2011” (Amorós, Guerra, Pizarro y Poblete, 2011), realizado a partir del análisis de una encuesta nacional a 7.000 personas, sitúa a la cultura como el factor que en mayor medida obstaculiza el emprendimiento femenino (machismo, falta de apoyo de la pareja, tensión entre desarrollo personal y estabilidad familiar, idea de que los recursos que derivan del emprendimiento constituyen solamente un segundo ingreso complementario, entre otros).

El documento también destaca los problemas de acceso al financiamiento (especialmente bancario) como un obstáculo muy importante.

Por otra parte, a partir del análisis de las respuestas sistematizadas en el estudio se desprende la necesidad que tienen las emprendedoras de recibir capacitación respecto a temas legales, gestión del negocio, análisis de mercado, entre otros.



El acceso al crédito sería uno de los principales factores que dificultan el emprendimiento femenino, según el estudio “Expanding Women’s Participation in the Private Sector in Latin America”, del Banco Mundial de 2010.

En este ámbito, entre los problemas más frecuentemente mencionados por las emprendedoras están: la exigencia de garantías y/o avales, los altos intereses y el condicionamiento a la situación del cónyuge.

Adicionalmente, tener historias crediticias más cortas les afectaría negativamente. Si bien reconocen que la evidencia es escasa, se mencionan posibles sesgos a la hora de estimar la capacidad de pago de los y las solicitantes. Así como también se señala que emprendedores y emprendedoras podrían auto-evaluar sus proyectos de diferente modo (menos optimistas las mujeres), lo cual podría incidir en el proceso.

Siendo los problemas de acceso al crédito uno de los factores más citados por las emprendedoras chilenas como limitante del emprendimiento, no resulta sorprendente que los recursos propios y los préstamos de amigos y parientes concentren casi el 80% de las respuestas de las emprendedoras a la pregunta sobre cuál fue la fuente de recursos a la que recurrió para iniciar su actividad (Amorós, Guerra, Pizarro y Poblete, 2011).

Cuadro 3.7
Distribución de los emprendimientos, según fuente de financiamiento

Fuente de financiamiento	Total
Ahorros propios	64,3%
Préstamos y bancarios, tarjetas y líneas de crédito	6,3%
Crédito de proveedores, ONG, CCAF, cooperativas, etc.	1,9%
Programas del Gobierno (Fosis, Sercotec, Indap, etc.)	5,4%
Préstamo de amigos y parientes	14,0%
Otro	8,1%

Fuente: Segunda Encuesta Voz de Mujer 2011.

Las emprendedoras chilenas manifiestan la necesidad de acceder a capacitación de calidad, enfocada en emprendimiento, de mayor estándar y fiscalizada por parte de entidades competentes. Además, querrían ser capacitadas en grupos homogéneos, lo que actualmente no siempre sucede, disminuyendo el impacto de la capacitación. Solicitan apoyo legal en general y soporte especial para enfrentar dificultades particulares derivadas de emprender estando casada en régimen de sociedad conyugal. Mencionan problemas de acceso a redes de comercialización y a nuevas tecnologías (respuesta más frecuente entre las micro empresarias).

La formalización, en particular, constituye un hito importante para las emprendedoras, el que sin embargo no está libre de dificultades. A los problemas de acceso al crédito, se suma el descalce que muchas enfrentan entre la fecha de pago de IVA (mes vencido) y la de cobro, ya que en algunos casos los plazos que imponen las empresas para cancelar a proveedores y proveedoras son más extensos. Cabe destacar que este problema de descalce de plazos fue abordado por la Reforma Tributaria al establecer la posibilidad de postergar el pago del IVA⁶.

3.3 ELEMENTOS GENERALES PARA ELEVAR LA PRODUCTIVIDAD DEL EMPRENDIMIENTO FEMENINO

Existe consenso respecto a que en materia de emprendimiento las brechas de género son importantes y diversas: diferencias en tamaño, sector económico, formalidad, acceso al financiamiento y necesidades de capacitación, entre otros.

Esas brechas deben abordarse para que el emprendimiento femenino pueda contribuir significativamente a la generación de empleo, a la innovación y al crecimiento de la economía, por lo que deben desarticularse ciertas trabas que restringen su productividad.

Para ello se requiere promover ambientes de negocios y marcos legales que no impongan barreras a las mujeres y que brinden igual acceso a los recursos productivos, al crédito y a las instancias de promoción y fomento.

En este sentido, el rol del Estado comprende realizar acciones para prevenir la discriminación en el mercado financiero, escalar y ampliar el alcance de sus programas destinados tanto al emprendimiento

⁶ La Reforma Tributaria estableció que los contribuyentes acogidos al Régimen Simplificado de Tributación del artículo 14 ter, con contabilidad completa o simplificada, puedan postergar la fecha de pago del IVA hasta en dos meses.

dimiento formal como al informal, aumentar la presencia de mujeres en instancias de capacitación, visibilizar el emprendimiento femenino a través de ejemplos emblemáticos, apoyar iniciativas como la formación de redes de emprendedoras, potenciar incubadoras de empresas para que identifiquen y financien iniciativas de mujeres, facilitar el acceso a la mentoría, impulsar una política de compras públicas que considere las diferencias entre hombres y mujeres, entre otras.

IV. MERCADOS FINANCIEROS Y GÉNERO

Elementos del marco legal, de la regulación y práctica bancaria, de la infraestructura financiera y de la cultura estarían en la base de las brechas de género que se detectan en América Latina y el Caribe en lo que refiere al acceso y uso de productos financieros, según el estudio “Regulación financiera y género” de Cristina Pailhé (2014).

En primer lugar, están los eventuales límites al ejercicio del derecho de propiedad que enfrentan las mujeres, restricciones que afectan su capacidad de acceder a productos y servicios financieros. Por ejemplo, en el caso chileno, sobresale el hecho de que las casadas en sociedad conyugal están legalmente impedidas de administrar los bienes que heredan (ver *Women, Business and the Law 2014*)⁷. La existencia de este tipo de obstáculos reduce las posibilidades que tienen las mujeres de contar con las garantías que se exigen al momento de otorgar créditos bancarios.

En cuanto a la regulación y práctica bancaria, debe señalarse que cuando se pone excesivo énfasis en los análisis de patrimonio, en lugar de ponerlo en la evaluación de riesgo de incumplimiento de las y los deudores, se reduce el acceso de las mujeres al crédito.

En el ámbito de la infraestructura financiera, la existencia de sistemas de información que documenten tanto la trayectoria crediticia positiva como la negativa de la mayor cantidad de personas posibilita minimizar los problemas que derivan de la asimetría de información entre prestatarios y prestamistas, reduciendo así la selección adversa, los problemas de riesgo moral y el racionamiento del crédito. Expandir estos sistemas hasta cubrir a quienes operan con pequeños montos incrementa la probabilidad de incluir a microempresarias, reduciendo así el costo al que acceden al capital. Según Cristina Pailhé (2014), “la existencia de la información crediticia per se es un aspecto que tiene un sesgo positivo a favor de las mujeres. Esto se debe a que, como ya se ha visto, las mujeres en general poseen menos activos para dar en garantía, por lo cual a la hora de la evaluación crediticia que realizan las entidades financieras, tiene un peso muy importante el hecho de contar con un historial de crédito que muestre evidencia de su voluntad y capacidad de pago.”

En el *World Development Report* (Banco Mundial, 2012) se sostiene que los esquemas de microcrédito se encuentran entre formas más comunes en que personas vinculadas a pequeños emprendimientos o establecimientos agrícolas acceden en la actualidad a financiamiento alrededor del mundo. El informe destaca que una vez que esos esquemas se desarrollan el siguiente desafío que se enfrenta es egresar la mayor proporción posible de personas desde el microfinanciamiento hacia el sistema financiero tradicional, posibilitando así un mejor acceso tanto en términos de mayores montos como de variedad de productos. La generación de sistemas de información positiva y negativa sobre endeudamiento de las personas incide favorablemente sobre ese objetivo.

La predominancia de percepciones tradicionales respecto al rol que mujeres y hombres debieran tener en el mundo público y privado puede también estar a la base de las diferencias de género. Si bien generalmente estos elementos no se materializan en las leyes y en las regulaciones, si pueden manifestarse en las prácticas de quienes trabajan en las instituciones y en las conductas de las personas que recurren a éstas. Por ejemplo, que a las mujeres con mayor probabilidad que a los hombres se les consulte respecto a sus responsabilidades familiares se constituye como una barrera de género.

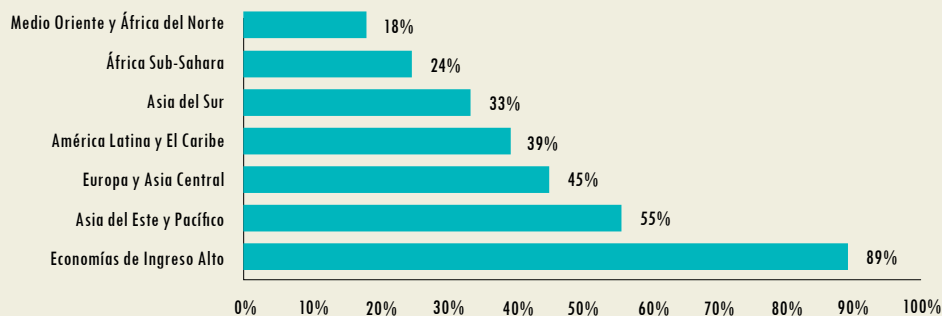
⁷ Esta legislación ha llevado al país a enfrentar una demanda en la Comisión Interamericana de Derechos Humanos, tal como se documenta en “The Default Marital Property Regime and Women’s Entrepreneurship: The Case of Chile” en *Women, Business and the Law 2014*.

4.1 INCLUSIÓN FINANCIERA

De acuerdo con Demirguc-Kunt y Klapper (2012), el 42% de las personas mayores de 15 años en Chile tenía una cuenta en una institución financiera formal en 2011.

Nuestro país se encuentra ligeramente por encima del promedio de América Latina y el Caribe (39%), pero aun significativamente por debajo de los niveles que se observan en economías de altos ingresos (89%).

Gráfico 4.1
Adultos/as con cuenta en una institución financiera formal en 2011



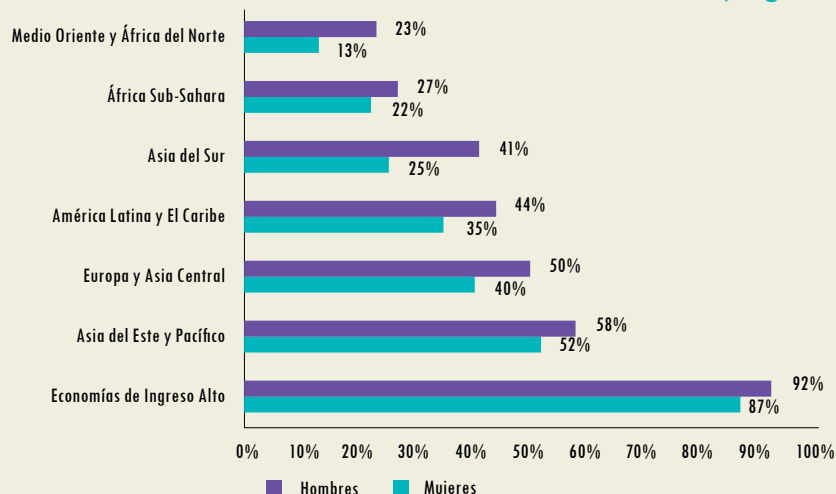
Fuente: Demirguc-Kunt y Klapper (2012).

De acuerdo con el análisis que esos autores realizan sobre inclusión financiera en América Latina y el Caribe, la desigualdad es importante. La penetración de las cuentas en instituciones formales en el V quintil supera en 40 puntos porcentuales a la que se observa en el I quintil (21%).

La desagregación por sexo, en tanto, refleja una brecha de género de 9 puntos porcentuales, mayor que la que se observa en economías de más altos ingresos.

En el caso de Chile, sin embargo, la brecha no es tan alta: 43,4% de los hombres mayores de 15 años y 41% de las mujeres tenían una cuenta en 2011.

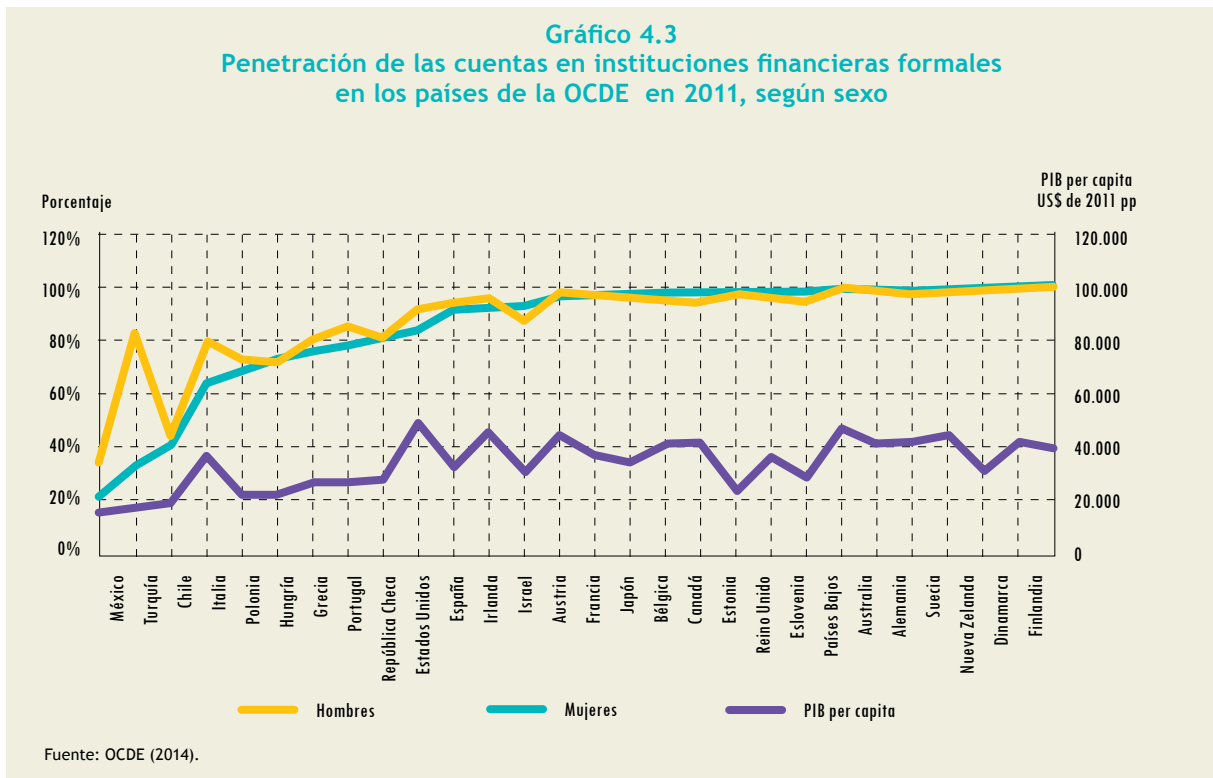
Gráfico 4.2
Penetración de las cuentas en instituciones financieras formales en 2011, según sexo



Fuente: Demirguc-Kunt y Klapper (2012).

Respecto al promedio de la OCDE la distancia es importante: supera los 40 puntos porcentuales. De hecho, tal como se desprende del Gráfico 4.3, Chile es el tercer país de entre los 29 analizados con menor proporción de personas con cuentas en instituciones financieras formales.

El nivel de penetración de estas cuentas y el producto per cápita⁸ están positivamente correlacionados, pero por encima de cierto nivel de ingreso promedio el porcentaje de personas mayores de 15 años con cuentas se acerca al 100% (Gráfico 4.3).



Las mayores brechas de género entre los países de la OCDE se aprecian en México, Turquía e Italia, al tiempo que las menores se dan en países que prácticamente han alcanzado la universalidad en la tenencia de cuentas en instituciones financieras.

