

A photograph of three women of different ages (elderly, middle-aged, and young) looking towards the right against a cloudy sky. The women are in profile, and the image is used as a background for the report cover.

Informe GET 2018

Género, Educación y Trabajo: Avances, contrastes y retos de tres generaciones





Informe GET 2018

Género, Educación y Trabajo: Avances, contrastes y retos de tres generaciones

Primera Edición: Septiembre de 2018

Registro de Propiedad Intelectual N° A-294059

Directora Ejecutiva de ComunidadMujer:
Alejandra Sepúlveda Peñaranda

Directora de Estudios de ComunidadMujer e Investigadora Responsable:
Paula Poblete Maureira

Estudios de ComunidadMujer e Investigador Asistente:
Nicolás Aros Marzá

Investigadoras asociadas:
Constanza Díaz Franulic, Gabriela Saieg Artaza

Directora de Comunicaciones de ComunidadMujer:
Claudia Yachan Durán

Editora:
Daniela Mohor Wöhlke

Diseño, Diagramación y Portada:
Francisca Galilea Richard

Fotografía:
Pablo Sanhueza Gutiérrez

Sitio Web: www.informeget.cl

ComunidadMujer
Av. Bustamante 26 piso 6, Providencia, Santiago
562 2222 3130
info@comunidadmujer.cl
www.comunidadmujer.cl

Los contenidos de este Informe pueden ser reproducidos en cualquier medio,
citando la fuente: "ComunidadMujer (2018). Informe GET 2018: Género,
Educación y Trabajo. Avances, contrastes y retos de tres generaciones. Chile." ©

Impreso en Chile.

AGRADECIMIENTOS

BHP Minerals Americas es una empresa internacional que busca ser parte activa, responsable e indispensable para el desarrollo social, económico y sustentable de los países donde opera. Por ello, se comprometió con la meta explícita de alcanzar la paridad de género al 2025; es decir tener un 50% de mujeres en toda su planilla a nivel global. Gracias al apoyo de BHP, pudimos dar continuidad a la investigación iniciada en 2014 y, de ese modo, contribuir al acervo de evidencia que da cuenta de las brechas de género en Chile en materia de Educación y Trabajo, a lo largo del ciclo de vida, analizando las tendencias de las últimas décadas. Ello permitirá colaborar con la superación de dichas brechas y aportar a la construcción de una sociedad más justa, diversa y equitativa.

También queremos expresar nuestra gratitud a Alejandra Sepúlveda, Directora Ejecutiva de ComunidadMujer, por el impulso, visión y sello puesto en la realización de este nuevo Informe GET. Valoramos también el aporte de nuestras directoras Andrea Repetto, Carla Lehmann y María Elena Wood, quienes con su mirada y conocimiento experto enriquecieron este trabajo. Además, queremos agradecer especialmente a Esperanza Cueto, cofundadora de ComunidadMujer, quien presidía nuestra organización al inicio de este proyecto y a Mercedes Ducci, actual presidenta del directorio, por su liderazgo y valiosa contribución al análisis y edición de esta publicación.

Esperamos que este estudio sea una herramienta imprescindible para quienes toman decisiones frente al desafío país de lograr un desarrollo sostenible que exige indiscutiblemente alcanzar la igualdad de género.

ÍNDICE

1. **Introducción** • 9
2. **Acceso paritario a la educación: la revolución del último cuarto de siglo** • 19
 - a. La generación de las “nietas”, líderes en acceso a la educación • 24
 - b. La brecha regional se reduce de generación en generación • 29
3. **Fuerte caída en el número de mujeres que trabajan sin remuneración** • 35
 - a. Tres generaciones y los matices de una misma barrera • 36
 - b. Educación Superior: un factor clave para la inserción laboral de las mujeres • 43
 - c. Las mujeres fuera de la RM participan menos en el mercado laboral • 46
4. **Tasa de participación laboral: las huellas de la división sexual del trabajo** • 51
 - a. Dos generaciones le cambian la cara a la participación laboral femenina • 54
 - b. Acceso a la educación, un imprescindible para una mayor inserción laboral femenina • 58
 - c. Los efectos de la alta centralización de Chile sobre las brechas de género • 62
 - d. Las mujeres dejan progresivamente atrás el empleo doméstico • 64
5. **Ingresos del trabajo y pensiones, la gran deuda** • 69
 - a. Ingresos: Cuánto influye la generación en la brecha de género • 71
 - b. A mayor educación, mayor brecha salarial de género • 75
 - c. Sueldos más bajos, pero menor brecha salarial de género en regiones fuera de la RM • 80
 - d. Pensiones bajas para las mujeres: el epílogo de las desigualdades de género • 84
6. **Conclusiones** • 89
 - a. La vida de las mujeres cambia de una generación a otra; la de los hombres, no • 91
 - b. Vivir en regiones es una desventaja para las mujeres • 92
 - c. El acceso a la educación es crucial para las mujeres • 93
 - d. Confirmado: la brecha salarial de género crece a medida que envejecemos • 94
7. **Bibliografía** • 99
8. **Anexo metodológico** • 103



Introducción



TRES GENERACIONES

A los 57 años, Jacqueline recuerda perfectamente lo difícil que fue, cuando era joven, convencer a su padre de que la dejara estudiar. Ella soñaba con entrar a Ingeniería Comercial. “Tenía cabeza para hacerlo, pero mi papá no quiso que yo fuera a la universidad”, dice. “A mí me criaron pensando que el rol de la mujer era casarse, no tener un título profesional”.

La madre de Jacqueline, Nadia, no terminó el colegio. Se dedicó toda su vida al cuidado de la casa, a criar a sus tres hijos y a ayudar a su marido, quien tenía una fábrica de ropa.

“Al final convencí a mi papá de que, si estudiaba, podría ayudarlo con sus negocios. Me dejó entrar a Diseño de Vestuario en un instituto. Tuve una vida bastante distinta a la de mi mamá, porque ella nunca fue independiente, nunca pudo determinar si quería trabajar fuera de la casa, viajar o hacer otras cosas; ni siquiera manejaba”, dice Jacqueline. “Yo sí tuve esas opciones, pero igual me sentí frustrada, porque hubiese querido optar por una carrera profesional, tener empleos más estables, que me hicieran sentir más completa”.

Después del nacimiento de sus dos hijos —Karina y Sebastián—, Jacqueline dejó de trabajar para cuidarlos, pero las cosas cambiaron cuando se separó y se convirtió en jefa de hogar. Para subsistir, trabajó como vendedora en una AFP, en una joyería y en una inmobiliaria. También tomó un curso de cosmetología y empezó a atender clientas en su casa para no descuidar a sus hijos. Así logró pagarles sus estudios universitarios.

Su hija Karina, de 34 años, es hoy abogada y madre de una niña de pocos meses. Dice:

“Yo he tenido oportunidades infinitamente distintas a las de mi madre, porque siempre se me inculcó que tenía que estudiar. Además, ella se casó a los 22 años y yo a los 32. Son 10 años de diferencia en que tomé otras decisiones y pude tener experiencias que ella no tuvo. Nuestras vidas han seguido rumbos muy distintos y creo que más adelante seguirá siendo así”.

Historias como la de Karina, Jacqueline y Nadia —y el abismo que separa la manera en que cada una va enfrentando las etapas de la vida— son las que reflejan, a través del análisis con base estadística, el presente informe. Un estudio que revela, por ejemplo, que si en la generación de mujeres mayores solo un 34,7% trabajaba por un

suelo entre los 51 y los 55 años, en la generación que nació 20 años después —la de Jacqueline— eran 58,7% las mujeres de esa edad que lo hacían.

En los últimos 25 años muchas cosas han cambiado en Chile. Se consolidó la democracia y aparecieron nuevas formas de expresión ciudadana. La pobreza disminuyó —aunque solo marginalmente la desigualdad socioeconómica— y el país fue categorizado de “alto ingreso” por el Banco Mundial. Las niñas y los niños de Chile se educaron más y ellas superaron a sus pares hombres en tasa de asistencia neta a la Educación Superior. Las mujeres fueron asumiendo más protagonismo, ingresando masivamente al mundo del trabajo. Y aunque las tareas domésticas y de cuidado sigan ocupando una parte muy importante de su tiempo —con una notable subvaloración social—, la progresiva apertura cultural del país permitió que las mujeres comenzaran a proyectarse cada vez más en roles que no se limitan exclusivamente al espacio doméstico. Una mujer llegó a ser Presidenta de la República, dos veces.