4.2 DEUDA

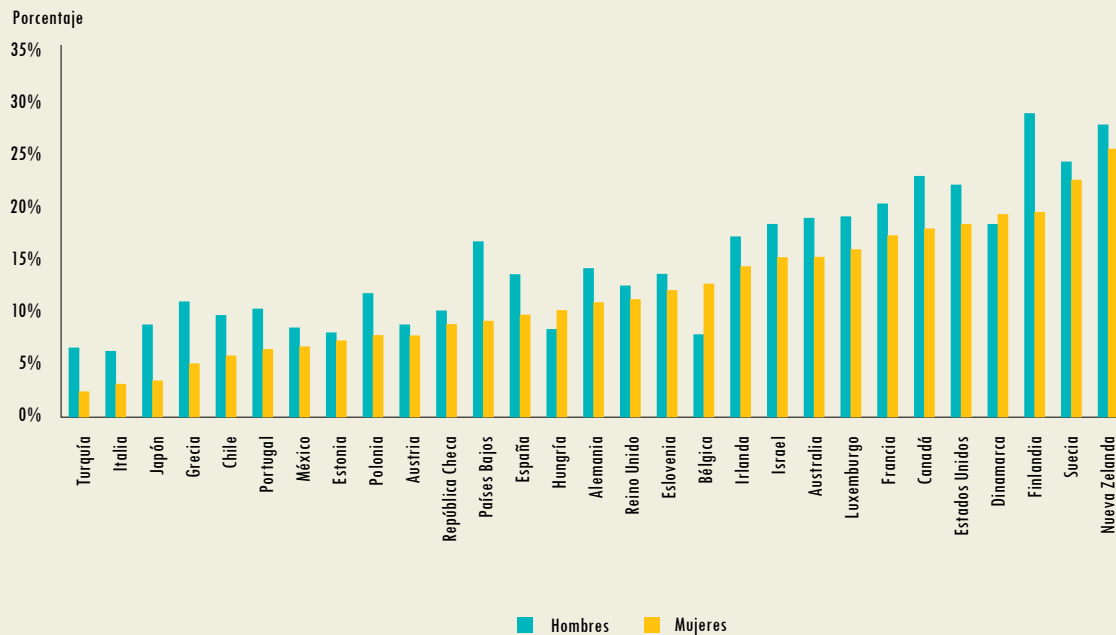
La solidez y profundidad de los sistemas de información y la normativa respecto a colaterales -que facilitarían a emprendedores y emprendedoras el uso de sus activos para obtener financiamiento- están asociadas a un mayor acceso del sector privado al crédito. De acuerdo con el reporte “Doing Business 2015” del Grupo Banco Mundial, que cubre la situación de 189 países en esas dos materias, Chile se encuentra en la posición 71 entre los cubiertos por el estudio, con un puntaje de 50 en 100 (frontera en derechos legales de deudores y acreedores y amplitud de los sistemas de información).

Sin embargo, algo que los rankings globales no permiten visibilizar son las diferencias de acceso que existen entre quienes se endeudan, según su categoría, tamaño y otras características. En ese sentido, hombres y mujeres participan de distinta manera en el mercado de crédito, detectándose brechas de género significativas, tanto en tipo de producto en que unos y otras demandan como en los montos y en la morosidad.

⁸ En dólares constantes de 2011.

La evidencia internacional refleja que las mujeres con menor probabilidad que los hombres se endeudan con bancos para financiar sus emprendimientos. Entre las razones de esta diferencia se encuentra la falta de colaterales o la posesión de éstos pero de bajo valor, registros de crédito más cortos o inexistentes y factores culturales. De hecho, tal como se desprende del Gráfico 4.4, un mayor porcentaje de hombres que de mujeres recibió un préstamo en una institución financiera formal en prácticamente todos los países de la OCDE, salvo excepciones, durante 2011.

Gráfico 4.4
Proporción de personas que recibieron un préstamo de una institución financiera formal en los países de la OCDE en 2011, según sexo



Fuente: OCDE (2014).

Del análisis de stock de deuda se desprende que la proporción de mujeres con deuda es menor que la de hombres (SBIF, 2014). En 2013, algo más de la tercera parte de las mujeres de 15 años o más y más del 46% de los hombres en ese tramo etario tenía deuda en el sistema financiero formal.

Cuadro 4.1
Cobertura del crédito en instituciones financieras en 2013, según sexo

Sexo	Personas con Deuda ⁽¹⁾
Hombres	455
Mujeres	354

(1) Personas con deuda cada 1.000 habitantes de 15 años o más

Fuente: SBIF 2014.

Del análisis de la composición de esa deuda se advierte que la de las mujeres está más concentrada en los créditos hipotecarios en comparación con los hombres, al tiempo que la presencia de los préstamos comerciales es más importante entre ellos.

Cuadro 4.2
Composición de la deuda en instituciones financieras en 2013, según sexo

Sexo	Comercial	Vivienda	Consumo
Hombres	17%	54%	29%
Mujeres	14%	59%	28%

Fuente: SBIF 2014.

Análisis sobre la cartera de consumo e hipotecaria de personas naturales con los bancos a diciembre de 2014 refleja que en ambos casos la deuda promedio femenina es menor que la masculina (Cuadro 4.3). A pesar de eso, en el caso de la deuda hipotecaria el apalancamiento de las mujeres es mayor, lo que se explicaría por las brechas de género en materia de ingresos (apalancamiento refleja la cantidad de rentas mensuales promedio necesarias para la deuda promedio).

Cuadro 4.3
Deuda promedio y apalancamiento en 2014, según sexo

Tipo de deuda	Deuda Promedio (MM\$) ⁽¹⁾		Apalancamiento ⁽²⁾	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Deuda Consumo	5,5	3,5	6,7	5,8
Deuda Hipotecaria	35,0	29,9	31,4	36,7

(1) Deuda Promedio: Deuda Total/Número de Deudores

(2) Apalancamiento: Deuda Total Promedio/Renta Promedio Mensual

Fuente: SBIF 2014.

La evolución de las colocaciones comerciales refleja que la presencia femenina en este segmento ha crecido tanto en número de operaciones como en participación respecto al total operado. Efectivamente, si bien en 2002 a las mujeres correspondía menos del 35% de las operaciones concretadas hacia fines de 2013 ese porcentaje crecía hasta superar el 45% (Cuadro 4.4). En el total de recursos prestados a personas naturales se aprecia que las mujeres aumentaron su participación en diez puntos porcentuales.

Cuadro 4.4
Evolución colocaciones comerciales, según sexo

Período	Número		Participación femenina (%)	
	Hombres	Mujeres	En el Total de Operaciones	En Monto Colocado
2002	472.092	250.220	34,6%	19,1%
Set-2013	459.789	411.874	47,3%	29,3%

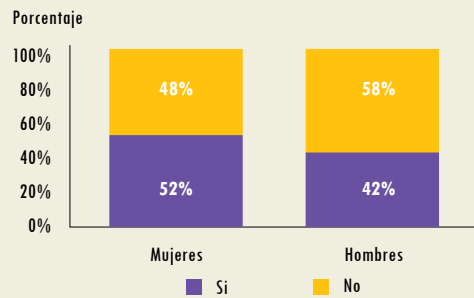
Fuente: SBIF 2014.

Visto desde otra perspectiva, la EME de 2011 consultó a personas a cargo de emprendimientos si tenían algún tipo de deuda y un 45% respondió que sí.

Según ese mismo instrumento, 50% de ese endeudamiento tenía por fin atender necesidades vinculadas al hogar de la persona, 26% al negocio, 14% a otras razones y 10% no lograba identificar un motivo.

En tanto, la desagregación por sexo refleja que 52% de las emprendedoras y 42% de los emprendedores tenía algún tipo de deuda.

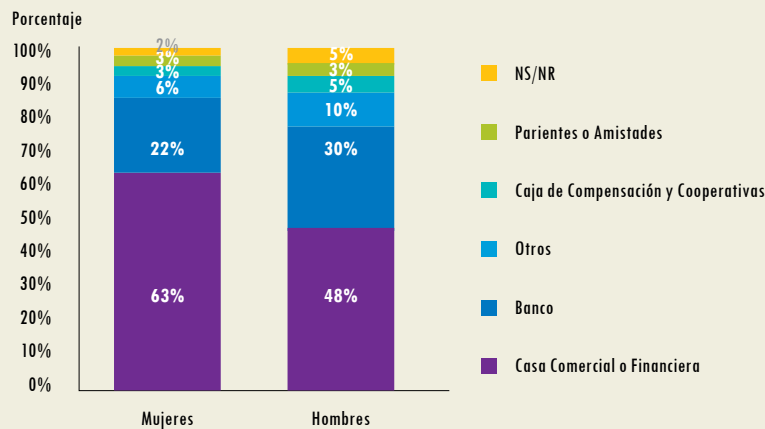
Gráfico 4.5
Proporción de personas emprendedoras con deuda, según sexo



Fuente: EME 2011.

La información sobre fuentes de financiamiento refleja que las emprendedoras (63%), en mayor proporción que los emprendedores (48%), se endeudan con casas comerciales o financieras. Ellos en cambio, se endeudan en mayor porcentaje con bancos: 30% versus 22% (EME 2011).

Gráfico 4.6
Endeudamiento de emprendedores y emprendedoras por fuente



Fuente: EME 2011.

La EME de 2013 consultó a personas con emprendimientos si habían solicitado algún préstamo bancario (no hipotecario): algo menos del 30% lo habría hecho (34% de los hombres y 23% de las mujeres).

Si bien el porcentaje de personas emprendedoras que solicitaron financiamiento bancario fue bajo, una alta proporción recibió recursos. Efectivamente, 77% de quienes solicitaron un préstamo tomó la deuda a título personal (75% de los hombres y 81% de las mujeres), 19% lo hizo a nombre de su empresa (21% de los hombres y 13% de las mujeres) y 4% fue rechazado (3% de los hombres y 6% de las mujeres⁹).

4.3 AHORRO Y ADMINISTRACIÓN DE EFECTIVO

La presencia de las mujeres en el total de instrumentos de ahorro contratados con el sistema bancario¹⁰ aumentó de modo continuo en diez años, pasando de 50% del total en 2002 a 58% en 2013. Sin embargo, su participación en el saldo total ahorrado se mantuvo estable, siempre en torno a 50%.

Las mujeres participan de manera importante en el segmento de las cuentas de ahorro. Efectivamente, la participación femenina en el total de cuentas de ahorro a plazo es 57%, al tiempo que en el caso de las cuentas de ahorro para la vivienda alcanza un 62%.

Tal como se desprende del Cuadro 4.5, las diferencias más importantes en cuanto a saldos promedio se registran en depósitos a plazo y en cuentas corrientes. En estos productos las mujeres mantienen saldos promedio 30% menores que los hombres.

Cuadro 4.5
Instrumentos de ahorro y administración de efectivo, según sexo

Instrumento de ahorro (Septiembre 2013)	Número de Cuentas		(Saldo Promedio M) / (Saldo Promedio H)
	Hombres	Mujeres	
Depósitos a plazo	385.085	434.270	0,72
Cuentas de ahorro a plazo	6.272.870	8.204.820	0,97
Cuentas de ahorro vivienda	1.455.080	2.380.623	1,01
Cuentas corrientes	1.784.454	1.036.413	0,70
Cuentas vista	7.534.366	7.117.616	0,85

Fuente: SBIF 2014.

⁹ Al respecto cabe destacar que la razón de rechazo “problemas comerciales de sus relacionados” es relevante en el caso de las mujeres (12%) y no en el de los hombres (2%).

¹⁰ Se incluye depósitos a plazo, cuentas de ahorro a plazo, cuentas de ahorro para la vivienda y ahorro previsional voluntario.

4.4 MOROSIDAD

Un análisis sobre la cartera de consumo e hipotecaria de personas naturales con los bancos refleja que en ambos casos el porcentaje de deudores impagos y de deuda impaga es menor en el caso de las mujeres (Cuadro 4.6).

Cuadro 4.6
Deudores y deuda impaga en 2014, según sexo (1)

Tipo de Deuda	Deudores Impagos (%)		Deuda Impaga (%)	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Deuda Consumo	33,5	30,9	10,7	9,6
Deuda Hipotecaria	15,1	13,3	1,0	0,8

(1) Se considera como impaga la deuda a partir del primer día de atraso.

Fuente: SBIF 2014.

En tanto, según el estudio “Género en el Sistema Financiero” (SBIF, 2014), las mujeres mostraron un mejor comportamiento de pago que los hombres, con menor número de cheques protestos por cada mil cheques presentados a cobro, en los diez años del estudio.

Francisco Ormazábal (2014), por su parte, presenta evidencia respecto a incumplimiento crediticio de hombres y mujeres. Existirían brechas a favor de ellas en las tres carteras que analiza: consumo, vivienda y comercial. De acuerdo con el autor, su análisis amplía la evidencia existente respecto a que las mujeres serían mejores pagadoras que los hombres.

V. MUJERES EN EL EMPLEO PÚBLICO

Un sector público innovador, que realice una gestión de calidad y que disponga de los recursos públicos de manera eficiente requiere abordar las brechas de género en áreas como el empleo público.

La Constitución Política de la República de Chile, los convenios internacionales ratificados por el país y el Estatuto Administrativo conforman un marco normativo que compromete al Estado a realizar acciones para evitar la discriminación de cualquier tipo, a garantizar el acceso a la carrera funcionaria, a la capacitación y a la promoción mediante concurso público, entre otros.

5.1 ANÁLISIS DEL EMPLEO EN EL GOBIERNO CENTRAL

5.1.1 Personal disponible

Estadísticas a junio de 2014 muestran que 58,1% del personal disponible del Gobierno Central es femenino. Se trata de 163.669 mujeres, 80,4% de las cuales se encuentran dentro de la dotación. En el caso de los hombres, las mismas cifras muestran 118.079 funcionarios, 81,4% dentro de la dotación.

Del análisis del Cuadro 5.1 se desprende que si bien el porcentaje de funcionarios y funcionarias a contrata es alto, la importancia de esa modalidad es mayor entre ellas (52,3% frente a 44,9%). Al mismo tiempo se observa que el caso de la calidad jurídica planta la tendencia se revierte y el porcentaje de hombres contratados bajo esta modalidad supera al porcentaje femenino (34,0% frente a 27,4%).

Cuadro 5.1.
Gobierno Central: Personal disponible (dotación y fuera de dotación), según sexo

Tipo / Calidad jurídica	Hombres		Mujeres		Total	
Dotación	96.159	81,4%	131.591	80,4%	227.750	80,8%
Planta	40.162	34,0%	44.804	27,4%	84.966	30,2%
Contrata	53.053	44,9%	85.619	52,3%	138.672	49,2%
Código del Trabajo	2.939	2,5%	1.164	0,7%	4.103	1,5%
Honorario asimilado a grado	5	0,0%	4	0,0%	9	0,0%
Fuera de Dotación	21.920	18,6%	32.078	19,6%	53.998	19,2%
Honorarios suma alzada	15.773	13,4%	21.064	12,9%	36.837	13,1%
Contrata	13	0,0%	168	0,1%	181	0,1%
Código del Trabajo	1.638	1,4%	2.651	1,6%	4.289	1,5%
Otros	4.496	3,8%	8.195	5,0%	12.691	4,5%
Total	118.079	100,0%	163.669	100,0%	281.748	100,0%

Fuente: Dipres 2014.

En el cuadro 5.2 se observa que el estamento que tiene más funcionarios y funcionarias es el profesional (123.073 de un total de 281.748); le siguen el técnico y el administrativo con 76.626 y 47.586, respectivamente.

Cuadro 5.2
Gobierno Central: Personal disponible por estamento, según sexo

Estamento	Hombres	%	Mujeres	%	Total General	%
Auxiliar	14.727	12,5%	11.293	6,9%	26.020	9,2%
Administrativo	16.137	13,7%	31.449	19,2%	47.586	16,9%
Técnico	26.912	22,8%	49.714	30,4%	76.626	27,2%
Profesional	55.258	46,8%	67.815	41,4%	123.073	43,7%
Directivo no profesional	842	0,7%	380	0,2%	1.222	0,4%
Directivo	4.203	3,5%	3.018	1,9%	7.221	2,6%
Total	118.079	100%	163.669	100%	281.748	100%

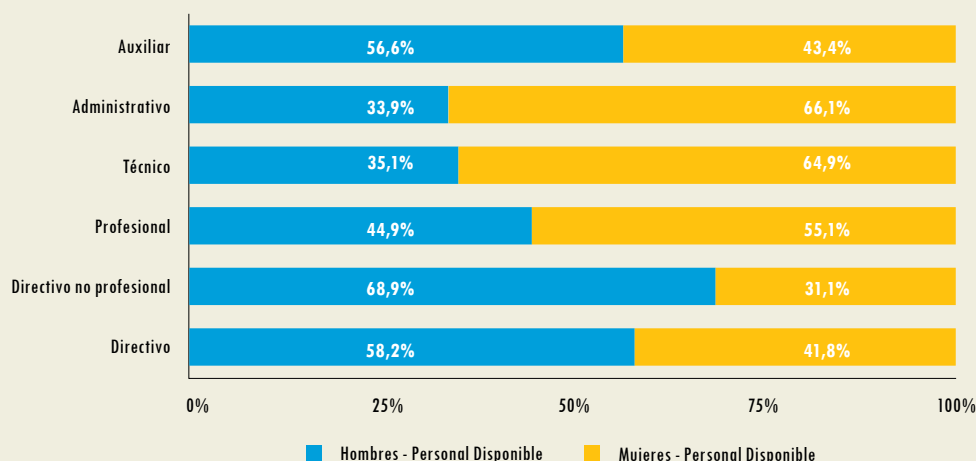
Fuente: Dipres 2014.

El estamento Profesional representa el 43,7% del personal total disponible (46,8% de los hombres y 41,4% de las mujeres son profesionales). En el caso de los hombres, el estamento Técnico es claramente el segundo que ocupa más funcionarios (22,8% frente al administrativo, que le sigue con 13,7%). Entre las mujeres el peso del estamento técnico es 30,4% y el del administrativo llega a 19,2%. De los datos se desprende que a pesar de que las mujeres están presentes en mayor proporción que los hombres, en los estamentos directivos la tendencia se revierte al existir una diferencia a favor de los hombres.

Las cifras también reflejan que la feminización en el segmento Administrativo alcanza el 66,1%, al tiempo que la observada en el Técnico se sitúa en 64,9% (Gráfico 5.1).

Mientras tanto, el porcentaje de mujeres en el estamento Profesional alcanza al 55,1%, superando por casi 15 puntos porcentuales la del segmento Directivo¹¹. Es posible que esta brecha responda a distintos patrones, tanto en el ingreso como en el desarrollo de carrera de funcionarios y funcionarias.

Gráfico 5.1
Gobierno Central: Personal disponible por estamentos, según sexo



Fuente: Dipres 2014.

¹¹ La feminización en el segmento directivo, considerando "Directivo" y "Directivo no Profesional", se ubica en 40,2%.

Un 55,5% del personal disponible del Gobierno Central tiene entre 25 y 44 años (57% de las mujeres y 53% de los hombres). El tramo de entre 45 y 54 años concentra aproximadamente 22% tanto de hombres como de mujeres (cuadros y figuras al final del capítulo).

En cuanto a distribución del personal disponible por años de servicio, 41,5% ha trabajado 5 años o menos (43% de las mujeres y 39% de los hombres), al tiempo que aproximadamente 20% ha trabajado entre 6 y 10 años (cuadros y figuras al final del capítulo).

5.1.2 Ascensos y recontrataciones

A continuación se presenta la trayectoria de la proporción ascensos respecto a personal de planta (los ascensos son privativos del personal de planta, como se presenta en próximos párrafos las personas a contrata son recontratadas en grado superior). Las cifras de los últimos años reflejan que este porcentaje fluctúa entre 10% y 12%, exceptuando aquellos en que se producen procesos de mejoramiento y/o de regularización en algunos servicios.

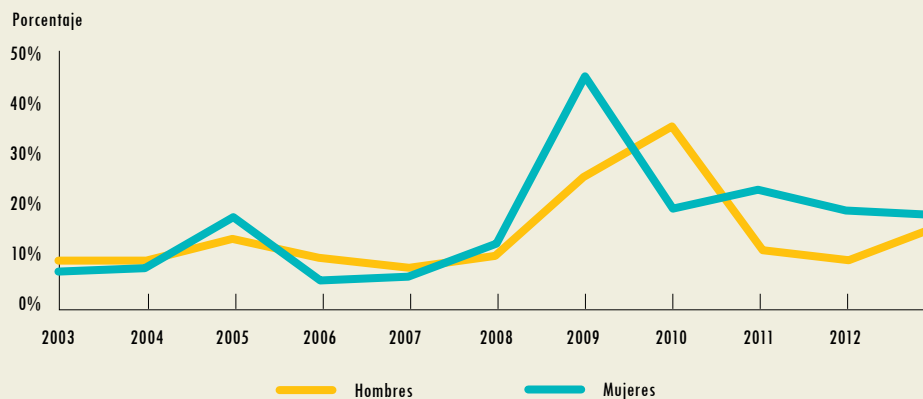
Por ejemplo, en 2009 se produjo un salto, tanto en la serie de hombres como en la de mujeres. Éste respondió a ascensos en los servicios de salud. Ascendieron 17.547 funcionarias, fundamentalmente de los estamentos Profesional, Técnico y Administrativo y más de 6.210 funcionarios, principalmente de los estamentos Técnico y Auxiliar.

Los ascensos y promociones en Gendarmería influyeron de manera importante en 2010, al realizarse 1.991 movimientos de funcionarias y 9.956 de funcionarios. Además, 4.101 mujeres de los servicios de salud ascendieron.

En 2011, en tanto, 9.057 mujeres y 3.146 hombres de los servicios de salud también recibieron promoción en sus cargos. Lo mismo ocurrió en 2012, cuando se produjeron 7.631 ascensos de mujeres y 2.329 de hombres.

En 2013 se registraron procesos de mejoramiento en los servicios de Salud y de Gendarmería, con 6.320 ascensos de mujeres y 2.550 de hombres en el primer caso, y 379 promociones de funcionarias y 2.414 de funcionarios en el segundo.

Gráfico 5.2
Proporción de ascensos respecto al personal de planta



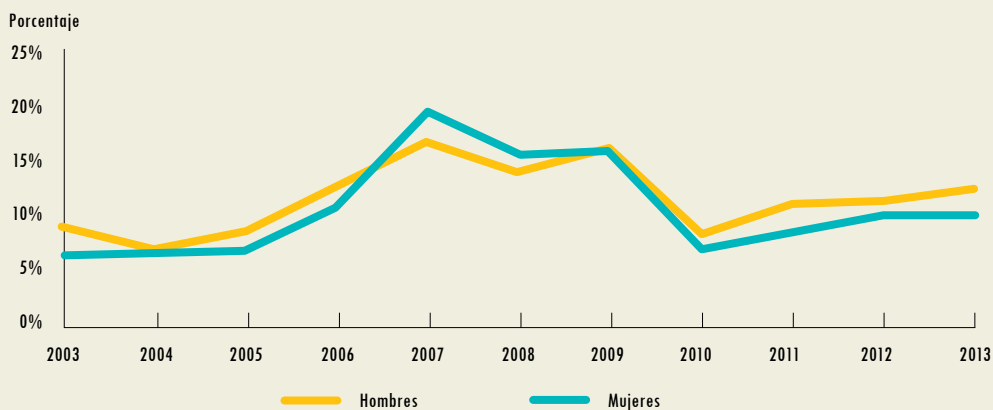
Fuente: Dipres 2014.

En el caso de las recontrataciones en grado superior, las estadísticas reflejan variaciones entre 8% y 10% con algunas excepciones. Por ejemplo, en 2007 se realizó una recontratación importante en el caso de Junta Nacional de Jardines Infantiles (Junji) y el Servicio Nacional de Menores (Sename). En el primero de estos servicios fueron 3.261 mujeres y 98 hombres, al tiempo que en el caso del segundo se trató de 1.328 mujeres y 1.007 hombres.

En tanto, 4.591 de las recontrataciones en grado superior de mujeres ocurridas en 2009 y 2.204 de las de los hombres (32%) se produjeron en los servicios de salud.

Finalmente, en 2013 el aumento que respecto al promedio registró el número de recontrataciones en grado superior se explica por la situación de los servicios de salud, donde se recontrató en grado superior a 3.018 mujeres y 1.640 hombres.

Gráfico 5.3
Proporción de recontrataciones en grado superior respecto a personal a contrata



Fuente: Dipres 2014.

5.1.3 Distribución por grados

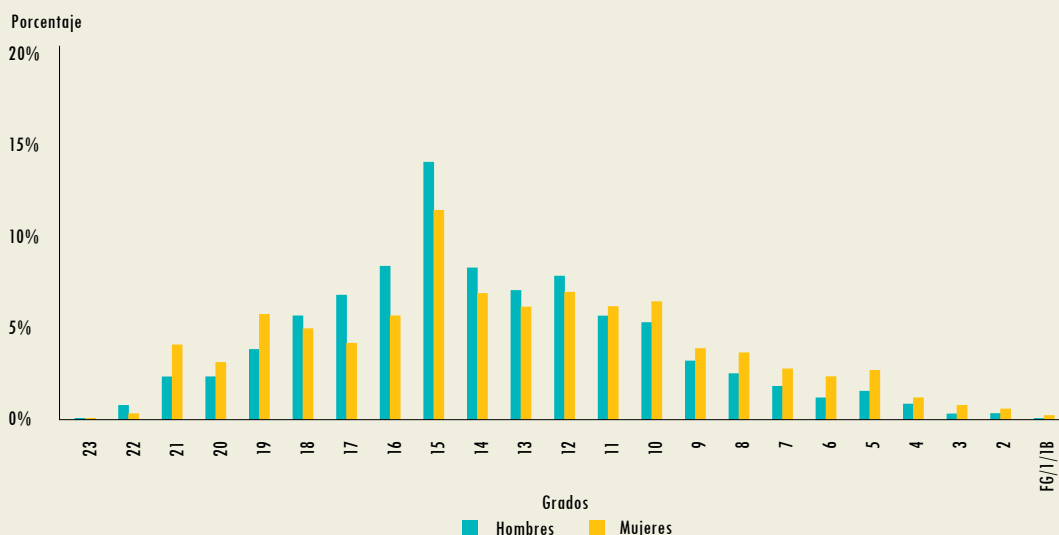
En los gráficos 5.4, 5.5 y 5.6 se muestra cómo se distribuyen funcionarios y funcionarias de la dotación¹² por grados, tanto de servicios afectos a la Escala Única Salarial (EUS) como de servicios fiscalizadores¹³.

En el caso de los fiscalizadores, se aprecia una mayor concentración tanto femenina como masculina en el grado 15. Por otra parte, tanto en el caso de los hombres como en el caso de las mujeres la mediana se da en el grado 14.

12 Al universo de análisis presentado en el Cuadro 5.1 se le excluye el personal fuera de dotación y el del área de la salud afecto a la Ley N°15.076. En todos los casos la información que se trata refiere a personal en funciones al 30 de junio de 2014. Adicionalmente, en el caso de este análisis, se distingue entre quienes están afectos a la EUS y quienes se desempeñan en servicios fiscalizadores.

13 Al interior de un servicio a mismo grado corresponde igual remuneración. Sin embargo, las remuneraciones por grado no necesariamente son equivalentes cuando se realizan comparaciones entre servicios.

Gráfico 5.4
Distribución por grados en servicios fiscalizadores



Fuente: Dipres 2014.

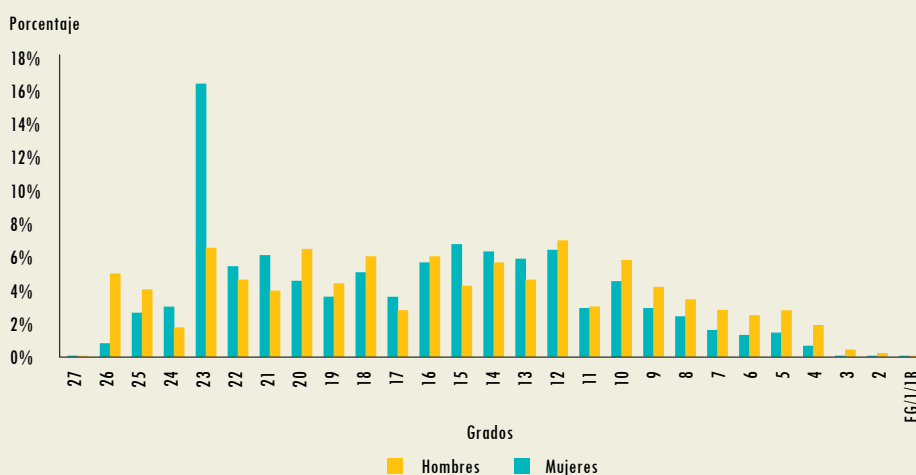
Eso no ocurre en los servicios afectos a la EUS (Gráfico 5.5), donde el mayor parte de mujeres se concentra en el grado 23 (16,3% del total de mujeres), significativamente menor al grado 12, que es el más frecuente entre los funcionarios (con 6,9% del total de hombres).

Cabe destacar que este patrón está muy fuertemente influido por los servicios de salud, que representan algo más del 45% del empleo público y que concentran buena parte de su personal en ese grado.

De hecho, cuando se analiza la distribución por grados sin esos servicios, se detecta que solamente 3,3% de las mujeres tiene grado 23 (ver Gráfico 5.6).

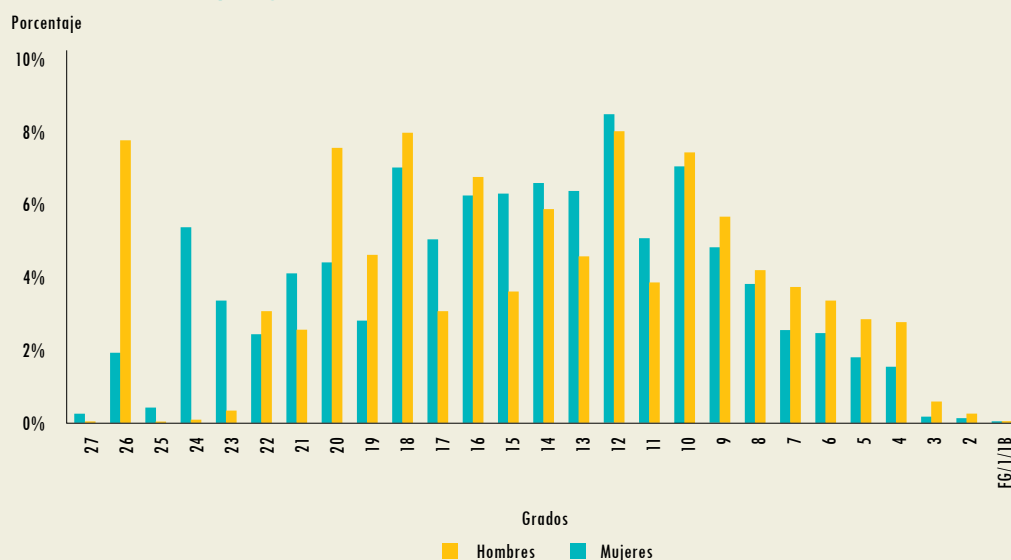
En cuanto a la mediana, se detecta un grado de diferencia entre hombres (grado 16) y mujeres (grado 17).

Gráfico 5.5
Distribución por grados en servicios afectos a la EUS



Fuente: Dipres 2014.

Gráfico 5.6
Distribución por grados en servicios afectos a la EUS sin Servicios de Salud



Fuente: Dipres 2014.

En ambas escalas (tanto fiscalizadores como afectos a EUS) los hombres están mejor representados en la parte superior. A partir del grado 10, en el caso de la EUS, y desde el 11, en la de los fiscalizadores, el porcentaje de hombres supera al de mujeres (línea de los hombres por encima de la de las mujeres en los gráficos).

5.1.4 Brecha salarial

Las funcionarias del Gobierno Central¹⁴ en conjunto ganan -20,2% menos que los funcionarios. La brecha¹⁵ se explica fundamentalmente por diferencias en la distribución por grados de mujeres y hombres. Cuando se descompone ese promedio se advierte que la diferencia entre hombres y mujeres es mayor en el estamento Técnico (a favor de los hombres, -37,5%) y positiva en el caso Directivo (a favor de las mujeres, 11,6%).

Cuadro 5.3
Brecha salarial por estamento

Estamento	Brecha Salarial
Auxiliar	-12,7%
Administrativo	-8,1%
Técnico	-37,5%
Profesional	-17,2%
Directivo no Profesional	-5,4%
Directivo	11,6%
Total	-20,2%

Fuente: Dipres 2014.