Las mujeres de Chile controlaron cada vez más su reproducción y ganaron espacio en sectores en los que antes no tenían cabida. Se ha avanzado, qué duda cabe, hacia un mayor reconocimiento de sus derechos, pero frente a una inequidad de género persistente y profunda, el inédito movimiento feminista que ha marcado la agenda pública este año es la mejor prueba de que falta mucho camino por recorrer.

En los últimos meses, los petitorios y las tomas de las jóvenes universitarias han permitido exponer, como nunca, los efectos devastadores que tiene sobre las mujeres la existencia de una estructura sociocultural que las violenta, día tras día. En el extremo más brutal de esa violencia están los femicidios, que en los siete primeros meses de 2018 ya han causado la muerte de 33 mujeres en Chile (Red Chilena contra la Violencia hacia las Mujeres, agosto 2018). Están las violaciones y los abusos sexuales, cuyas víctimas son mujeres en un 85% de los casos (Ministerio Público, 2017). Está el permanente acoso callejero al que 9 de cada 10 mujeres se enfrenta (Observatorio Contra el Acoso Callejero, 2015). Pero está, también, la violencia menos evidente que se expresa en la subvaloración e invisibilización constante que ellas enfrentan cada día en las aulas, en sus casas, en sus lugares de trabajo, en las calles, en la web y, en la práctica, en casi todos los espacios de la vida pública y privada.

Las jóvenes feministas de hoy cuentan con la fuerza heredada de generaciones de mujeres que han soportado la injusticia de género y han luchado contra ella desde los espacios más cotidianos hasta en las tribunas públicas. Aluden a la necesidad de una Educación No Sexista, porque saben que es en el modelo educativo donde se incuba la desigualdad. Allí las mujeres son inexistentes en la historia o no figuran como autoras en las bibliografías; el acceso a los campos del conocimiento como las Matemáticas o la Física, es limitado para ellas; predominan la falta de atención a sus inquietudes, la mezquindad en los desafíos que se les propone y la estrechez de los tipos de vida a los que se les permite aspirar.

La indignación y hastío de estas jóvenes feministas es también el resultado de la doble carga con la que se castiga a su género: la de trabajar fuera y dentro de la casa. El ingreso masivo de las mujeres a la Educación Superior y al mundo laboral constituyó una revolución importante. Pero esta no incluyó la incorporación de los hombres al

En los últimos meses, los petitorios y las tomas de las jóvenes universitarias han permitido exponer, como nunca, los efectos devastadores que tiene sobre las mujeres la existencia de una estructura sociocultural que las violenta, día tras día.

espacio doméstico. Desde la infancia, las mujeres son víctimas de la división sexual del trabajo que hace que las responsabilidades del cuidado del espacio hogareño recaigan mayoritariamente en ellas. Entre los 5 y los 17 años, las niñas pasan 50% más horas a la semana que los niños haciendo tareas domésticas (EANNA, 2012) y ese patrón establecido de conductas de género no mejora con el paso del tiempo. Este informe muestra, por ejemplo, que las mujeres laboralmente inactivas siguen siendo mucho más numerosas que sus pares hombres y que la principal razón que esgrimen para explicar su imposibilidad de estudiar o de tener un trabajo remunerado son principalmente las tareas domésticas.

Lo más grave de esta realidad es que, aunque partan con todas las condiciones y capacidades para tener una vida de experiencias enriquecedoras, las mujeres siguen tropezando con obstáculos que, a medida que avanzan en la vida, les impiden aprovechar todas las oportunidades que quisieran explorar. Rápidamente quedan en desventaja frente a los hombres.

INFORME GET 2016

En 2016, ComunidadMujer publicó su primer Informe GET (Género, Educación y Trabajo), precisamente con el objetivo de observar la evolución de las brechas de género en las últimas tres décadas y analizar cómo lo que ocurre en las etapas tempranas de la vida influye en las diferencias que van apareciendo más tarde entre ambos sexos. Titledo “La brecha persistente. Primer estudio sobre la desigualdad de género en el ciclo de vida. Una revisión de los últimos 25 años”, el informe logró —gracias al procesamiento de un gran número de datos¹— establecer las diferencias que existen en Chile entre hombres y mujeres en materia de Educación y Trabajo e identificó lo que llamó las “12 piedras en el zapato” que entorpecen el desarrollo de las mujeres.

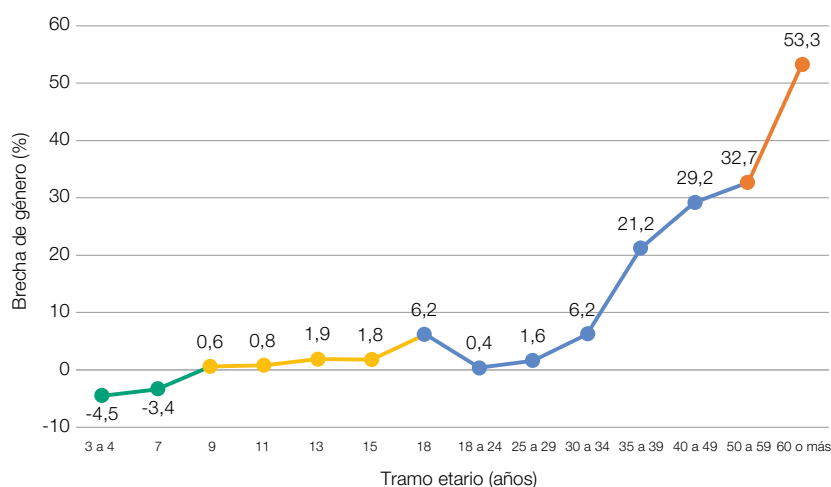
Así, el informe mostró, entre otras cosas, cómo los estereotipos de género, la naturalización del trabajo doméstico en las niñas, el embarazo adolescente, una enseñanza diferenciada en Matemáticas y también un ambiente cultural que sigue quitándoles poder de decisión, limitan a las niñas y les impiden desarrollar todo su potencial. Motivarlas a estudiar materias consideradas “masculinas”, como las Matemáticas, las Ciencias, la Tecnología o la Ingeniería, incentivarlas a emprender en esos ámbitos, mostrarles que tienen todas las capacidades para brillar al igual que sus compañeros y abrirles la posibilidad de hacerlo, ha sido una de las metas de la campaña #LasNiñasPueden de ComunidadMujer que, junto con otras iniciativas, apunta justamente a liberar a las mujeres de estas “piedras en el zapato” y darles el espacio que se merecen en la sociedad.

Al comparar la información estadística disponible para el último año, el primer Informe GET permitió mostrar cómo, a medida que avanzan en su ciclo de vida, las mujeres van quedando en desventaja. Las pruebas de habilidades sociales, adaptativas, comunicacionales y

1 Para hacer este informe se sistematizaron cientos de indicadores contruidos a partir de todas las fuentes secundarias —encuestas y registros administrativos— disponibles en el país entre 1990 y 2014.

cognitivas muestran que en la primera infancia las niñas tienen más capacidades que los niños. Pero a poco andar esta ventaja se revierte para acrecentarse sistemáticamente con la edad, con un punto de inflexión muy importante a partir de la adolescencia, en las pruebas estandarizadas de Matemáticas. Eso se traduce en un desempeño más bajo en el área cuando son jóvenes, en las estremecedoras diferencias salariales que existen entre ellas y sus colegas hombres cuando participan del mundo del trabajo y, más tarde, en la abrumadora desigualdad que caracteriza la vejez de las mujeres con sus bajas pensiones.

GRÁFICO 1.1 Brechas de género [(H-M)/M] a lo largo del ciclo de vida.