14 El análisis realizado en esta sección se refiere al universo expuesto en el Cuadro 5.1 sin el personal fuera de dotación y sin el personal del área de la salud afecto a la ley N° 15.076. En todos los casos información sobre personal en funciones al 30 de junio de 2014.

15 A efectos de este documento, se calcula como $[(\text{Salario promedio mujer} - \text{Salario promedio hombre}) / \text{Salario promedio hombre}]$, con lo cual refleja cuánto menos recibe en términos porcentuales una mujer respecto a un hombre.

En los cuadros al final de este capítulo se presenta el detalle completo de la brecha salarial por estamento y por servicio. En esta sección sólo se expone la situación de los siete ministerios con mayor personal, ordenados de mayor (Ministerio de Salud, con 47,5% del personal) a menor (Ministerio de Trabajo y Previsión Social, con 3,0%).

Del análisis de las cifras correspondientes a los servicios más grandes se desprende que las mayores diferencias están en el Ministerio de Educación, más precisamente en el nivel Técnico, con una brecha salarial cercana a -50% (en el caso del estamento directivos no profesionales se detecta una brecha salarial de 37,4% a favor de las mujeres que no llega a afectar los números globales del Ministerio al ser solamente 41 personas de 21.690).

El Ministerio de Justicia, segundo en importancia en términos de personal disponible, también registra brechas significativas, cercanas a -10% en el caso de los estamentos Técnico y Profesional.

Cuadro 5.4
Brecha salarial por estamento en siete ministerios con más personal

Brecha Salarial por Estamentos	M. Salud	M. Justicia	M. Educación	M. Agricultura	M. Hacienda	M. Obras Públicas	M. Trabajo y Previsión Social
Auxiliar	-5,17%	-0,48%	-17,05%	-1,99%	-5,23%	0,08%	-13,84%
Administrativo	-4,19%	4,26%	-1,13%	-0,68%	7,35%	-0,49%	-2,96%
Técnico	-4,58%	-10,85%	-47,71%	10,43%	4,43%	-4,51%	1,88%
Profesional	-7,21%	-11,47%	-24,01%	-5,17%	-5,09%	-6,96%	-7,50%
Directivos no profesionales	-3,38%	-1,83%	37,40%	-14,08%	-1,25%	-5,34%	3,47%
Directivos	-1,69%	12,35%	-1,27%	2,86%	-6,93%	7,57%	2,35%
Personal del servicio en total de la Administración Central del Estado	47,54%	10,09%	7,70%	3,83%	3,66%	3,17%	3,01%

Fuente: Dipres 2014.

Tanto en el caso del Ministerio de Justicia como en el caso del Ministerio de Educación el análisis sobre la brecha salarial debe refinarse, ya que las estadísticas están muy fuertemente influidas por la fuerte presencia que en términos de personal tienen los servicios Gendarmería y Junji, con 18.354 y 11.000 personas cada uno.

Cuadro 5.5
Brecha salarial por estamento en el Ministerio de Justicia

Estamento	Ministerio de Justicia	Ministerio de Justicia (Sin Gendarmería)	Gendarmería
Auxiliar	-0,5%	-0,8%	1,5%
Administrativo	4,3%	6,3%	-3,2%
Técnico	-10,9%	7,9%	-11,3%
Profesional	-11,5%	-10,6%	-9,0%
Directivo no profesional	-1,8%	-1,0%	-9,0%
Directivo	12,3%	-11,6%	2,4%

Fuente: Dipres 2014.

Cuadro 5.6
Brecha salarial por estamento en el Ministerio de Educación

Estamento	Ministerio de Educación	Ministerio de Educación (Sin Junji)	Junji
Auxiliar	-17,0%	-8,6%	-12,0%
Administrativo	-1,1%	2,3%	-5,6%
Técnico	-47,7%	-8,7%	-45,5%
Profesional	-24,0%	-4,9%	-32,3%
Directivo no profesional	37,4%	37,4%	-
Directivo	-1,3%	0,0%	-6,1%

Fuente: Dipres 2014.

5.1.5 Horas extraordinarias

Para comparar ingresos de hombres y de mujeres es conveniente tratar aparte de las eventuales brechas salariales, el cómo inciden otros componentes de los ingresos. En este sentido, cualquier pago adicional podría agregar información al análisis anterior.

Los datos de la Dirección de Presupuestos muestran que el 45% de las horas extraordinarias corresponden a los hombres y el resto es de mujeres (55%).

Cuadro 5.7
Distribución de horas extraordinarias pagadas en el Gobierno Central

Estamento	Hombres	Mujeres	Total
Auxiliar	15,3%	8,3%	23,7%
Administrativo	7,4%	10,0%	17,4%
Técnico	8,6%	17,7%	26,4%
Profesional	13,1%	18,6%	31,7%
Directivos no profesional	0,2%	0,1%	0,3%
Directivos	0,4%	0,2%	0,6%
Total horas extraordinarias	45,0%	55,0%	100,0%

Fuente: Dipres 2014.

Nuevamente es interesante destacar que esos porcentajes están influidos de modo importante por lo que ocurre en los servicios del Ministerio de Salud, que como se comentó están fuertemente feminizados (66,3% son mujeres) y concentran casi la mitad del personal disponible del Gobierno Central.

En esos servicios, a las mujeres se les está pagando más horas extraordinarias porque son más y porque una gran parte de ellas (auxiliares paramédicos, tecnólogos, y otras profesionales) se desempeñan en turnos en hospitales (modalidad en la que las horas extraordinarias son más comunes).

Cuando se profundiza en el análisis y se excluye lo que ocurre en esos servicios se detecta que los hombres realizan 63,8% de las horas pagadas. En este caso, en que la proporción de hombres y mujeres es pareja (50,4% participación femenina en el personal), la mayor proporción de funcionarios en el total de horas extras pagadas podría vincularse a una mayor capacidad de ellos de extender sus jornadas laborales, ya que socialmente el cuidado de niños, niñas y otras personas dependientes se entiende en mayor medida como una carga femenina.

En el siguiente cuadro se presenta la cantidad de horas promedio pagadas a hombres y mujeres de cada estamento. La cantidad promedio correspondiente a los hombres es 9,8 horas, al tiempo que la de las mujeres es 8,9.

Como se destacó en párrafos anteriores, la información sobre horas extraordinarias pagadas está fuertemente influida por lo que ocurre en los servicios de salud, ya que al excluirlos se detecta que a los hombres corresponden pagos promedio por 6,8 horas al mes y a las mujeres solo por 3,8.

Cuadro 5.8
Horas extraordinarias promedio⁽¹⁾ pagadas en el Gobierno Central

Estamento	Hombres	Mujeres	Total
Auxiliar	23,8	23,3	23,7
Administrativo	11,2	7,9	9,0
Técnico	8,2	9,3	8,9
Profesional	6,6	7,5	7,1
Directivos no profesional	4,5	6,9	5,3
Directivos	2,0	1,3	1,7
Total Horas Extraordinarias	9,8	8,9	9,3

(1) El promedio mensual se calcula sobre la base del total del personal de la dotación en funciones a junio de 2013.
Fuente: Dipres 2014

VI. PARTICIPACIÓN FEMENINA EN ALTA DIRECCIÓN DE EMPRESAS PRIVADAS Y DEL ESTADO

Si bien en los últimos años hemos observado a algunas mujeres ubicarse en posiciones de liderazgo, todavía son una excepción. En efecto, a pesar de los avances registrados y de la presencia femenina en los cargos más importantes del país -Presidencia de la República, Senado, Central Unitaria de Trabajadores (CUT)- menos del 50% de las mujeres participan del mercado del trabajo, 20 puntos porcentuales menos que los hombres. Además, las ocupadas reciben en promedio ingresos 33% más bajos que sus pares masculinos.

Por otra parte, si bien en años de escolaridad ya no se detectan diferencias significativas, la segmentación aún es muy importante en la educación superior. Las jóvenes continúan ubicándose en áreas vinculadas a la educación y el cuidado, al tiempo que ellos en mayor proporción se desarrollan en campos cercanos a la ciencia, la tecnología, la ingeniería y las matemáticas (Comunidad Mujer, 2014).

Pero si hay un área en que las brechas entre hombres y mujeres son notablemente altas es en la participación de éstas en los cargos de alta dirección. En el caso del sector privado la presencia de mujeres, especialmente en directorios, es muy baja (en torno a 5%).

Generar las condiciones y levantar las barreras para que tanto los hombres como las mujeres puedan desarrollar sus talentos es clave para elevar la productividad y alcanzar un crecimiento inclusivo.

Por eso, se está promoviendo una mayor presencia de las mujeres en la economía. Efectivamente, además de llevar adelante políticas para elevar la participación de las mujeres en el mercado de trabajo en igualdad de condiciones con los hombres, el Gobierno viene implementado una política que busca activamente aumentar la participación femenina en posiciones de liderazgo.

Adicionalmente, se promueve la adopción por parte de las empresas privadas de las mejores prácticas internacionales en cuanto a gobiernos corporativos. Entre éstas está la promoción de la diversidad de género en la alta dirección de las empresas.

6.1 PARTICIPACIÓN FEMENINA EN LA ALTA DIRECCIÓN EN EL ESTADO Y SUS EMPRESAS

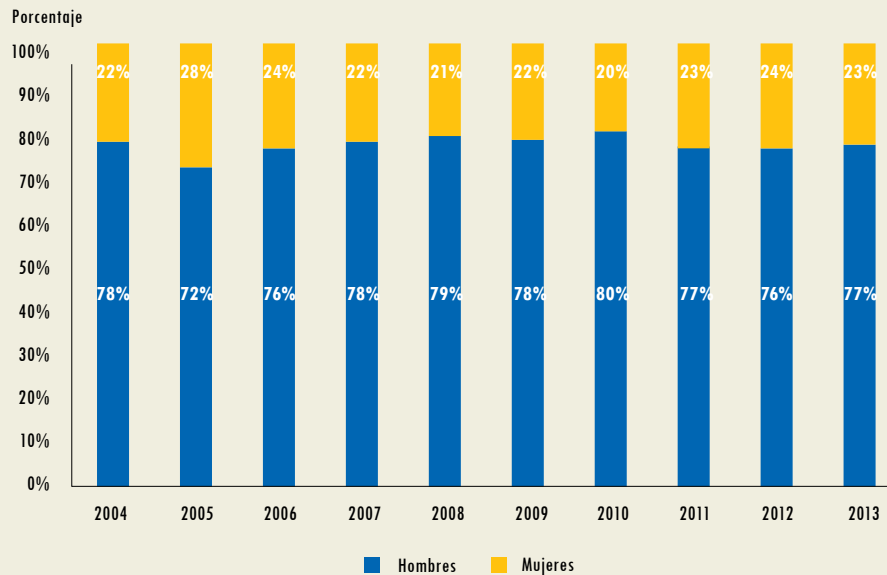
Se busca fomentar participación de las mujeres vinculadas al Estado y levantar barreras de acceso al Gobierno y sus empresas. Son parte de esta estrategia, la implementación de “Un Nuevo Trato para el Empleo Público” (ver capítulo 5), el perfeccionamiento del Sistema de la Alta Dirección Pública (SADP) y el fortalecimiento del Servicio Civil -materializado en el proyecto de ley enviado al Congreso en junio de 2015- y el aumento del porcentaje de mujeres en los directorios de empresas públicas del Sistema de Empresas Públicas (SEP).

6.1.1 Participación Femenina en la Alta Dirección en el Estado

El Consejo de Alta Dirección Pública (CADP) cuenta con representatividad de género desde su inicio, ya que dos de sus cuatro integrantes son mujeres. Este consejo, en conjunto con otras áreas de la Dirección Nacional del Servicio Civil, tiene a su cargo el SADP. Éste comenzó en 2004 y ha ido expandiendo su alcance no sólo a nuevos servicios públicos del Gobierno Central, sino también a otros organismos del Estado y del ámbito municipal. A abril de 2015, 1.256 cargos se llenaban por este Sistema.

El análisis de las estadísticas históricas del Sistema permite identificar uno de los problemas que éste enfrenta. De la revisión de las cifras se desprende que el porcentaje de postulaciones se ha mantenido en torno al 23% en una década (Gráfico 6.1); es decir, prácticamente no ha mostrado cambios importantes desde que comenzó a operar. En 2013, por ejemplo, 59.149 mujeres y 199.238 hombres postularon a cargos.

Gráfico 6.1
Presencia femenina en las postulaciones al Sistema de la Alta Dirección Pública



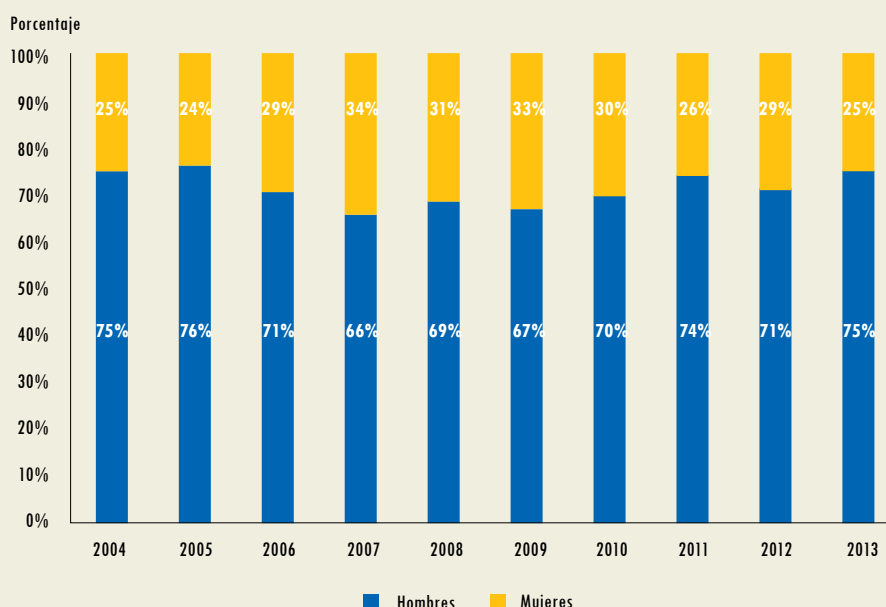
Fuente: Dirección Nacional del Servicio Civil 2014.

Cuando se analizan las nóminas de candidatos/as elegibles se detecta menor presencia femenina en los procesos vinculados a cargos de primer nivel jerárquico. Efectivamente, la presencia promedio de mujeres en estas postulaciones es aproximadamente 17% en los 10 años de funcionamiento del sistema. En el caso del segundo nivel jerárquico, la presencia femenina promedio es aproximadamente 25% en el mismo período.

En tanto, 29% es el promedio de mujeres nombradas en 10 años. Cabe destacar que ese porcentaje es mayor que el correspondiente a postulaciones, lo que estaría indicando que el gran desafío que enfrenta el Sistema está en la etapa de postulación.

Tal como se refleja en el Gráfico 6.2, la participación femenina a nivel de nombramiento en esta etapa ha fluctuado entre 24% y 34%.

Gráfico 6.2
Presencia femenina en los nombramientos del Sistema de la Alta Dirección Pública



Fuente: Dirección Nacional del Servicio Civil 2014.

Tal como se desprende de las estadísticas presentadas, el acceso de las mujeres a los cargos más altos en la escala jerárquica del sector público es aún un desafío. De acuerdo con la OCDE (2014), varios gobiernos reconocen que la diversidad de género contribuye a la transparencia, imparcialidad y representatividad ciudadana. Según este informe de OCDE (2014), la Comisión Europea destaca la importancia de llevar adelante políticas que reflejen la diversidad de visiones de la sociedad para así impulsar un crecimiento inclusivo y una mejor gobernanza.

En el caso de Chile, las estadísticas sobre postulaciones del Sistema, comentadas en párrafos anteriores, sugieren que uno de los más importantes problemas que se enfrenta a la hora de mejorar el acceso de mujeres a los altos cargos de dirección ocurre durante el proceso de postulación. En este sentido, cabe señalar que la presencia femenina en el estamento profesional del Gobierno Central se sitúa en 55,1% (ver capítulo 5). Esto nos muestra que hay espacio para mejoras y están las bases para ello.

Del análisis en cuanto a igualdad de género del desempeño que ha mostrado el Sistema en sus primeros diez años de funcionamiento, surge como recomendable informar respecto a las distintas etapas del proceso del SADP y difundir las políticas llevadas adelante por la Dirección Nacional del Servicio Civil en materia de reclutamiento, selección y desarrollo de personas. Difundir, por ejemplo, que el análisis de los currículos de los y las postulantes para el SADP es ciego.

Contribuiría también desarrollar campañas para incentivar a las mujeres a postular y, por otra parte, generar instancias de trabajo con *head hunters*.

6.1.2 Participación femenina en la Alta Dirección en las empresas del Estado

De las empresas que componen el SEP solamente cinco contaban con alguna mujer en su directorio entre 2010-2014; dos ocupaban la presidencia. En términos porcentuales, los números reflejan que solamente 5,3% de los y las 94 directores/as eran mujeres.

Cuadro 6.1
Composición directorios de empresas del Sistema de Empresas Públicas a febrero 2014

Empresa	Número de Directores/as	Número de Mujeres
CasaMoneda	5	0
Correos	5	1 ⁽¹⁾
Cotrisa	3	0
Portuaria Antofagasta	3	0
Portuaria Arica	3	0
Portuaria Austral	3	0
Portuaria Chacabuco	3	0
Portuaria Coquimbo	3	0
Portuaria Iquique	3	0
Portuaria Talcahuano	5	0
Econssa	5	1 ⁽¹⁾
Lago Peñuelas	4	0
EFE	7	0
Empormontt	3	0
Enacar	3	0
EPSA	5	0
EPV	5	1
Metro S.A.	7	0
Polla S.A.	7	2
Sasipa	5	0
Zofri S.A.	7	0
Total general	94	5

(1): Ostenta el cargo de presidenta del directorio.

Fuente: Sistema de Empresas Públicas, Febrero 2014.

En la sección 7.4 del documento se muestran los avances más recientes en este ámbito en línea con las metas comprometidas.

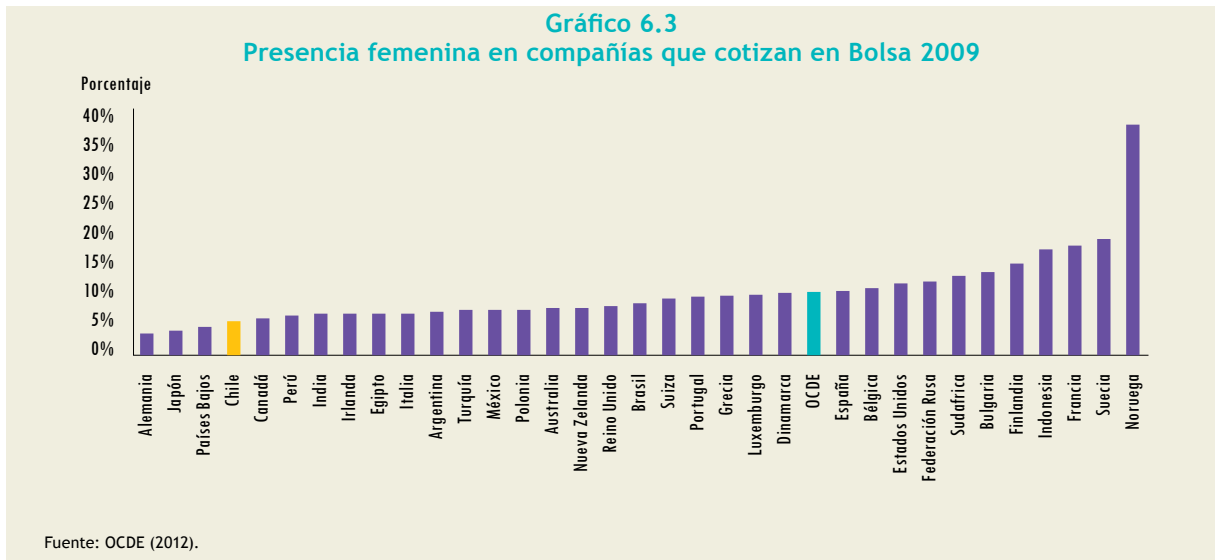
6.2 PARTICIPACIÓN FEMENINA EN ALTA DIRECCIÓN DE EMPRESAS PRIVADAS

La igualdad de género continúa siendo un enorme desafío en Chile. Esto se vuelve evidente al analizar la participación femenina en cargos de alta dirección en empresas privadas.

En cuanto a las primeras, solamente 1% de los cargos en los directorios de empresas que cotizaban en la Bolsa de Comercio de Santiago y que constituyen el Índice de Precio Selectivo de Acciones (IPSA) estaba ocupado por mujeres en 2011, según el estudio de Andrea Tokman (2011).

Debe destacarse que el análisis realizado a partir de cifras recientes refleja que la participación femenina en directorios de sociedades anónimas abiertas continúa siendo baja. De acuerdo con información provista por la Superintendencia de Valores y Seguros (SVS) de febrero de 2015, del total de miembros de directorios IPSA 83% son hombres, 5% mujeres y 12% extranjeros/as. Si bien no todas estas personas pueden ser identificadas a partir de la base de datos del Registro Civil, información pública disponible permite sostener que el porcentaje total, incluyendo extranjeros/as, no dista sustancialmente de 5%.

En tanto, cifras de la OCDE correspondientes a 2009 ubicaban ese porcentaje en torno a 5%, lo cual situaba a Chile entre los países con menor representación femenina (ver Gráfico 6.3).



Según el Informe de Desarrollo Humano en Chile de 2010 (PNUD, 2010), la participación femenina en directorios de grandes empresas¹⁶ se mantuvo por debajo de 3% en 14 años.

Cuadro 6.2
Composición de directorios y altos ejecutivos de grandes empresas privadas

Año	Directorio	Altos Ejecutivos
1995	3%	4%
2005	1%	5%
2009	2%	7%

Fuente: PNUD 2010.

Mientras tanto, el porcentaje de mujeres en la alta plana ejecutiva registró un leve ascenso desde 4% hasta 7% entre 1995 y 2009 (ver Cuadro 6.3).

Según Andrea Tokman (2011) en su estudio “Mujeres en Puestos de Responsabilidad Empresarial”, la participación femenina en esos cargos se situó en torno a 5% en 2011, considerando las 39 empresas que ese año estaban en el IPSA.

¹⁶ En el caso de este informe el listado de grandes empresas se construye utilizando información de la Superintendencia de Valores y Seguros (SVS) y de ProChile.

Tanto el Informe de Desarrollo Humano en Chile de 2010 (PNUD, 2010) como el estudio de Andrea Tokman (2011) consignan que la participación femenina en cargos gerenciales se concentra en el área de recursos humanos, legales y comerciales. Explican que esto tendría relación con el tipo de representación de género predominante, que asocia el liderazgo femenino con ciertas habilidades interpersonales como la empatía y la capacidad de gestionar equipos de trabajo.

Entonces, del análisis de las cifras se desprenden importantes brechas de género en la conformación de los gobiernos corporativos de las sociedades anónimas presentes en el IPSA. Según Karen Poniachik (2014) en su estudio “Mujeres en Directorios Corporativos: Un Desafío Pendiente”, tres tipos de políticas se han utilizado en el mundo para enfrentar a esta situación. Algunos países europeos, siguiendo a Noruega que impuso cuotas de género en 2003, han legislado en ese sentido. En ese marco, la Comisión Europea estableció como objetivo que 40% de los puestos en los directorios de los países miembros sean ocupados por mujeres. Australia, en cambio, tomó otra opción: desde 2010 las empresas que cotizan en el mercado deben informar la composición de sus directorios; de no mostrar avances en materia de diversidad deben explicar el porqué de ello. Esta política, ha posibilitado incrementar el porcentaje de mujeres en directorios desde el 8,3% de 2009 hasta 18,8% a fines de 2014. Reino Unido también adoptó el modelo “cumpla o explique” y en la actualidad cuenta con 21,6% de directoras frente al 12,5% de 2011. En Estados Unidos, en tanto, se prefiere la autorregulación, que hasta el momento no ha significado avances (Poniachik, 2014).

VII. POLÍTICAS PÚBLICAS PARA AUMENTAR LA PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES EN LA ECONOMÍA

A pesar de los avances que se han experimentado desde 1990 a la fecha, en términos de participación laboral femenina general, participación en cargos de relevancia, inclusión en emprendimientos e integración a la educación superior, aún existen brechas que requieren de un impulso del Estado, ya sea para acelerar procesos que pudieran darse junto con el crecimiento económico o para generar saltos cualitativos que de lo contrario, por diferentes trabas, no sucederían.

7.1 LA AGENDA LABORAL

En la actualidad, se están llevando adelante un conjunto de medidas tanto para fomentar una mayor participación de las mujeres en el mercado laboral, como para promover que las mujeres que ya participan en el mercado lo hagan a través de empleos de calidad y se desempeñen en actividades que les permitan desarrollar su máxima potencialidad sin restricciones.

7.1.1 Políticas para mejorar las condiciones de empleabilidad de mujeres

La evidencia refleja (ver Capítulo 2) que mujeres y jóvenes de los primeros quintiles de ingresos enfrentan dificultades para incorporarse al mercado de trabajo.

En cuanto a las primeras, diversos fenómenos inciden sobre sus problemas de empleabilidad. Por ejemplo, haberse retirado del mercado durante largos períodos para dedicarse a tareas de cuidado de sus hijos, hijas y de otras personas dependientes, el no haber culminado estudios secundarios y los bajos salarios, entre otros.

En cuanto a los y las jóvenes vulnerables, cabe destacar que al momento de cursar la educación secundaria enfrentan diferentes obstáculos (exposición a contextos riesgosos, maternidad y paternidad adolescente, por ejemplo). Tras desertar, su inserción en el mercado laboral es precaria. La capacitación puede mejorar sus capacidades y, así, potenciar su incorporación al mercado del trabajo.

Minimizar los problemas de empleabilidad de mujeres y jóvenes se constituye como una fuente de dinamismo económico importante, además de ser uno de los requisitos que debe enfrentarse para mejorar las condiciones de vida de sus hogares y reducir la probabilidad de caer en la pobreza.

Actualmente se están implementando una serie de medidas que apuntan tanto a aumentar la participación laboral femenina -y también la de los jóvenes-, como a promover que las mujeres que ya se han incorporado al mercado de trabajo lo hagan a través de empleos de calidad y se desempeñen en actividades que les permitan desarrollar su máxima potencialidad sin restricciones.

Una de esas medidas es la implementación de un nuevo programa de capacitación, llamado +Capaz, que tiene por meta capacitar para la empleabilidad a mujeres y jóvenes vulnerables. Ellas podrán optar por una salida al emprendimiento o al trabajo dependiente. La capacitación en oficios a través de cursos de calidad de entre 200 y 300 horas, sumado a la intermediación laboral que incluye el programa, puede significar un cambio importante en la vida de estas personas, contribuyendo así al fortalecimiento de su autonomía económica. Asimismo, se está reforzando el subsidio al empleo de la mujer, incrementando progresivamente el segmento de la población a la que se atiende. Además, se está expandiendo la red de salas cunas y jardines infantiles, ya que una mayor disponibilidad de cuidado infantil de calidad, monitoreado por las autoridades, es uno de los modos más efectivos de facilitar el acceso de las mujeres al trabajo (OCDE, 2008).

7.1.2 Trabajo legislativo y género

Como se señaló en el Capítulo 2, el trabajo doméstico es una actividad que concentra un porcentaje importante de mujeres. El 19 de octubre se promulgó la Ley N° 20.785 que modifica las condiciones de trabajo y las remuneraciones de los y las trabajadoras de casa particular. La ley detalla contenidos mínimos que debe contemplar el contrato de trabajo, así como también reduce a 45 horas semanales la jornada de quienes laboran puertas afuera (desde las 72 horas que permitía la norma anterior) y precisa el descanso semanal tanto para trabajadoras puertas afuera como puertas adentro, entre otros aspectos. Asimismo, se inició el proceso de ratificación del Convenio N° 189 de la OIT, sobre trabajo decente para estos y estas trabajadoras.

Otro de los avances en materia legislativa fue la aprobación de la ley que extiende a los padres trabajadores el derecho de alimentar a sus hijos y perfecciona normas sobre protección de la maternidad. Esta ley promueve un cambio cultural, al perfeccionar y extender derechos vinculados con la corresponsabilidad entre padres y madres, y al eliminar una forma de discriminación.

7.1.3 Género en el proyecto de Ley que moderniza el sistema de relaciones laborales

El Proyecto de Ley que Moderniza el Sistema de Relaciones Laborales, enviado al Congreso en diciembre de 2014, garantiza la integración de a lo menos una trabajadora asociada a la organización u organizaciones que negocian en la comisión negociadora laboral, en el caso de que ésta no esté integrada por ninguna mujer.

En el mismo sentido, cabe destacar que durante la tramitación del proyecto se incorporó una cuota femenina en las organizaciones sindicales (mínimo de 30% de mujeres en las directivas sindicales de sindicatos base, federaciones, confederaciones y centrales sindicales, allí donde la afiliación de mujeres lo permita).

Se intenta así garantizar que en la negociación se considere la perspectiva de género. Por ejemplo, se busca generar las condiciones para que se puedan abordar eventuales brechas salariales entre hombres y mujeres que realizan trabajos de igual valor. Asimismo, se espera que en la negociación respecto a los pactos de adaptabilidad se ponderen los problemas que enfrentarán las mujeres para asumir los cambios organizacionales derivados de la implementación de sistemas excepcionales de distribución de jornada y descanso. La presencia de una mujer eleva la probabilidad de que se pueda avanzar en esos ámbitos, así como también genera un contexto favorable para que se analicen y adopten planes de igualdad en la empresa o medidas para conciliar la vida laboral con las responsabilidades familiares de trabajadoras y trabajadores. De hecho, dentro de las materias a negociar se incorpora expresamente los planes de igualdad de oportunidades y equidad de género.

Por otra parte, para poder incorporar de manera efectiva el enfoque de género en la negociación, uno de los requisitos más importantes es que los sindicatos puedan solicitar y obtener información sobre remuneraciones. De hecho, si bien la Ley de Igualdad de Remuneraciones (Ley N° 20.348) fue positiva, ya que posicionó en el debate público y legislativo la existencia de brechas salariales significativas y facilitó la generación de un consenso respecto a la necesidad de generar las condiciones para reducirlas, en la práctica no fue posible lograr avances importantes. Uno de los elementos que obstaculizó la aplicación de la norma es la falta de información respecto a lo que ganan personas -hombres y mujeres- que realizan trabajos de igual valor. Al respecto, se regula el derecho de los sindicatos a solicitar a la empresa información sobre remuneraciones entre hombres

y mujeres. Esto es esencial para que ambas partes, empresa y sindicato, puedan destinar parte de la negociación a resolver esas brechas.

7.2 EMPRENDIMIENTO FEMENINO

7.2.1 Compras inclusivas: Mujeres proveedoras del Estado

Un sistema de compras públicas eficaz y eficiente, en el que participan todo tipo de proveedores y proveedoras, se constituye como un instrumento para avanzar hacia un crecimiento inclusivo.

En esa línea, la Dirección ChileCompra ha ido incrementando la cantidad de proveedores y proveedoras que participan activamente del sistema de compras públicas desde los 33.451 de 2003 -año de creación del servicio- hasta los 119.000 de 2014.

En concordancia con ese crecimiento, los montos anuales transados por los organismos públicos en la plataforma electrónica de ChileCompra han ido constantemente aumentando desde US\$1.038 millones de 2003 hasta los US\$10.200 millones de 2014. Este progresivo incremento en el número de oferentes ha significado mayor competencia y ahorro para el sistema.

Así, en los 12 años de existencia del sistema se han acumulado transacciones por aproximadamente US\$70 mil millones; de ese total 38,6% corresponde a ventas de micro y pequeñas empresas.

Proveen al Estado tanto personas naturales como personas jurídicas; 23% de quienes se adjudican negocios con el Estado son personas naturales por montos que en conjunto superan los US\$550 millones.

Debe señalarse que sólo en el caso de las personas naturales proveedoras es posible analizar la representación de las mujeres, no así en el caso de las jurídicas.

Del análisis de las cifras sobre negocios con personas naturales se desprende que la participación de las mujeres en el total de órdenes de compra ha fluctuado entre 35% y 39% en siete años, ubicándose en 36,5% en 2014.

En particular, en 2013, la brecha de género fue de 26 puntos porcentuales, mayor que la que informa la encuesta NESI de ese año sobre el trabajo por cuenta propia e inferior a lo que la misma fuente reporta respecto a empleadores y empleadoras (Cuadro 7.1).