Fuente: Elaboración propia en base a diversas fuentes.

Nota: No es posible escoger una única variable para comparar a lo largo del ciclo de vida. Hasta los 7 años se consideraron las únicas pruebas estandarizadas disponibles. Entre los 9 y los 18 años, se consideraron los resultados en las pruebas estandarizadas de matemáticas, por su correlación positiva con el nivel de ingresos futuros. En la adultez se consideraron los salarios y en la vejez, las pensiones².

El primer Informe GET mostró, además, que existe un continuo entre Educación y Trabajo y que las desigualdades de género se explican, en gran medida, por la trayectoria recorrida por hombres y mujeres desde la etapa escolar.

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

Esta realidad exige que se identifiquen con urgencia las carencias y barreras que enfrentan las mujeres, así como las diferencias que persisten entre su desarrollo y el de los hombres, para poder tomar medidas que permitan derribarlas desde la etapa más temprana. Comprender esto como un ciclo de vida fue el primer aporte del Informe GET, publicado en 2016.

INFORME GET 2018

En esta segunda versión se quiso dar un paso más. A diferencia de la versión anterior, en la que se hizo una lectura transversal de los datos para observar, como si fueran varias fotografías, la realidad de los niños y niñas, jóvenes, personas adultas y mayores en momentos definidos, el Informe GET 2018 podría compararse con una película. Una película que sigue la evolución de la brecha entre hombres y mujeres a medida que las distintas generaciones van envejeciendo, con el objetivo de confirmar la relación que existe entre avanzar en edad y la magnitud de las brechas de género.

Para poder armar esta película se recurrió a un método distinto al que se usó en el informe anterior. Hacer una lectura longitudinal de los datos exigió ciertas adecuaciones, porque con los indicadores existentes no siempre es posible hacer un trabajo de seguimiento a distintas generaciones. Es así como se hizo un estudio pseudo-longitudinal (o panel sintético), que consiste en el seguimiento de generaciones dentro de una serie de bases de datos —principalmente de las encuestas nacionales con medición regular como CASEN, ENE y ESI—, que componen parte importante de la riqueza estadística disponible en nuestro país. Estas generaciones son definidas como grupos de personas que comparten “sexo” y “edad” (como aproximación del año de nacimiento), características invariables en el tiempo que permiten identificar a “tipos ideales” en las mediciones periódicas para poder establecer las comparaciones y el análisis de trayectoria.

De esa manera, a través del procesamiento de cientos de datos, el Informe GET 2018 explora la realidad de mujeres y hombres de tres generaciones, que podrían virtualmente corresponder a la de una población de mayor edad —“las abuelas y los abuelos”, en el documento—, sus hijas e hijos —caracterizadas aquí como “las madres y los padres”—, y sus “nietas y nietos”. Ese trabajo permite identificar las diferencias que marcan las distintas etapas de vida por las que pasan las mujeres, en comparación con los hombres, según el momento en el que nacieron.

Las tres generaciones escogidas corresponden a personas nacidas entre 1940 y 1944 —como Nadia—, 1960 y 1964 —como Jacqueline— y 1980 y 1984 —como Karina—. Dos décadas separan una generación de la siguiente, lo que da cuenta de los cambios en el contexto en el que crecieron y permite ver, a través del análisis de datos, la evolución social, legal y cultural que ha tenido la construcción de género en nuestro país.

Las primeras nacieron justo después de la creación, en 1935, del Movimiento Pro-Emancipación de las Mujeres de Chile (MEMCH), que bajo el liderazgo de Elena Caffarena se organizó para hacer valer sus demandas, muchas de las cuales, tristemente, siguen vigentes hoy.

Las jóvenes feministas de hoy cuentan con la fuerza heredada de generaciones de mujeres que han soportado la injusticia de género y han luchado contra ella desde los espacios más cotidianos hasta en las tribunas públicas.

Crecieron en tiempos en que la tasa de analfabetismo en personas de 15 años o más alcanzaba un 26,7% de la población y el promedio de escolaridad apenas superaba los 4 años (Díaz, Lüders y Wagner, 2016). Asimismo, pocas mujeres se proyectaban haciendo otra cosa que dedicarse exclusivamente al cuidado de la familia y, si lo hacían, las barreras a las que se enfrentaban eran demasiado difíciles de derrumbar: solo un 25,6% de ellas participaba en el mercado laboral en 1940 (Díaz *et al.*, 2016). Desde el MEMCH exigían igualdad de derechos sociales, económicos y jurídicos para las mujeres. Entre sus reivindicaciones estaba, por ejemplo, recibir el mismo salario que los hombres por igual trabajo, algo que está aún lejos de ocurrir. Sin embargo, las mujeres de esa generación ganaron algunas batallas: fueron de las primeras chilenas en llegar a la mayoría de edad y tener el derecho a voto (1934 en elecciones municipales y 1949 en elecciones parlamentarias y presidenciales). También nacieron justo antes de que, en 1946, apareciera el Partido Femenino Chileno dirigido por María de la Cruz, quien se convertiría en 1953 en la primera mujer en llegar al Senado en nuestro país.

Sus hijas — las “madres” de este informe —, en tanto, nacieron en una década marcada por la ola feminista de los años 60 y crecieron en tiempos en que el ideal igualitario fue ganando fuerza. Por la vía de la incorporación de la planificación familiar en las políticas de salud pública, el uso de la pastilla anticonceptiva se hizo masivo y, entre 1960 y 1970, la tasa global de fecundidad pasó de 5,4 hijos a 3,6 hijos por mujer (INE, 2005). La creciente incorporación de las mujeres al trabajo remunerado fue reconocido a través de la aprobación, en 1961, de la Ley de Jardines Infantiles, Fuero Maternal y Salas Cunas en empresas con más de 20 trabajadoras. En 1969 se creó, además, la Oficina Nacional de la Mujer, primera entidad del Estado dedicada a asuntos de las mujeres y, tres años más tarde, nació la Secretaría Nacional de la Mujer. Pero las mujeres no solo se abrieron espacio en el ámbito de las políticas públicas, también lo hicieron a nivel cultural. Fue en 1967 que apareció Revista Paula, pionera en levantar tabúes sobre asuntos relacionados con el mundo femenino y las desigualdades de género. Muchas recuerdan vívidamente, entre otros, los textos de Isabel Allende y su mordaz columna “Civilice a su hombre”.

Las hijas de estas mujeres, es decir, la generación de “las nietas” en este informe, nacieron en un contexto muy diferente, marcado por la dictadura cívico-militar y su falta de libertad. Llegaron a la adultez en tiempos de grandes cambios, con la transición ya en proceso y un Congreso activo — fines del 90 y el comienzo del siglo XXI — adoptándose leyes importantes para ellas en el ámbito jurídico, político, de salud y trabajo. Destacan la ley que establece la igualdad jurídica entre hombres y mujeres (1999), las modificaciones a la Ley sobre Violencia intrafamiliar (2005), la legislación que autoriza a las matronas del sector público a entregar anticonceptivos, incluyendo los de emergencia (2010) y, siete años más tarde, la ley que regula la despenalización del aborto en tres causales (2017). Igualmente importante fueron la creación del Subsistema de Protección Integral a la Infancia, Chile Crece Contigo — que permitió, entre otras cosas, acceso a salas cunas a niños y niñas cuya madre, padre o guardador/a se encuentre trabajando, estudiando o buscando trabajo y pertenezcan al 60% más pobre (2009) — y las medidas que buscan resguardar los derechos de las mujeres que se desempeñan en el servicio doméstico (2014). También se aprobó una ley que, aunque letra muerta, resguarda el derecho a la igualdad en las remuneraciones entre mujeres y hombres

(2009) y la legislación que le puso fin al sistema binominal y garantiza una mayor inclusión de las mujeres a la vida política a través de un sistema de cuotas 60/40 en las listas parlamentarias (2015).