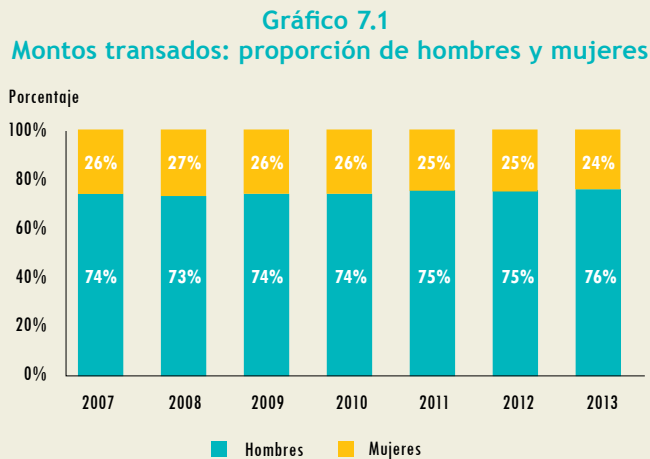
Cuadro 7.1
Participación de hombres y mujeres, según categoría ocupacional

Categoría Ocupacional	Hombres	Mujeres	Brecha
Empleador/a	73,3%	26,7%	46,6%
Trabajador/a Cuenta Propia	54,1%	45,9%	8,2%
Órdenes de Compra ChileCompra	63,0%	37,0%	26,0%

Fuente: NESI 2013 y ChileCompra 2013.

La información sobre montos transados refleja una brecha de género mayor, que pasa de los 26 (Cuadro 7.1) a los 52 puntos porcentuales (Gráfico 7.1)

Esa expansión responde a los menores montos de transacción que se generan en promedio a partir de negocios con mujeres. También en este caso se aprecian porcentajes de participación estables entre 2007 y 2013.



Fuente: ChileCompra 2013.

Las estadísticas por región muestran que la presencia de mujeres en el total transado va desde el 14% de Atacama hasta el 42% de Tarapacá.

Según información correspondiente a 2013, las mujeres se encuentran más concentradas en las transacciones menores a \$100 mil (38%) y menos presentes en las de más de \$100 millones (22%). Cabe advertir que los registros disponibles reflejan que la participación femenina en el tramo superior de operaciones (\$100 millones) no superó nunca el 25%.

Para este período de Gobierno, ChileCompra se ha propuesto el desafío de aumentar la participación de las mujeres en las compras públicas. Ello requiere identificar y abordar barreras e inequidades de género, facilitando de ese modo una mayor participación de mujeres en el Mercado Público.

En esa línea, este servicio avanzará en la realización de diagnósticos que posibiliten dimensionar brechas de género; realizará encuentros de capacitación y sensibilización para quienes trabajan en la organización; mejorará los sistemas de registros de capacitación, inscripción de usuarios, atención, etc.; llevará adelante programas de mejoramiento de gestión para las proveedoras y, en alianza con BancoEstado, facilitará el acceso de las mujeres del Programa Crece Mujer Emprendedora a la plataforma electrónica de ChileCompra.

7.2.2 Mujeres, negocios y normativa

El Ministerio de Hacienda y el Banco Mundial firmaron un acuerdo de entendimiento para el establecimiento de un centro de investigación y desarrollo del organismo en Chile.

El centro abordará, entre otras áreas de trabajo, la recolección, procesamiento y análisis de las bases de datos asociadas al estudio “Women, Business and the Law” (WBL).

En cuanto al área de trabajo y análisis de este apartado, debe destacarse que se trata de un producto que permite, a través de la recopilación de información sobre el entorno legal y regulatorio, evaluar las restricciones o limitantes que enfrentan las mujeres para llevar adelante actividades empresariales o desempeñarse en un empleo en igualdad de condiciones con los hombres.

Se cubren seis dimensiones del marco normativo: acceso a las instituciones; uso de la propiedad; acceso al trabajo; incentivos al trabajo; construcción de crédito y acceso a la justicia. Además, se encuentra a prueba un séptimo indicador que refiere a la violencia de género.

En la práctica se sistematiza información sobre normas legales escritas que, potencialmente, podrían constituirse como obstáculos para las mujeres en términos de oportunidades económicas. Se trata de un producto ambicioso, que en la actualidad abarca 143 países y que, dada su robustez metodológica, posibilita realizar comparaciones internacionales a quienes están interesados en la construcción y fortalecimiento de un marco jurídico para la igualdad de género.

El producto muestra una evolución notable desde 1960. Refleja como la mayor parte de los países OCDE, latinoamericanos, de Europa del Este y algunos asiáticos han logrado superar la mayor parte de las barreras que hasta hace algunas décadas prevalecían.

Por otro lado, expresa muy claramente cuáles son los países más atrasados en términos de igualdad entre hombres y mujeres y en qué áreas están las barreras legales más importantes. Sobresalen algunos países árabes y algunos africanos donde las mujeres, por ejemplo, no pueden trabajar sin permiso de su esposo.

Chile se encuentra en el grupo de países que ha dado grandes pasos a nivel de reformas legales. A pesar de eso, en temas tales como participación laboral, emprendimiento, acceso al financiamiento, brecha salarial, violencia contra la mujer, etc., la desigualdad entre hombres y mujeres es aún muy alta.

Ello ocurre porque muchas veces entre la ley escrita y las prácticas culturales existe una barrera no siempre evidente que debe estudiarse. La base de datos que pone a disposición WBL es un aporte en la búsqueda de un diagnóstico acabado respecto a los efectos de la legislación como promotor de la igualdad entre hombres y mujeres. En algunas áreas no se identifican barreras normativas, pero prácticas culturales reflejan que los postulados de la ley no se materializan.

La información que WBL pone a disposición permite identificar barreras normativas, a lo cual hay que sumar el estudio de la práctica y sus costos.

7.2.3 Programa CreceMujer Emprendedora de BancoEstado

La Agenda de Productividad, Innovación y Crecimiento (PIC) tiene entre sus objetivos generar las condiciones para que la productividad de las empresas aumente.

De la comparación con economías desarrolladas se desprende que la distancia en materia de productividad es significativa. Las Mipymes, especialmente, enfrentan dificultades para crecer, innovar y mejorar su gestión y sus procesos productivos.

Los problemas de acceso al crédito son una traba importante para abordar esos obstáculos que, finalmente, se constituyen como una limitante para el crecimiento económico.

Por eso, la agenda PIC potencia el rol de BancoEstado a través de su capitalización, entregándole herramientas para expandir cobertura y mejorar las condiciones de crédito de las Mipymes, para que éstas puedan conseguir capital de trabajo, incrementar sus ventas y ofrecer mejores empleos.

Las emprendedoras no son excepción. Ellas, particularmente, deben superar importantes barreras para financiar sus negocios. CreceMujer Emprendedora de BancoEstado tiene por objetivo optimizar las condiciones de acceso a servicios financieros y no financieros, por parte de las empresarias de menor tamaño, contribuyendo al fortalecimiento, desarrollo y crecimiento de sus negocios.

El acceso al financiamiento a mujeres se facilita mediante una mayor comunicación y el estudio con enfoque de género de las solicitudes de crédito. También se mejora la oferta financiera para emprendedoras con el objetivo de satisfacer necesidades actualmente no cubiertas por el mercado.

Además, se incorporan elementos no financieros a los servicios de BancoEstado. Entre éstos, la administración de un sistema de información y enlace con programas y servicios para mujeres de otras instituciones públicas de fomento, a través de una plataforma de asesoría presencial, virtual y telefónica; la generación de instancias de información y difusión con dirigentas gremiales; el desarrollo de iniciativas para potenciar las redes comerciales de las mujeres; y la implementación de acciones que vinculen a las clientas de BancoEstado con los cursos de capacitación que estén desarrollando expertos y expertas en sus territorios.

Actualmente, BancoEstado atiende a más de 185.000 emprendedoras a través de su filial BancoEstado Microempresas. En base a esa probada trayectoria, CreceMujer Emprendedora se está desplegando secuencialmente desde marzo de 2015 desde el sur del país hasta el norte para culminar la implementación en Septiembre de este año. Durante 2016 el programa se extenderá a los segmentos de pequeñas y medianas empresas. Si bien, como se señaló en el Capítulo 3, el emprendimiento es actualmente precario en una proporción importante, y puede, en cambio, ser una alternativa de empleo de calidad, una fuente de mayores ingresos y una razón de realización para muchas mujeres.

CreceMujer Emprendedora -en conjunto con el programa +Capaz de Sence y otras iniciativas de la Agenda PIC- debe contribuir a cambiar esa realidad, generando las condiciones para elevar la productividad de los emprendimientos femeninos, para que éstos efectivamente sean una fuente de empoderamiento.

7.3 INICIATIVAS PARA MEJORAR EL EMPLEO PÚBLICO FEMENINO

Como se mencionó, una gestión pública de calidad requiere que las y los funcionarios públicos laboren en condiciones dignas. Por eso, este Gobierno asumió el desafío de mejorar la calidad del empleo público, entendiendo que no puede tratarse de una política de una administración, sino una tarea permanente del Estado.

Reducir las brechas entre hombres y mujeres es parte de la estrategia que se está implementando, que contempla acciones para fortalecer el ejercicio de los derechos laborales por parte de funcionarios y funcionarias. Asimismo, se realizarán esfuerzos para mejorar las condiciones de empleo a partir de la estructuración de los sistemas de recursos humanos de los organismos públicos. Del mismo modo, se trabajará en aspectos que inciden en los niveles de eficacia y eficiencia en la prestación de servicios a la ciudadanía, como los vinculados al ambiente laboral.

En los últimos años se han creado y difundido los siguientes instrumentos: el Instructivo Presidencial sobre Buenas Prácticas Laborales en la Administración Central (2006); los Planes de Igualdad de Oportunidades (1994, 2000, 2010); y el segundo Instructivo Presidencial sobre Buenas Prácticas Laborales en la Administración Central (2015).

7.3.1 Instructivo presidencial

En términos prácticos, uno de los principales componentes del actual plan para avanzar hacia un nuevo trato para el empleo público es el envío de un Instructivo Presidencial Sobre Buenas Prácticas Laborales en el Desarrollo de Personas en el Estado¹⁷.

A través de este instrumento se instruyó a los servicios del Estado que deberán impulsar e implementar estrategias para elevar la calidad del empleo público. En términos concretos, deberán realizar acciones para mejorar los dispositivos ingreso, gestión de desempeño, capacitación y desvinculación de las y los funcionarios públicos, entre otras áreas de sus políticas de desarrollo de personas. Se espera también que pongan atención al estado de su servicio en materia de clima laboral. Deberán promover la conciliación de responsabilidades laborales con obligaciones familiares y desarrollar acciones para prevenir el acoso laboral y sexual. Así también deberán fortalecer el rol de los directivos, jefaturas y liderazgo de las personas.

7.3.2 Trabajo en mesas sectoriales

En el marco de la Mesa ANEF-Gobierno, en agosto de 2014 se constituyó una Mesa de Género y Código de Buenas Prácticas Laborales (CBPL). Desde entonces se ha procesado y revisado información estadística sobre personal disponible y brechas salariales en la Administración Central del Estado; se realizó un balance sobre el SADP a diez años de funcionamiento; se han organizado dos talleres de análisis de la Ley N°20.545 (modifica normas de protección a la maternidad e incorpora el permiso postnatal parental) y de la jurisprudencia de la Contraloría General de la República en la materia; y, por último, está en proceso una propuesta de estudio para evaluar el impacto del CBPL.

El Gobierno, la CUT y las organizaciones gremiales del Sector Público suscribieron un acuerdo en noviembre 2014¹⁸, en el que comprometieron un conjunto amplio de medidas dentro de las cuales se encuentran la fijación de un reajuste general de remuneraciones, se precisaron valores para aguinaldos de Navidad 2015 y Fiestas Patrias 2015, se estableció un bono de escolaridad, uno de vacaciones y un aporte a los Servicios de Bienestar, entre otras medidas vinculadas a aspectos remuneracionales. Respecto a medidas relacionadas con la agenda de género efectivamente se realizaron compromisos en materia de inversión en infraestructura de cuidado infantil en los servicios que tienen establecimientos propios, derecho a cuidado infantil por parte de los padres, postnatal parental de las funcionarias públicas (se acuerda el envío durante 2015 de un proyecto de ley para que durante ese período a las funcionarias se les pague la remuneración con igual tratamiento que en el caso del descanso postnatal), difusión y promoción del cumplimiento del nuevo instructivo presidencial sobre buenas prácticas laborales, evaluación para el fortalecimiento del CBPL -incluyendo materias de igualdad de oportunidades y de igualdad salarial-.

17 http://www.serviciocivil.gob.cl/sites/default/files/gabpres_001_2015_instructivo_bpl.pdf

18 http://www.serviciocivil.gob.cl/sites/default/files/protocolo_acuerdo.pdf

7.3.3 Implementación de la Reforma Tributaria: Mesa de trabajo para la no discriminación y género en procesos de reclutamiento y selección

La implementación de la Reforma Tributaria es uno de los desafíos más importantes que enfrenta el Ministerio de Hacienda durante el presente gobierno.

En ese marco, el esfuerzo asociado al proceso de fortalecimiento institucional en el que se encuentran los servicios públicos que forman parte de la administración tributaria es significativo. La contratación conjunta asociada a este fortalecimiento supera las 900 personas mediante un proceso gradual que se extiende hasta 2018 (Servicio Nacional de Aduanas, el Servicio de Impuestos Internos y la Tesorería General de la República).

Los mencionados servicios, en conjunto con el Servicio Civil -que participa en carácter de asesor- y el Ministerio de Hacienda constituyeron la Mesa de Trabajo para la no discriminación y género en procesos de reclutamiento y selección.

Además de reuniones periódicas para la preparación de contenidos en materia de sensibilización y capacitación en no discriminación y género que mantienen las unidades de género, los servicios que componen la Mesa realizaron actividades de capacitación.

A partir de los resultados de esas actividades e insumos generados, se avanzó en la elaboración de orientaciones que constituirán un insumo importante en los procesos de selección y reclutamiento de los servicios involucrados.

Las concepciones sobre hombres y mujeres se proyectan como prejuicios inconscientes, es decir, sesgos hacia ciertos grupos o categorías. A efectos de este proyecto se ha definido como importante ser conscientes de sus efectos en los procesos de reclutamiento y selección y de la necesidad de establecer como objetivo explícito reducir cualquier sesgo que pudiese existir al momento de realizar las contrataciones programadas en el marco de la implementación de la Reforma Tributaria.

Este trabajo servirá para generar capacidades que serán relevantes en otros procesos del área de personas.

7.4 MUJERES EN ALTOS CARGOS

Para levantar restricciones en términos de desarrollo profesional, es necesario revertir la subrepresentación femenina en espacios de poder. Por eso, para el período 2014-2018 se estableció que: “Desde el primer semestre de Gobierno se integrará al menos una mujer, a cada uno de los directorios de las empresas públicas. Y buscaremos durante el Gobierno la forma de incentivar una mayor presencia de mujeres en los directorios de las empresas públicas, poniéndonos como meta alcanzar un 40% en el período de Gobierno.”¹⁹

En línea con esa meta, a fines de 2014 todas las empresas que componen el SEP tenían al menos una mujer en su directorio; de esas en cuatro había una presidenta y en 11 había una vice-presidenta. En términos porcentuales, la presencia femenina en el SEP se situó en 28,3%, aumentando en 23 puntos porcentuales el nivel de cierre de 2013.

¹⁹ Ver Programa de Gobierno Michelle Bachelet 2014-2018. “Chile de Todos”.

Cuadro 7.2.
Composición de directorios de empresas del Sistema de Empresas Públicas 2014-2018

Empresa	Número de Directores/as	Número de Mujeres	Cargo
CasaMoneda	5	1	Vicepresidenta
Correos	5	1	Presidenta
Cotrisa	3	1	Vicepresidenta
Portuaria Antofagasta	3	1	Vicepresidenta
Portuaria Arica	3	1	
Portuaria Austral	3	1	
Portuaria Chacabuco	3	1	Vicepresidenta
Portuaria Coquimbo	3	1	Presidenta
Portuaria Iquique	3	1	Vicepresidenta
Portuaria Talcahuano	5	1	
Econssa y LP	5	2	Vicepresidenta
Lago Peñuelas	5	2	Vicepresidenta
EFE	7	1	
EMPORMONTT	3	1	Vicepresidenta
EPSA	5	1	
EPV	5	1	Vicepresidenta
Metro S.A.	7	2	Vicepresidenta
Polla S.A.	7	1	Presidenta
Sasipa	5	3	Presidenta
Zofri S.A.	7	2	Vicepresidenta
Total general	92	25	

Fuente: Sistema de Empresas Públicas, Diciembre 2014.

Por su parte, la SVS puso en consulta una propuesta para la modificación de la Norma de Carácter General (NCG) N°30 que incluye la consulta sobre diversidad en directorios y planta ejecutiva.

La SVS sometió a consulta pública una propuesta de modificación de las Normas de Carácter General (NGC) N°341 y NCG N°30. Estas normas alcanzaban a todas las sociedades anónimas abiertas y tenían por objetivo proveer al mercado de información referente al gobierno corporativo de estas sociedades, fomentando así la adopción de mejores prácticas. Así, se invitó al mercado a colaborar con sus comentarios y a manifestar su interés de participar en las reuniones de trabajo para la elaboración de la normativa final.

Las nuevas NCG N°385 y N°386, resultado de ese proceso de consulta y perfeccionamiento, actualizaron las prácticas recomendadas en cuanto a gobiernos corporativos teniendo en consideración la experiencia y los avances que ha habido sobre la materia en los últimos años tanto a nivel local como internacional.

Se incorporaron prácticas referidas a la diversidad de género en la composición del directorio y en la designación de ejecutivos principales; así como también se consideraron otros aspectos del ámbito responsabilidad social y desarrollo sostenible, del fortalecimiento de los procedimientos y canales anónimos de denuncia ante eventuales irregularidades o ilícitos, de la mejora en la calidad y confiabilidad de la información contenida en la autoevaluación y del fortalecimiento de los procesos de gestión de riesgos.

7.5 OTRAS MEDIDAS

Se aprobó la Ley de Reformas Políticas que incluye incentivos que apuntan a incrementar la presencia de mujeres en el Congreso. Existe evidencia respecto a que una mejor representación de las mujeres, además de aportar diversidad, incide en la formulación de políticas públicas a través de la incorporación de temas que no son cubiertos frecuentemente en espacios masculinizados, por ejemplo, infraestructura que es usada intensamente por mujeres (Chattopadhyay y Duflo, 2004).

Durante 2015, se tramitarán indicaciones al proyecto de ley que regula el tratamiento de la información sobre obligaciones de carácter financiero o crediticio. La construcción de un sistema de información que refleje tanto la historia positiva como la negativa constituye una herramienta eficaz para facilitar el acceso al crédito a las mujeres, quienes en una alta proporción no poseen colaterales inmobiliarios y tienen, en promedio, ingresos más bajos que los hombres.

CONCLUSIONES

El rol de la mujer en la sociedad ha evolucionado notoriamente en el último siglo, consecutivamente se han generado procesos de incorporación de la mujeres en los diversos espacios de participación y decisión de nuestro país. A pesar de los avances aún subsiste una serie de brechas de género que generan dificultades y limitaciones para el desarrollo tanto profesional como integral de las mujeres.

El presente documento da luces de la situación actual de las mujeres en diversos tópicos y de las iniciativas de política pública que se hacen cargo de éstas brechas. A partir de éste análisis se desprende una serie de desafíos que como país es de vital importancia mantener presentes y seguir trabajando en su superación, para así lograr un crecimiento con equidad de género.

Dentro de los principales desafíos se encuentra, en primer lugar, la reducción de la brecha en participación laboral, la cual sigue estando por debajo de los estándares de la OCDE, por lo cual aumentar la participación femenina en el mercado laboral es clave para aumentar el crecimiento. Dentro de las principales políticas públicas que actualmente se desarrollan para elevar la tasa de participación femenina en el mercado laboral se encuentran programas de capacitación, la extensión de la red de salas cunas y jardines infantiles y el subsidio al empleo de la mujer.

También en el ámbito del mercado laboral, se vislumbra un segundo desafío: la disminución de la brecha salarial. Las mujeres ocupadas reciben en promedio ingresos 33% más bajos que los hombres, según la última NESI del INE. Esta brecha ha persistido, con pequeñas variaciones, en los últimos años. Los principales esfuerzos gubernamentales en este tema están relacionados con la inclusión de una perspectiva de género en las negociaciones colectivas para que éstas aborden las brechas salariales que existen.

Un tercer desafío que se encuentra latente es facilitar las condiciones para el emprendimiento femenino, en especial asegurando el acceso de las mujeres al mercado financiero. El emprendimiento es una muy buena opción para que las mujeres participen en el mercado laboral, pero en muchos casos esta opción se ve limitada por la falta de acceso a crédito o capitales semillas que les permita comenzar un emprendimiento. Actualmente se están llevando a cabo programas como “CreceMujer Emprendedora” del BancoEstado, especialmente enfocado en el emprendimiento femenino, además de un sistema de compras inclusivas por parte del Estado que incentiva a las mujeres para que éstas sean proveedoras del Estado.

Por último, a pesar de que hoy en día la mujer representa una porción importante de la fuerza de trabajo del país, las posiciones de liderazgo en el campo laboral en su gran mayoría son ocupadas por hombres. Revertir esta situación constituye un gran desafío, el cual debe ser abordado tanto por las instituciones públicas como por las privadas. Dentro de las medidas de política pública que apuntan a este objetivo se encuentra la Ley de Reformas Políticas, que buscan aumentar la presencia de mujeres en el Congreso y las modificaciones regulatorias para facilitar la incorporación de mujeres a altos cargos de empresas.

ANEXO

ESTADÍSTICAS SOBRE PERSONAL EN EL GOBIERNO CENTRAL

Las siguientes notas metodológicas son aplicables a todos los cuadros de este anexo:

El personal de la dotación y fuera de dotación declarado en los cuadros de este anexo (expuestos a lo largo del texto) corresponde a aquel en funciones al 30 de junio de 2014, según tipo de contrato vigente y conforme al cargo en ejercicio a dicha fecha.

Los cuadros de este capítulo no incluyen el personal de las Fuerzas Armadas, de Orden y Seguridad Pública, como tampoco a senadores o diputados.

Entre los directivos de cada institución incluida en este análisis, se excluye al personal que se desempeña como autoridades de Gobierno, contabilizando a los jefes superiores de servicio y directivos profesionales.

Son autoridades de gobierno la Presidenta, ministros/as, subsecretarios/as, intendentes, gobernadores/as.

El personal disponible incluye personal de la dotación y fuera de la dotación.

Hombres-Personal disponible

Ministerios	Estamentos						Total
	Auxiliar	Administrativo	Técnico	Profesional	Directivo no prof.	Directivo	
Presidencia de la República	10	159	5	49	15	12	250
Congreso Nacional	85	335	516	408	12	35	1391
Poder Judicial	0	2246	0	1234	0	1379	4859
Contraloría General de la República	143	125	73	658	3	41	1043
Ministerio del Interior y Seguridad Pública	262	697	225	1826	9	160	3179
Ministerio de Relaciones Exteriores	69	82	38	812	10	34	1045
Ministerio de Economía, Fomento y Turismo	108	513	280	1612	11	193	2717
Ministerio de Hacienda	427	1130	494	2780	40	445	5316
Ministerio de Educación	573	803	328	2728	19	141	4592
Ministerio de Justicia	409	1929	11891	2520	540	312	17601
Ministerio de Defensa Nacional	280	674	1513	1148	0	58	3673
Ministerio de Obras Públicas	2110	1028	477	2328	30	61	6034
Ministerio de Agricultura	749	403	1857	2430	3	222	5664
Ministerio de Bienes Nacionales	29	38	56	242	3	17	385
Ministerio del Trabajo y Previsión Social	173	674	685	2047	12	174	3765
Ministerio de Salud	8434	3678	6707	25862	61	465	45207
Ministerio de Minería	15	122	18	408	1	18	582
Ministerio de Vivienda y Urbanismo	280	398	316	1842	24	135	2995
Ministerio de Transportes y Telecomunicaciones	38	87	393	537	1	36	1092
Ministerio Secretaría General de Gobierno	24	160	0	138	21	24	367
Ministerio de Desarrollo Social	79	254	92	1071	9	84	1589
Ministerio Sec. Gral. De la Presidencia de la Rep.	0	32	12	102	4	12	162
Ministerio Público	266	383	262	935	0	56	1902
Ministerio de Energía	16	56	62	395	0	40	569
Ministerio del Medio Ambiente	1	28	34	324	4	23	414
Ministerio del Deporte	147	103	578	822	10	26	1686
TOTAL HOMBRES GOBIERNO CENTRAL	14.727	16.137	26.912	55.258	842	4.203	118.079

Fuente: Dipres 2014.

Mujeres-Personal disponible

Ministerios	Estamentos						Total
	Auxiliar	Administrativo	Técnico	Profesional	Directivo no prof.	Directivo	
Presidencia de la República	2	73	4	71	19	16	185
Congreso Nacional	7	203	566	248	8	14	1.046
Poder Judicial	0	3.103	0	2.010	0	1.529	6.642
Contraloría General de la República	11	273	87	594	3	24	992
Ministerio del Interior y Seguridad Pública	57	1.007	276	1.860	2	83	3.285
Ministerio de Relaciones Exteriores	11	275	56	600	5	28	975
Ministerio de Economía, Fomento y Turismo	15	1.024	366	1.568	6	120	3.099
Ministerio de Hacienda	39	1.444	477	2.783	36	208	4.987
Ministerio de Educación	1.895	1.674	6.619	6.785	22	103	17.098
Ministerio de Justicia	443	3.275	3.311	3.535	148	117	10.829
Ministerio de Defensa Nacional	48	590	556	485	0	16	1.695
Ministerio de Obras Públicas	95	816	653	1.305	10	24	2.903
Ministerio de Agricultura	1.689	745	917	1.695	7	60	5.113
Ministerio de Bienes Nacionales	3	119	65	176	3	10	376
Ministerio del Trabajo y Previsión Social	48	1074	1.138	2.356	5	108	4.729
Ministerio de Salud	6.652	13.186	33.248	35.306	52	301	88.745
Ministerio de Minería	4	122	19	191	0	8	344
Ministerio de Vivienda y Urbanismo	40	584	400	1.949	4	74	3.051
Ministerio de Transportes y Telecomunicaciones	19	149	156	397	1	11	733
Ministerio Secretaría General de Gobierno	29	137	0	173	22	13	374
Ministerio de Desarrollo Social	18	491	165	1.779	13	71	2.537
Ministerio Sec. Gral. De la Presidencia de la Rep.	0	19	14	102	9	9	153
Ministerio Público	114	769	268	756	0	38	1.945
Ministerio de Energía	5	112	40	196	0	11	364
Ministerio del Medio Ambiente	0	60	58	402	1	16	537
Ministerio del Deporte	49	125	255	493	4	6	932
TOTAL MUJERES GOBIERNO CENTRAL	11.293	31.449	49.714	67.815	380	3.018	163.669

Fuente: Dipres 2014.

Personal disponible (hombres y mujeres) respecto al total

Ministerios	Estamentos						Total
	Auxiliar	Administrativo	Técnico	Profesional	Directivo no prof.	Directivo	
Presidencia de la República	0,004%	0,082%	0,003%	0,043%	0,012%	0,010%	0,154%
Congreso Nacional	0,033%	0,191%	0,384%	0,233%	0,007%	0,017%	0,865%
Poder Judicial	0,000%	1,899%	0,000%	1,151%	0,000%	1,032%	4,082%
Contraloría General de la República	0,055%	0,141%	0,057%	0,444%	0,002%	0,023%	0,722%
Ministerio del Interior y Seguridad Pública	0,113%	0,605%	0,178%	1,308%	0,004%	0,086%	2,294%
Ministerio de Relaciones Exteriores	0,028%	0,127%	0,033%	0,501%	0,005%	0,022%	0,717%
Ministerio de Economía, Fomento y Turismo	0,044%	0,546%	0,229%	1,129%	0,006%	0,111%	2,064%
Ministerio de Hacienda	0,165%	0,914%	0,345%	1,974%	0,027%	0,232%	3,657%
Ministerio de Educación	0,876%	0,879%	2,466%	3,376%	0,015%	0,087%	7,698%
Ministerio de Justicia	0,302%	1,847%	5,396%	2,149%	0,244%	0,152%	10,091%
Ministerio de Defensa Nacional	0,116%	0,449%	0,734%	0,580%	0,000%	0,026%	1,905%
Ministerio de Obras Públicas	0,783%	0,654%	0,401%	1,289%	0,014%	0,030%	3,172%
Ministerio de Agricultura	0,865%	0,407%	0,985%	1,464%	0,004%	0,100%	3,825%
Ministerio de Bienes Nacionales	0,011%	0,056%	0,043%	0,148%	0,002%	0,010%	0,270%
Ministerio del Trabajo y Previsión Social	0,078%	0,620%	0,647%	1,563%	0,006%	0,100%	3,015%
Ministerio de Salud	5,354%	5,985%	14,181%	21,710%	0,040%	0,272%	47,543%
Ministerio de Minería	0,007%	0,087%	0,013%	0,213%	0,000%	0,009%	0,329%
Ministerio de Vivienda y Urbanismo	0,114%	0,349%	0,254%	1,346%	0,010%	0,074%	2,146%
Ministerio de Transportes y Telecomunicaciones	0,020%	0,084%	0,195%	0,332%	0,001%	0,017%	0,648%
Ministerio Secretaría General de Gobierno	0,019%	0,105%	0,000%	0,110%	0,015%	0,013%	0,263%
Ministerio de Desarrollo Social	0,034%	0,264%	0,091%	1,012%	0,008%	0,055%	1,464%
Ministerio Sec. Gral. De la Presidencia de la Rep.	0,000%	0,018%	0,009%	0,072%	0,005%	0,007%	0,112%
Ministerio Público	0,135%	0,409%	0,188%	0,600%	0,000%	0,033%	1,365%
Ministerio de Energía	0,007%	0,060%	0,036%	0,210%	0,000%	0,018%	0,331%
Ministerio del Medio Ambiente	0,000%	0,031%	0,033%	0,258%	0,002%	0,014%	0,338%
Ministerio del Deporte	0,070%	0,081%	0,296%	0,467%	0,005%	0,011%	0,929%
TOTAL GOBIERNO CENTRAL	9,235%	16,890%	27,197%	43,682%	0,434%	2,563%	100,000%

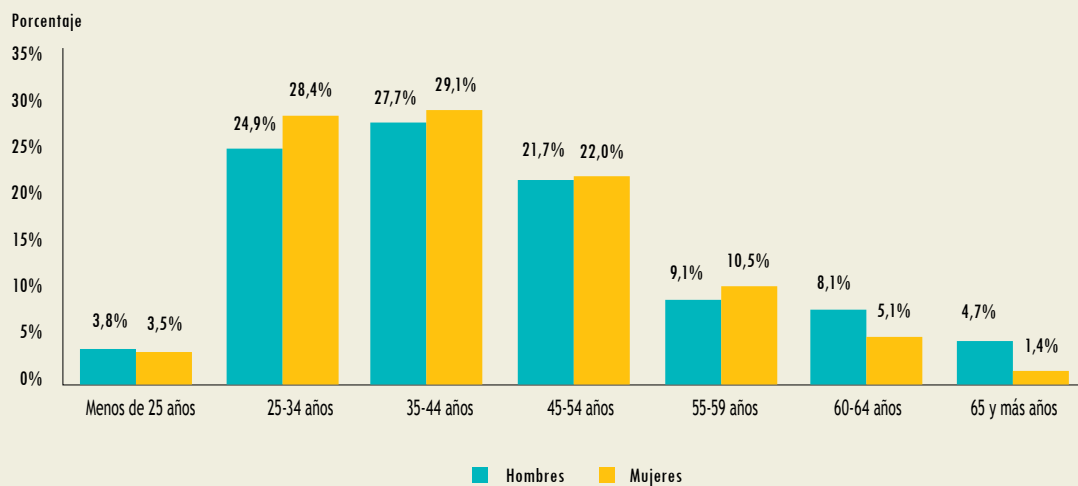
Fuente: Dipres 2014.