Las mujeres de esta generación comenzaron su vida activa en tiempos en que el machismo es más cuestionado y en que ellas parecen estar mejor preparadas para exigir de manera masiva el fin de las discriminaciones. Violencia de género, brecha salarial, escasa presencia de las mujeres en altos cargos, publicidad estereotipada, son solo algunas de las expresiones de las múltiples formas de sexismo que persisten. Es necesario que la institucionalidad y el marco legislativo estén a la altura de la demanda por el cambio cultural propiciada.

El Informe GET 2018 revisa la experiencia de estas tres generaciones en cuatro ámbitos: la educación, la inactividad, la participación laboral y los ingresos y pensiones. Para facilitar la comprensión del aporte de este estudio, se expuso, para cada uno de los indicadores analizados, la comparación con los resultados de la primera versión del Informe GET (con los datos actualizados según la última estadística nacional disponible). De esa manera, se buscó hacer más evidente la distinción entre el análisis transversal (fotografía) y el longitudinal (película). El objetivo es que para cada variable se pueda corroborar o desmentir la hipótesis planteada por el dato inicial.

A lo largo del Informe GET 2018 se vislumbra un hecho revelador: La vida de las abuelas, madres y nietas difiere completamente, tal como lo ilustra la historia de Nadia, Jacqueline y Karina. La de los abuelos, padres y nietos, en cambio, es muy parecida en las variables que se investigaron en este estudio. Esto refuerza la idea de que se puede hacer mucho como sociedad para permitir que las capacidades de las mujeres se expresen con todo su potencial y se ponga fin a las discriminaciones de las que son víctimas diariamente. Mujeres como Jacqueline, su hija Karina y las que les siguen ahora en esta nueva ola feminista están convencidas de que se puede.

Los datos que aporta el Informe GET 2018 también apuntan en esa dirección. Con ellos se espera seguir contribuyendo al desarrollo de un entendimiento más certero de las dinámicas socioculturales de género para poder así abordar los desafíos que implican, de manera sistémica, focalizada y eficiente. Convertir la eliminación de las desigualdades de género en un objetivo estratégico es lo que ha hecho que las sociedades más desarrolladas sean un mejor lugar para nacer, crecer, trabajar, liderar y envejecer. En definitiva, un mejor lugar para vivir.



Acceso paritario a la educación: la revolución del último cuarto de siglo



En Chile se han realizado, desde la segunda mitad del siglo pasado, esfuerzos sostenidos para aumentar los niveles de cobertura del sistema educacional formal. Eso permitió llegar a la obligatoriedad de la Educación Media, lo que, sumado al aumento de la oferta de matrículas en la Educación Superior, se ha traducido en un alza de los años de escolaridad de la población. En el gráfico 2.1 se observa que entre 1990 y 2015 ha existido un incremento constante de la escolaridad³ promedio en la población de 25 años o más, de ambos sexos. Sin embargo, todos los años las mujeres presentan una escolaridad levemente inferior a la de los hombres.

Al mismo tiempo, si se analiza más a fondo la evolución del acceso a la educación en cada uno de los niveles—Parvularia, Básica, Media y Superior— destacan algunos matices. Según datos de la Encuesta CASEN, la cobertura de la Educación Parvularia (0 a 5 años) no muestra diferencias significativas entre niñas y niños y casi se ha triplicado en las últimas décadas. Para el período 1990-2015, la tasa neta de asistencia⁴ presenta, de hecho, un incremento que va de 15,7% a 48,1% entre las mujeres y de 16,1% a 49,7% entre los hombres (ver gráfico 2.2.a).

Esto parece ser el resultado de la ampliación de la cobertura de la Educación Parvularia que se dio en Chile durante la primera década del 2000. Los hallazgos de diversos estudios de Neurociencia y Ciencias Sociales, que demuestran la importancia de la estimulación en los primeros años de vida para el desarrollo futuro y la superación de las desigualdades, instalaron el tema con mayor relevancia en la agenda social y política. También influyó la necesidad de incrementar la participación laboral de las mujeres, sobre todo en los estratos más vulnerables.

En ese sentido, ocurrieron dos cambios institucionales relevantes. El primero fue la promulgación de la Ley N° 20.379 en 2009, que institucionalizó el Subsistema de Protección Integral a la Infancia, “Chile Crece Contigo”, que depende del Ministerio de Desarrollo Social (entonces llamado Ministerio de Planificación). La norma permitió garantizarles a los niños y niñas de las familias que integran el 60% de la población socioeconómicamente más vulnerable, el acceso a sala cuna y jardín infantil en jornada parcial. El segundo cambio institucional fue la

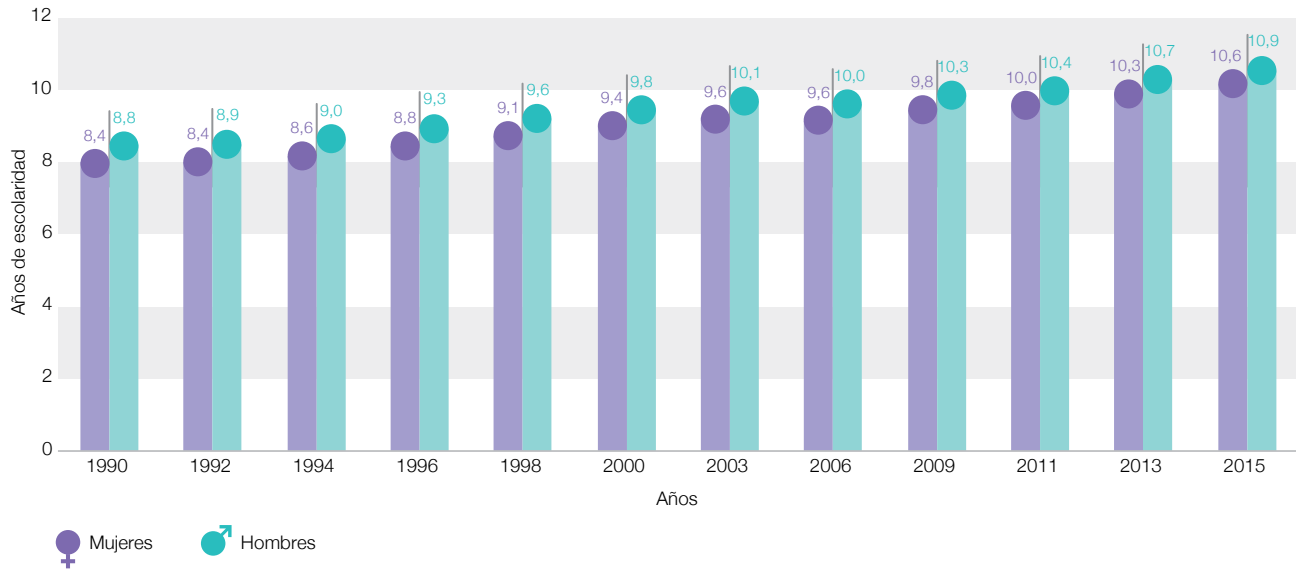
La cobertura de la Educación Parvularia (0 a 5 años) no muestra diferencias significativas entre niñas y niños y casi se ha triplicado en las últimas décadas.

3 La escolaridad corresponde a la cantidad de años completos de educación de la población de 25 años o más de un país, excluyendo los años de las repeticiones de curso.

4 Corresponde al cociente entre el número de personas pertenecientes a un grupo etario específico que asiste a un nivel educacional determinado y la población total de dicho grupo de edad.

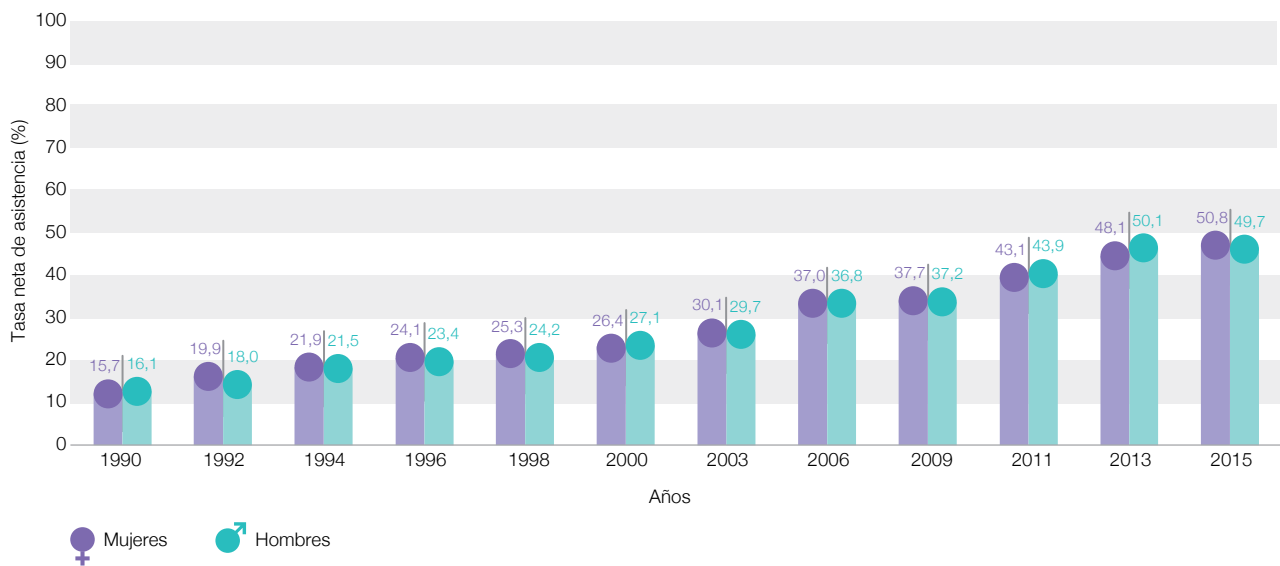
promulgación, en 2013, de la Ley N° 20.710, que estableció la gratuidad en el acceso al jardín infantil (Nivel Medio Menor) y la obligatoriedad del Kinder (Segundo Nivel de Transición).

GRÁFICO 2.1 Años de escolaridad promedio (25 años o más), por sexo, 1990-2015.



Fuente: Elaboración propia en base a Encuesta CASEN, 1990-2015. Ministerio de Desarrollo Social.

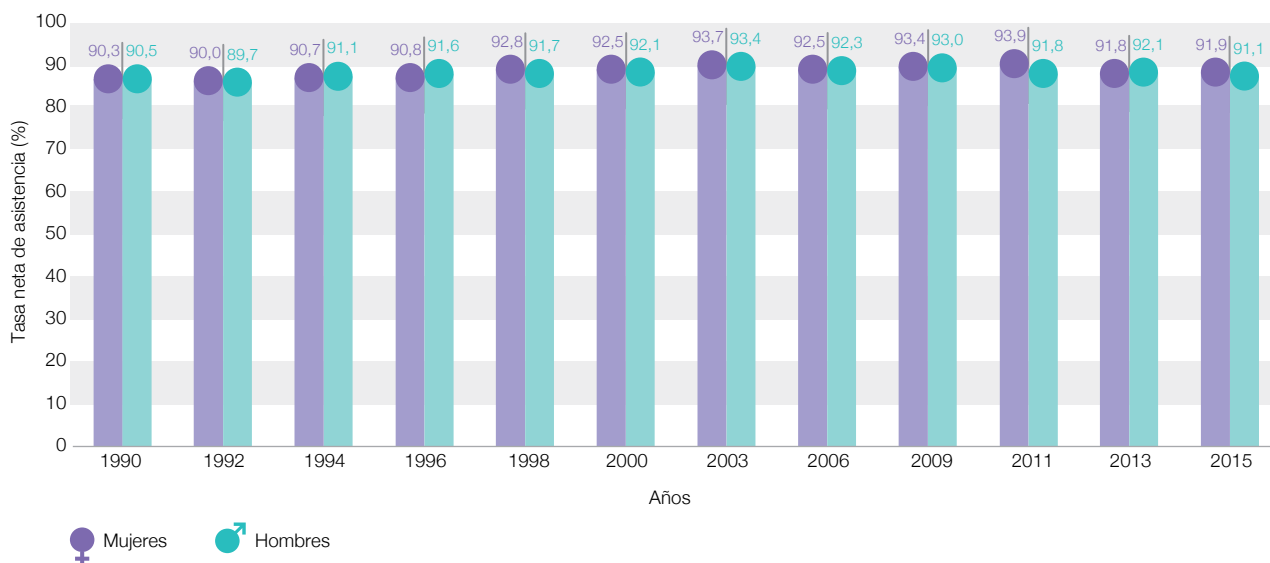
GRÁFICO 2.2.a Tasa neta de asistencia a Educación Parvularia (0 a 5 años), por sexo, 1990-2015.



Fuente: Elaboración propia en base a Encuesta CASEN, 1990-2015. Ministerio de Desarrollo Social.

La tasa neta de asistencia a Educación Básica (6 a 13 años) no presenta diferencias sustantivas por género ni cambios relevantes durante los últimos 25 años, pues a inicios de la década de los 90 ya se situaba en un nivel cercano a la universalidad. Para el período 1990-2015, se puede notar que solo pasó de 90,3% a 91,9% en las mujeres y de 90,5% a 91,1% en los hombres (ver gráfico 2.2.b).

GRÁFICO 2.2.b Tasa neta de asistencia a Educación Básica (6 a 13 años), por sexo, 1990-2015.



Fuente: Elaboración propia en base a Encuesta CASEN, 1990-2015. Ministerio de Desarrollo Social.

La Educación Básica es la que presenta las mayores tasas de asistencia neta de todo el sistema escolar. Este resultado no es tan sorprendente si se considera que el desarrollo de la instrucción primaria en Chile es un proceso de larga data, que tuvo sus inicios a mediados del siglo XIX y cerró su fase gestacional en 1920 con la promulgación de la Ley N° 3.654 de Educación Primaria Obligatoria. Esta legislación estableció un mínimo de cuatro años de instrucción para todos los niños y niñas menores de 13 años. Posteriormente, en 1929, la Ley N° 5.291 introdujo, entre otras modificaciones, la obligatoriedad de seis años de instrucción, que más tarde se extendió a ocho en el marco de una profunda reforma educacional iniciada en 1965, bajo el gobierno de Eduardo Frei Montalva. Fue entonces que se logró prácticamente la universalización de la Educación Básica.

En el caso de la Educación Media (14 a 17 años), cuya obligatoriedad recién fue establecida mediante la Ley N° 19.876 en 2003, se observa una tasa neta de asistencia creciente en las dos últimas décadas, con una leve pero persistente ventaja para las mujeres. En efecto, si en 1990 dichas tasas eran de 61,4% para ellas y de 58,5% para ellos, en 2015 ascendieron a 74,8% y 71%, respectivamente (ver gráfico 2.2.c).

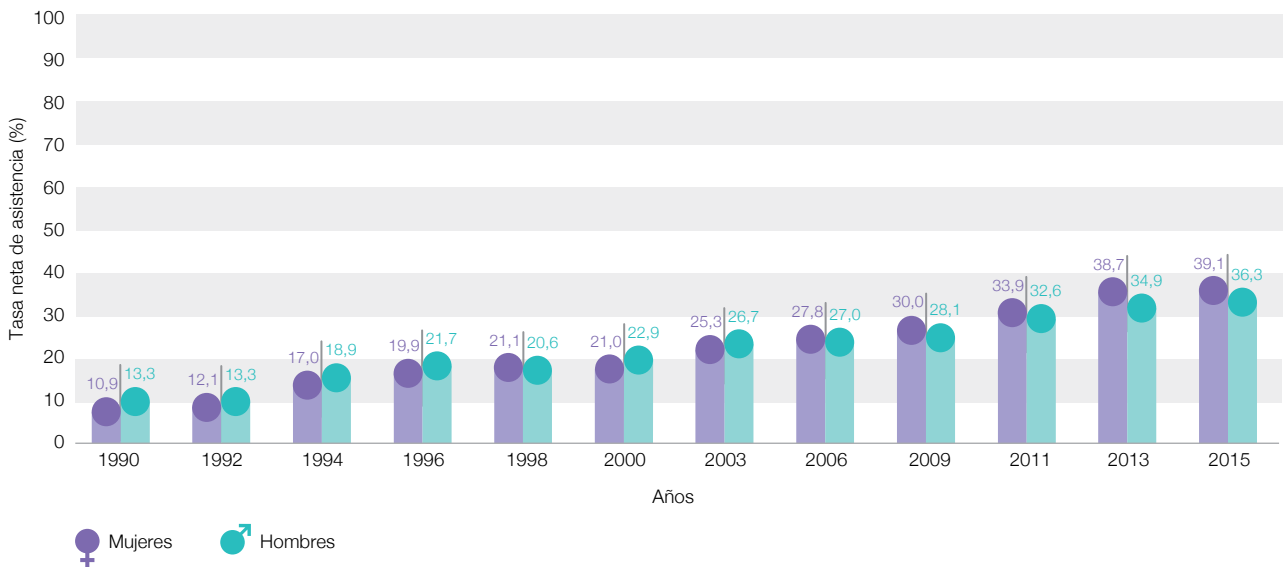
GRÁFICO 2.2.c Tasa neta de asistencia a Educación Media (14 a 17 años), por sexo, 1990-2015.