Porcentaje de mujeres respecto al total de personal disponible

Ministerios	Estamentos						Total
	Auxiliar	Administrativo	Técnico	Profesional	Directivo no prof.	Directivo	
Presidencia de la República	16,7%	31,5%	44,4%	59,2%	55,9%	57,1%	42,5%
Congreso Nacional	7,6%	37,7%	52,3%	37,8%	40,0%	28,6%	42,9%
Poder Judicial	-	58,0%	-	62,0%	-	52,6%	57,8%
Contraloría General de la República	7,1%	68,6%	54,4%	47,4%	50,0%	36,9%	48,7%
Ministerio del Interior y Seguridad Pública	17,9%	59,1%	55,1%	50,5%	18,2%	34,2%	50,8%
Ministerio de Relaciones Exteriores	13,8%	77,0%	59,6%	42,5%	33,3%	45,2%	48,3%
Ministerio de Economía, Fomento y Turismo	12,2%	66,6%	56,7%	49,3%	35,3%	38,3%	53,3%
Ministerio de Hacienda	8,4%	56,1%	49,1%	50,0%	47,4%	31,9%	48,4%
Ministerio de Educación	76,8%	67,6%	95,3%	71,3%	53,7%	42,2%	78,8%
Ministerio de Justicia	52,0%	62,9%	21,8%	58,4%	21,5%	27,3%	38,1%
Ministerio de Defensa Nacional	14,6%	46,7%	26,9%	29,7%	-	21,6%	31,6%
Ministerio de Obras Públicas	4,3%	44,3%	57,8%	35,9%	25,0%	28,2%	32,5%
Ministerio de Agricultura	69,3%	64,9%	33,1%	41,1%	70,0%	21,3%	47,4%
Ministerio de Bienes Nacionales	9,4%	75,8%	53,7%	42,1%	50,0%	37,0%	49,4%
Ministerio del Trabajo y Previsión Social	21,7%	61,4%	62,4%	53,5%	29,4%	38,3%	55,7%
Ministerio de Salud	44,1%	78,2%	83,2%	57,7%	46,0%	39,3%	66,3%
Ministerio de Minería	21,1%	50,0%	51,4%	31,9%	0,0%	30,8%	37,1%
Ministerio de Vivienda y Urbanismo	12,5%	59,5%	55,9%	51,4%	14,3%	35,4%	50,5%
Ministerio de Transportes y Telecomunicaciones	33,3%	63,1%	28,4%	42,5%	50,0%	23,4%	40,2%
Ministerio Secretaría General de Gobierno	54,7%	46,1%	-	55,6%	51,2%	35,1%	50,5%
Ministerio de Desarrollo Social	18,6%	65,9%	64,2%	62,4%	59,1%	45,8%	61,5%
Ministerio Sec. Gral. De la Presidencia de la Rep.	-	37,3%	53,8%	50,0%	69,2%	42,9%	48,6%
Ministerio Público	30,0%	66,8%	50,6%	44,7%	-	40,4%	50,6%
Ministerio de Energía	23,8%	66,7%	39,2%	33,2%	-	21,6%	39,0%
Ministerio del Medio Ambiente	0,0%	68,2%	63,0%	55,4%	20,0%	41,0%	56,5%
Ministerio del Deporte	25,0%	54,8%	30,6%	37,5%	28,6%	18,8%	35,6%
TOTAL GOBIERNO CENTRAL	43,4%	66,1%	64,9%	55,1%	31,1%	41,8%	58,1%

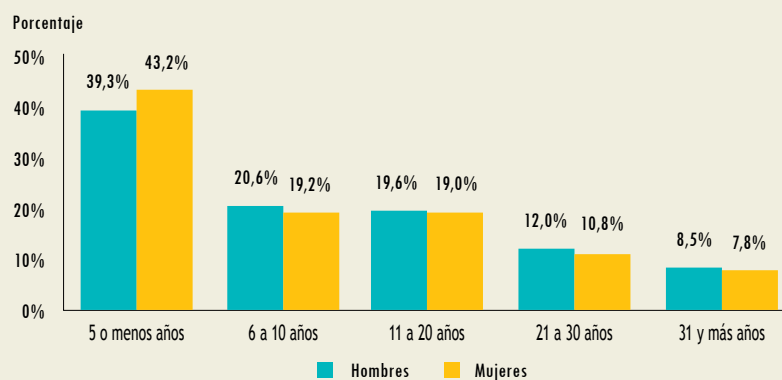
Fuente: Dipres 2014.

Dotación de personal de Gobierno Central (Distribución por edad)



Fuente: Dipres 2014.

Dotación de personal de Gobierno Central (Distribución por años de servicio)



Fuente: Dipres 2014.

Movimientos de personal Gobierno Central

Sexo	Movimientos de personal	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Mujeres	Ascensos y Promociones	3.420	4.135	8.761	2.739	3.076	5.907	20.964	8.903	10.504	8.636	8.047
	Recontrataciones en grado superior	2.662	2.605	2.998	5.038	10.070	8.987	10.110	4.720	6.433	7.732	8.287
Hombres	Ascensos y Promociones	3.404	3.694	5.543	3.936	3.151	3.991	9.959	13.881	4.468	3.773	6.177
	Recontrataciones en grado superior	2.599	1.913	2.589	4.080	5.883	5.428	6.765	3.635	4.878	5.396	6.062

Fuente: Dipres 2014.

Brecha salarial Gobierno Central ⁽¹⁾

Ministerios	Estamentos					
	Auxiliar	Administrativo	Técnico	Profesional	Directivo no prof.	Directivo
Presidencia de la República	0,00%	3,80%	-	-4,26%	-6,36%	-35,86%
Congreso Nacional	-9,01%	11,62%	2,68%	-9,50%		-5,66%
Poder Judicial	-	1,17%	-	6,94%	-	4,59%
Contraloría General de la República	-22,56%	-5,93%	0,88%	-4,67%	-12,41%	4,18%
Ministerio del Interior y Seguridad Pública	-1,12%	0,44%	-9,72%	-6,47%	-23,66%	-6,88%
Ministerio de Relaciones Exteriores	-3,43%	-1,25%	4,20%	-10,73%	-13,80%	-13,01%
Ministerio de Economía, Fomento y Turismo	-10,22%	3,96%	-10,84%	-2,15%	-24,88%	4,89%
Ministerio de Hacienda	-5,23%	7,35%	4,43%	-5,09%	-1,25%	-6,93%
Ministerio de Educación	-17,05%	-1,13%	-47,71%	-24,01%	37,40%	-1,27%
Ministerio de Justicia	-0,48%	4,26%	-10,85%	-11,47%	-1,83%	12,35%
Ministerio de Defensa Nacional	-23,62%	-11,23%	-10,84%	-10,00%	-	-3,67%
Ministerio de Obras Públicas	0,08%	-0,49%	-4,51%	-6,96%	-5,34%	7,57%
Ministerio de Agricultura	-1,99%	-0,68%	10,43%	-5,17%	-14,08%	2,86%
Ministerio de Bienes Nacionales	-3,87%	2,42%	5,31%	1,47%	-15,06%	-1,56%
Ministerio del Trabajo y Previsión Social	-13,84%	-2,96%	1,88%	-7,50%	3,47%	2,35%
Ministerio de Salud	-5,17%	-4,19%	-4,58%	-7,21%	-3,38%	-1,69%
Ministerio de Minería	-6,00%	4,63%	39,88%	-11,29%	-	-9,20%
Ministerio de Vivienda y Urbanismo	0,10%	-1,58%	-0,90%	-5,21%	-7,29%	-3,52%
Ministerio de Transportes y Telecomunicaciones	-1,15%	4,91%	-5,40%	-4,35%		-6,29%
Ministerio Secretaría General de Gobierno	0,00%	-4,93%	-	-10,97%	-9,30%	-5,73%
Ministerio de Desarrollo Social	-3,74%	5,48%	3,29%	-8,64%	-1,79%	1,20%
Ministerio Sec. Gral. De la Presidencia de la Rep.	-	51,84%	-8,82%	-4,66%	-24,02%	-2,28%
Ministerio Público	-2,00%	1,49%	-1,78%	-18,29%	-	-1,86%
Ministerio de Energía	-4,88%	2,30%	10,83%	-4,06%	-	-0,59%
Ministerio del Medio Ambiente	-	3,41%	4,23%	-3,04%	-11,98%	-9,25%
Ministerio del Deporte	-11,73%	-4,60%	-10,70%	-4,62%	-5,83%	3,39%
TOTAL	-12,70%	-8,14%	-37,47%	-17,16%	-5,40%	11,59%

(1) (Salario promedio mujer- Salario promedio hombre)/ Salario promedio hombre.
Fuente: Dipres 2014.

GLOSARIO Y DEFINICIONES

CADP: Consejo de Alta Dirección Pública

CASEN: Encuesta de Caracterización Socioeconómica Nacional

CBPL: Mesa de Género y Código de Buenas Prácticas Laborales

Coefficiente de Gini: Indicador, toma el valor 0 si la distribución del ingreso es perfectamente igualitaria y 1 si es completamente desigualdad.

CORFO: Corporación de Fomento de la Producción

CUT: Central Unitaria de Trabajadores

Dipres: Dirección de Presupuestos

EME: Encuesta de Microemprendimiento

ENE: Encuesta Nacional de Empleo

ENAP: Empresa Nacional del Petróleo

EUT: Encuesta de Uso del Tiempo

Fuerza de Trabajo: Personas en edad de trabajar que cumplen los requisitos para ser incluidas en la categoría de ocupados o desocupados.

IPSA: Índice de Precio Selectivo de Acciones

JUNJI: Junta Nacional de Jardines Infantiles

NENE: Nueva Encuesta Nacional de Empleo

NESI: Nueva Encuesta Suplementaria de Información

NGC: Norma de Carácter General

OCDE: Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos

PIC: Agenda de Productividad, Innovación y Crecimiento

Población en Edad de Trabajar: Población de 15 años o más.

SADP: Sistema de Alta Dirección Pública

SBIF: Superintendencia de Bancos e Instituciones Financieras

SENAME: Servicio Nacional de Menores

SERNAM: Servicio Nacional de la Mujer

SEP: Sistema de Empresas Públicas

SVS: Superintendencia de Valores y Seguros

Tasa de Participación Laboral: Número de personas en la fuerza de trabajo expresado como porcentaje de la población en edad de trabajar.

BIBLIOGRAFÍA

- Access Economics Pty Ltd. (2004). The Cost of Domestic Violence to the Australian Economy.
- Amorós, J., Guerra, M., Pizarro, O. y Poblete, C. (2011). Mujeres y Actividad Emprendedora en Chile 2010-2011, Global Entrepreneurship Monitor.
- Babson College, (2014). Progress Report on the Goldman Sachs 10,000 Women Initiative: Investing in the Power of Women.
- Banco Interamericano de Desarrollo (BID), ComunidadMujer, (2012). Segunda Encuesta Nacional sobre Mujer y Trabajo en Chile, Voz de Mujer 2012.
- Banco Mundial (2009). Expanding Women's Participation in the Private Sector in Latin America: Qualitative Methodes - Focus Groups Women Entrepreneurs.
- Banco Mundial, (2012). Informe Sobre el Desarrollo Mundial: Igualdad de Género y Desarrollo, Panorama General.
- Banco Mundial. (2013). Mujer, Negocios y la Ley 2014.
- Cárdenas, A. (2013). Mujeres y Poder: Participación en Espacios de Decisión. Informe de Prensa. Instituto de Investigación en Ciencias Sociales, Universidad Diego Portales.
- Chattopadhyay, R., Duflo, E. (2004). Women as Policy Makers: Evidence from a Randomized Policy Experiment in India, *Econometrica*, 72 (5) : 1409 - 1443
- ComunidadMujer (2009). Emprendimiento Femenino en Chile: Propuestas de Futuro, Serie de Estudios.
- ComunidadMujer (2014). ¿Qué estudian mujeres y hombres?, Serie de Estudios.
- ComunidadMujer. (2012). Encuesta Voz de Mujer 2012.
- Corporaciones Humanas. (2014). Percepciones de las Mujeres Sobre su Situación y Condiciones de Vida en Chile 2014", Décima Encuesta Nacional.
- Demirguc-Kunt, A., Klapper, L (2012), Measuring Financial Inclusion, The Global Findex Database. Policy Research Working Paper 6025, The World Bank
- Domos. (2010). Estimación del Costo de la Violencia Contra las Mujeres en Chile en el Contexto Intrafamiliar, Servicio Nacional de la Mujer (SERNAM).
- Duvvury, N. et al. (2013). Intimate Partner Violence: Economic Costs and Implications for Growth and Development. Women's Voice, Agency and Participation Research Series, N° 3.
- Eswaran, M. (2014). Why Gender Matters in Economics, Princeton University Press.
- GFK Adimark. (2013). Encuesta Nacional de Victimización por Violencia Intrafamiliar y Delitos Sexuales.
- Grupo Banco Mundial (2015). Doing Business 2015: Going Beyond Efficiency
- GTZ, Inter-American Development Bank, World Bank, (2010). Women's Economic Opportunities in the Formal Private Sector in Latin America and the Caribbean: A Focus on Entrepreneurship.
- Instituto Nacional de Estadísticas (2013). Nueva Encuesta Suplementaria de Ingresos.
- Instituto Nacional de Estadísticas (2014). Boletín Trimestral de la Nueva Encuesta de Empleo, Número 193.
- Instituto Nacional de Estadísticas (2014). Nueva Encuesta Nacional de Empleo. Boletín Agosto-Septiembre-Octubre 2014.

Ministerio de Desarrollo Social, Observatorio Social, Encuesta CASEN (1990 - 2013) www.ministerio-desarrollosocial.gob.cl/observatorio/casen/

Ministerio de Economía, Fomento y Turismo, (2013). Tercera Encuesta de Microemprendimiento 2013: Emprendimiento y Género.

Organización para Cooperación y el Desarrollo Económico, OCDE, (2008). Gender and Sustainable Development. Maximizing the Economic, Social and Environmental Role of Women, OCDE Publishing.

Organización para Cooperación y el Desarrollo Económico, OCDE, (2012). Closing the Gender Gap: Act Now, OECD Publishing.

Organización para Cooperación y el Desarrollo Económico, OCDE, (2012). Gender Equality in Education, Employment and Entrepreneurship: Final Report to the MCM 2012, OECD Publishing

Organización para Cooperación y el Desarrollo Económico, OCDE, (2014). Indicators of Gender Equality in Entrepreneurship, Gender Data portal.

Organización para Cooperación y el Desarrollo Económico, OCDE, (2014). Gender Data Portal (2014): Time Use Across The World

Organización para Cooperación y el Desarrollo Económico, OCDE, (2014). Women, Government and Policy Making in OECD Countries: Fostering Diversity for Inclusive Growth, OECD Publishing.

Ormazábal, F. (2014). Variables que Afectan la Tasa de Incumplimiento de Créditos de los Chilenos. Serie Técnica de Estudios N°15, Publicaciones SBIF.

Pailhé, C. (2014). Regulación Financiera y Género: El Enfoque de Género en las Operaciones de la Reforma Financiera de la División de Mercados de Capitales e Instituciones Financieras, Banco Interamericano de Desarrollo (BID).

PNUD (2010), Informe de Desarrollo Humano, Género: Los Desafíos Pendientes. Santiago.

Poniachik, K. (2014). Mujeres en Directorios Corporativos: Un Desafío Pendiente [diapositivas de PowerPoint]. Recuperado de: <http://www.svs.cl/portal/prensa/604/w3-propertyvalue-18676.html>

Sen, A. (1999). Development as Freedom, New York: Knopf.

Servicio de Impuestos Internos, (2014). Volante Reforma Tributaria: Postergación en la Fecha de Pago del IVA para Micro, Pequeñas y Medianas Empresas.

Superintendencia de Bancos e Instituciones Financieras (2014), Género en el Sistema Financiero.

Superintendencia de Bancos e Instituciones Financieras (2014), Informe de Endeudamiento de los Clientes Bancarios.

The World Bank (2014). The Default Marital Property Regime and Women's Entrepreneurship: The Case of Chile. Women, Business and the Law 2014: Removing Restrictions to Enhance Gender Equality.

Tokman, A., (2011). Mujeres en Puestos de Responsabilidad Empresarial Realizado para el Servicio Nacional de la Mujer (SERNAM).

World Health Organization. (2013). Prevalence and Health Effects of Intimate Partner Violence and Non-Partner Sexual Violence.