Fuente: Elaboración propia en base a Encuesta CASEN, 1990-2015. Ministerio de Desarrollo Social.

Finalmente, el acceso a la Educación Superior (18 a 24 años) también experimentó un importante aumento en las dos últimas décadas, con mayor fuerza en las mujeres. Así, entre 1990 y 2015, las tasas de asistencia pasaron de 10,9% a 39,1% en las mujeres, y de 13,3% a 36,3% en los hombres (ver gráfico 2.2.d).

GRÁFICO 2.2.d Tasa neta de asistencia a Educación Superior (18 a 24 años), por sexo, 1990-2015.



Fuente: Elaboración propia en base a Encuesta CASEN, 1990-2015. Ministerio de Desarrollo Social.

Entre los factores que podrían explicar este incremento se encuentra la creación de un nuevo marco normativo que, en 1981, llevó a la reestructuración de las Universidades Estatales. Estas nuevas normas no solo permitieron expandir el sistema de Educación Superior creando instituciones privadas sin financiamiento estatal, sino que también constituyeron un reconocimiento formal a dos nuevos tipos de instituciones educacionales: los Institutos Profesionales y los Centros de Formación Técnica.

Asimismo, el aumento de la asistencia a la Educación Superior fue posible gracias a la mayor asignación de ayudas estudiantiles, como créditos y becas. En el caso de las mujeres, sin embargo, se suman otros factores. Su ingreso masivo a nuevos espacios públicos, como la Educación Superior y el mercado laboral, está estrechamente relacionado con cambios a nivel de sociedad. Se postergó la maternidad y la fecundidad disminuyó⁵. Además, los sistemas de valores se han ido redefiniendo, lo que les ha permitido a las mujeres asumir nuevos roles antes atribuidos exclusivamente a los hombres.

Resumiendo, lo que se hace evidente a través de este análisis transversal es que **en las últimas décadas las tasas de asistencia educacional aumentaron para todos los niveles y las diferencias de género existentes tienden a favorecer —aunque marginalmente— a las mujeres.**

En las últimas décadas las tasas de asistencia educacional aumentaron para todos los niveles y las diferencias de género existentes tienden a favorecer —aunque marginalmente— a las mujeres.

a LA GENERACIÓN DE LAS “NIETAS”, LÍDERES EN ACCESO A LA EDUCACIÓN

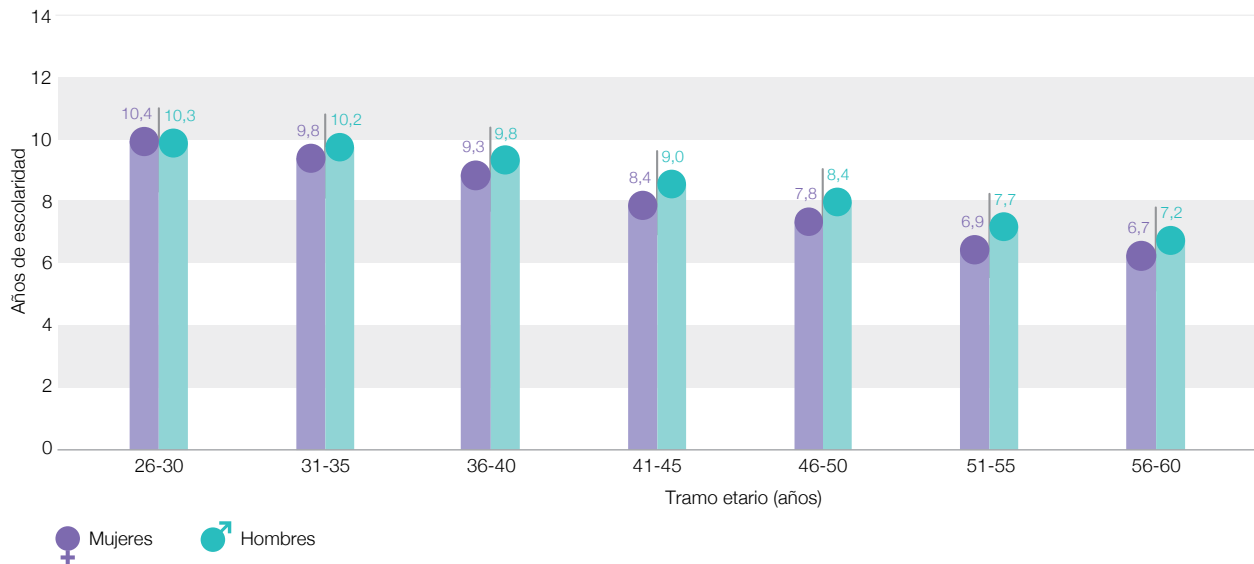
El aumento en la cobertura del sistema educacional ha traído como consecuencia un aumento considerable de los años de escolaridad promedio de la población. Eso se refleja en personas de todas las edades y de ambos sexos. Efectivamente, el promedio de años de estudios en 2015 es más alto en todos los rangos etarios, en comparación con 1990 (ver gráficos 2.3.a y 2.3.b). Sin embargo, en ambos momentos, es la gente más joven —entre 26 y 30 años— la que alcanza el promedio de escolaridad más alto y se observa que luego, este decrece constantemente a medida que avanza la edad. Por otro lado, mientras en 1990 —salvo para los más jóvenes, donde no se observan diferencias estadísticamente significativas— se evidencia una mayor escolaridad en los hombres (para todos los tramos sobre los 30 años, las diferencias son estadísticamente significativas), en 2015 la diferencia de escolaridad es casi nula en todos los rangos de edad (todas las diferencias son estadísticamente significativas).

Al analizar esta información de manera longitudinal y observar la evolución del promedio de años de escolaridad de las personas a medida que cada generación envejece, se puede notar que mujeres y hombres registran un aumento en este indicador durante los primeros rangos de edad. Esto puede explicarse porque en esa etapa de la vida es cuando las personas suelen terminar sus estudios secundarios o

⁵ Durante las últimas décadas, Chile ha disminuido sus niveles de fecundidad hasta aproximarse a los exhibidos por los países desarrollados. En efecto, la Tasa Global de Fecundidad se encuentra por debajo del nivel de reemplazo poblacional (2,1 hijos/as por mujer) en 2015 (1,7 hijos/as por mujer) (CELADE, 2015).

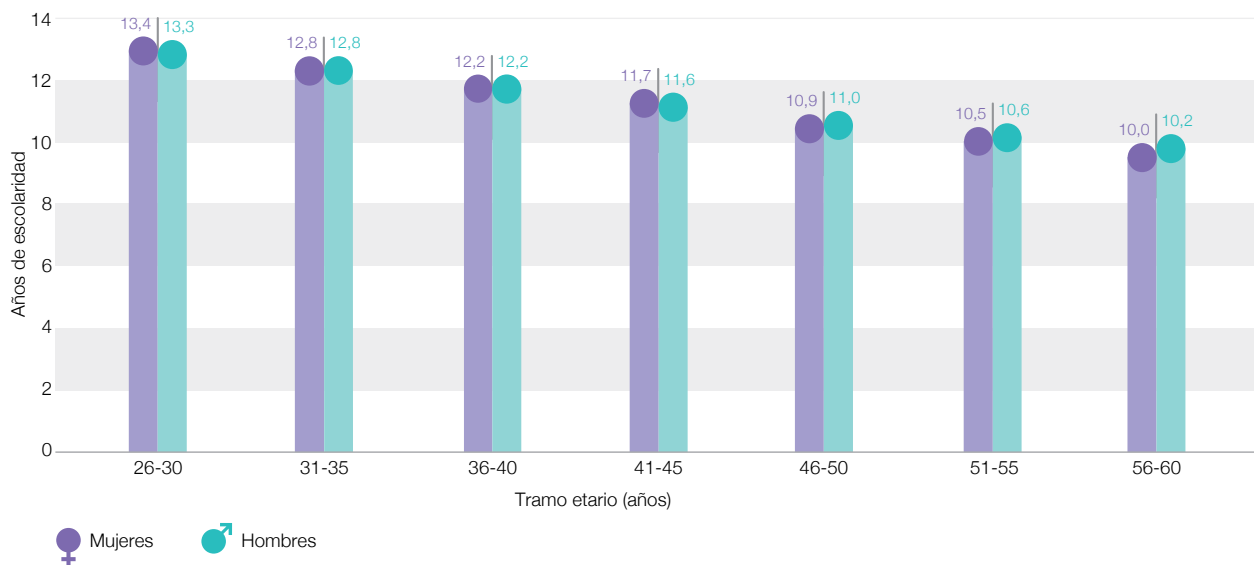
superiores. Por otro lado, se observa que en los tramos etarios que siguen, el promedio de años de escolaridad de cada generación se mantiene estable a medida que envejecen. Eso también hace sentido, ya que hombres y mujeres de todas las generaciones no suelen seguir estudiando pasados los 30 años.

GRÁFICO 2.3.a Años de escolaridad promedio según tramo etario, por sexo, 1990.



Fuente: Elaboración propia en base a Encuesta CASEN, 1990. Ministerio de Desarrollo Social.

GRÁFICO 2.3.b Años de escolaridad promedio según tramo etario, por sexo, 2015.



Fuente: Elaboración propia en base a Encuesta CASEN, 2015. Ministerio de Desarrollo Social.

En el gráfico 2.4 se compara lo que ocurre a lo largo de la trayectoria de vida de tres generaciones destacadas: la de los “abuelos y abuelas” (línea azul; nacidos/as entre 1940 y 1944); la de “los padres y madres” (línea roja nacidos/as entre 1960 y 1964); y la de los “nietos y nietas” (línea verde; nacidos/as entre 1980 y 1984). Los datos revelan que cada generación supera ampliamente en años de escolaridad a quienes podrían ser sus padres o madres, durante el mismo rango de edad. Eso vale para ambos sexos. La generación de los nietos/as es la única —entre las generaciones destacadas— que supera los 12 años de escolaridad promedio (Educación Media completa) en los rangos etarios para los que se tiene información.

Desde esta perspectiva longitudinal se puede analizar con más detalle lo que se expone en los gráficos 2.3.a y 2.3.b en relación con las diferencias de género que persisten. Tal como se indicó anteriormente, en 1990 los hombres mayores contaban con más años de escolaridad que sus pares mujeres, mientras que el acceso a la educación se hacía más igualitario en las generaciones más jóvenes. Al comparar por sexo las generaciones destacadas, se observa algo similar: la generación de los “abuelos y abuelas” es la única en presentar una brecha de medio año de escolaridad a favor de los hombres. En las generaciones de “padres y madres”, y de “nietos y nietas”, prácticamente no hay diferencias en años de escolaridad en los rangos etarios para los que se tiene información.

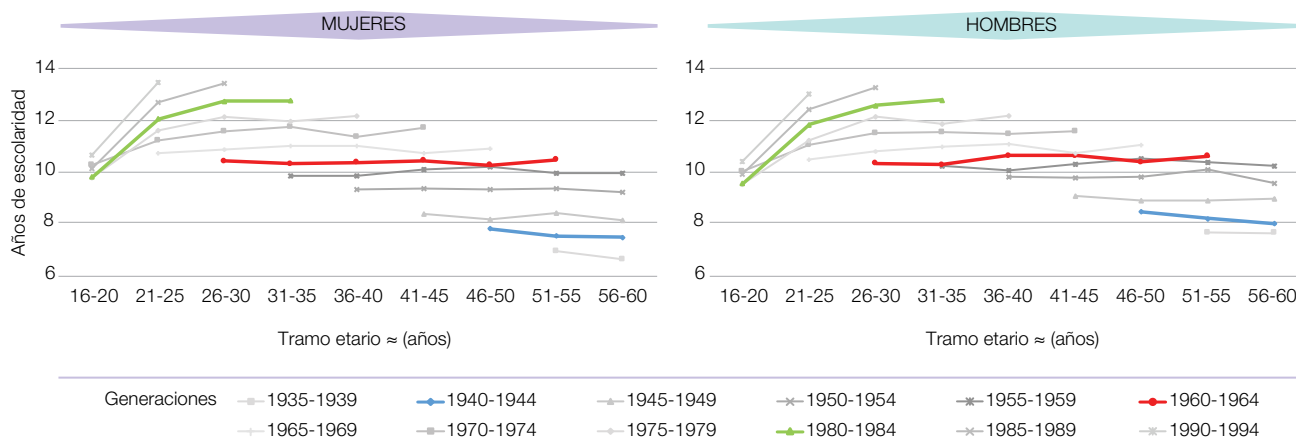
Por lo tanto, si se mira la información de manera transversal, como si fueran fotografías de la situación en un momento y otro (1990 y 2015), se pueden identificar tres realidades respecto de los cambios que se han producido en los últimos 25 años. En primer lugar, los años de escolaridad aumentaron. También se ve que, entre las dos fechas, los hombres siempre contaron con más años de escolaridad. Sin embargo, si se analizan los datos por tramo etario, se puede observar que, en las generaciones más jóvenes, las mujeres alcanzaron más años de escolaridad que los hombres.

Al observar los datos de manera longitudinal —es decir, considerando la trayectoria de escolaridad de cada una de las generaciones, como si se tratara de una película— se puede concluir que la brecha de género en años de escolaridad se mantiene constante una vez pasados los 30 años de edad.

En relación con la cobertura alcanzada, el gráfico 2.5 muestra que, a inicios de los 90, menos de 2 de cada 10 niños y niñas recibían Educación Parvularia (0 a 5 años) y que la tasa de asistencia era prácticamente la misma entre mujeres y hombres (no hay diferencias estadísticas significativas). Avanzando en nivel, el acceso a la educación formal mejora, pues en Educación Básica (6 a 13 años), la tasa de asistencia neta llega casi a quintuplicarse respecto de la tasa en Educación Parvularia, alcanzando una cifra de 9 de cada 10 infantes. Además, sigue sin mostrar diferencias relevantes de género, pues, aunque las diferencias sean estadísticamente significativas, son absolutamente marginales. Luego, en la Educación Media (14 a 17 años), la tasa de asistencia educacional se reduce en un tercio —se pasa a 6 de cada 10 adolescentes—, disminución que afecta un poco más a los hombres que a las mujeres, presentándose entonces, una brecha estadísticamente significativa en favor de las mujeres. A nivel de la Educación Superior (18 a 24 años), la participación decrece considerablemente —alcanzando solo 1 de cada 10 jóvenes— con diferencias estadísticamente significativas a favor de los hombres.

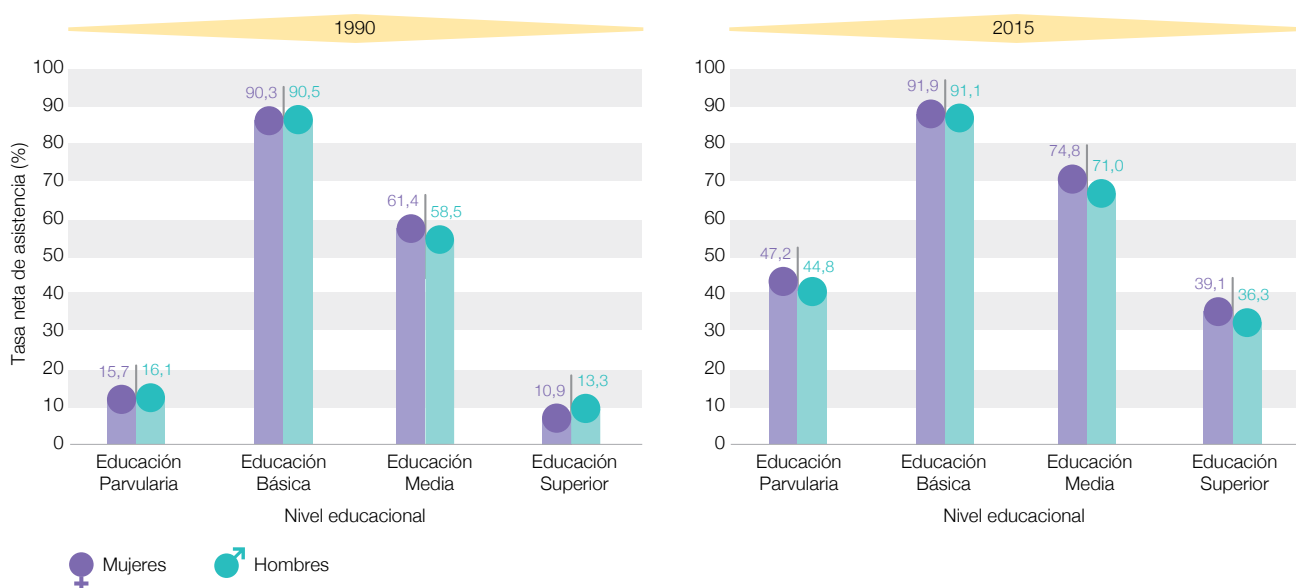
Cada generación supera ampliamente en años de escolaridad a quienes podrían ser sus padres o madres, durante el mismo rango de edad. La generación de los nietos/as es la única —entre las generaciones destacadas— que supera los 12 años de escolaridad promedio y que muestra más años de escolaridad promedio en las mujeres que en los hombres.

GRÁFICO 2.4 Años de escolaridad promedio según generación y tramo etario, por sexo.



Fuente: Elaboración propia en base a Encuesta CASEN, 1990-2015. Ministerio de Desarrollo Social.

GRÁFICO 2.5 Tasa neta de asistencia educacional según nivel, por sexo, 1990 y 2015.



Fuente: Elaboración propia en base a Encuesta CASEN, 1990 y 2015. Ministerio de Desarrollo Social.

En 2015, se observa un incremento de la tasa de asistencia neta en todos los niveles educativos respecto a 1990. En la Educación Parvularia (0 a 5 años), la cobertura alcanza a 5 de cada 10 niños y niñas y no se observan diferencias de género importantes a nivel estadístico. En la Educación Básica (6 a 13 años), aunque se registre un leve incremento en la asistencia neta, esta se mantiene en 9 de cada 10 infantes. Tampoco se ven diferencias estadísticas relevantes entre mujeres y hombres. En la Educación Media (6 a 13 años), 7 de cada 10 adolescentes van al colegio y, nuevamente, no hay diferencias estadísticamente significativas entre

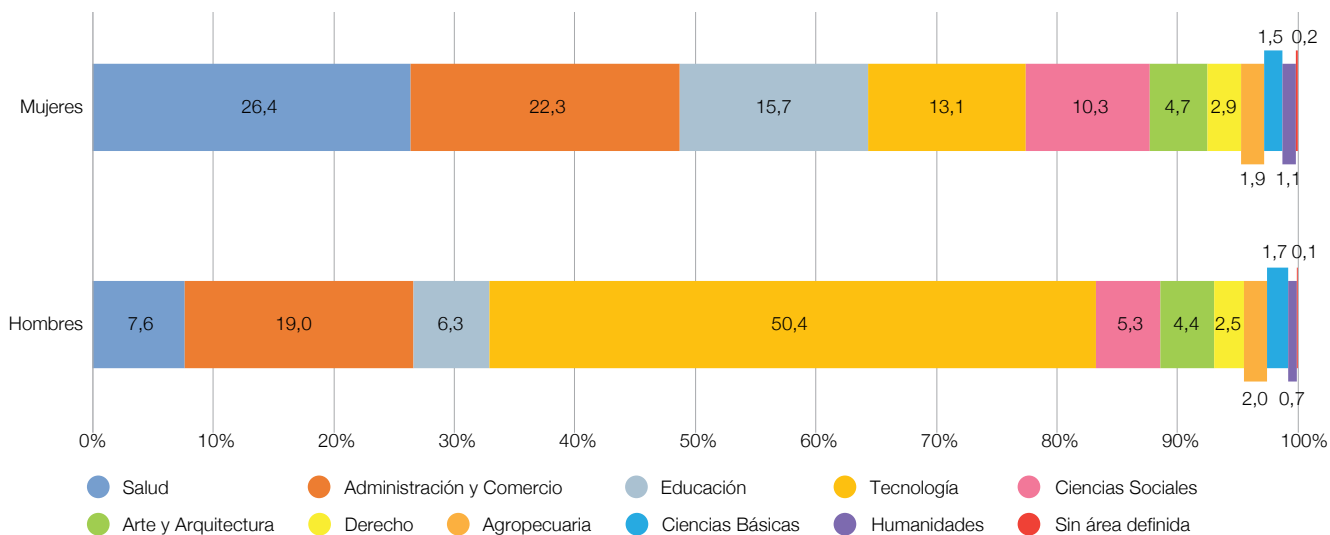
ambos sexos. Finalmente, la asistencia a la Educación Superior (18 a 24 años) se triplica, alcanzando casi 4 de cada 10 jóvenes y presenta una leve diferencia, estadísticamente significativa, en favor de las mujeres.

Sumado a la ampliación de la matrícula y las facilidades financieras de acceso, en el caso de las mujeres, este crecimiento tan considerable de la tasa de asistencia neta a la Educación Superior podría explicarse porque en nuestro país alcanzar este nivel educativo es habitualmente considerado como el mecanismo principal para superar la exclusión y permitir la movilidad social. Es posible que ellas, con mayor o menor consciencia, intuyan que la única forma de validarse en el espacio público es a través de los estudios y depositen mayores esperanzas en que su inversión en el sistema educacional les permitirá mejorar sus condiciones materiales en el futuro y construir con mayor autonomía los proyectos de vida que deseen.

Esto, sin embargo, no impide que se dé una segregación respecto de las áreas del conocimiento que las personas eligen estudiar según su sexo. Si bien los datos recién expuestos indican que en 2015 la tasa de asistencia neta a la Educación Superior de las mujeres es más alta que la de los hombres y la matrícula de primer año confirma su superioridad —las mujeres representan un 50,6% de las matrículas universitarias, según datos del SIES, 2018—, ellas no optan por las mismas carreras que ellos.

El gráfico 2.6 muestra que la mayoría de las mujeres que se matriculó en 2015 lo hizo en una carrera del área de la Salud (26,4%), de Administración (22,3%) o de Educación (15,7%).

GRÁFICO 2.6 Distribución de la matrícula de primer año en Educación Superior según área de conocimiento, por sexo, 2015.



Fuente: Elaboración propia en base a matrícula histórica 2007-2018 del Sistema de Educación Superior (SIES).

En el caso de los hombres, la gran mayoría lo hizo en carreras de Tecnología (50,4%), área en la que solo se matriculó un 13,1% de las mujeres. Estos datos evidencian que las preferencias de las mujeres son principalmente por carreras que históricamente han sido subvaloradas socialmente y que tienden a generar menores ingresos. Además, son carreras asociadas a tareas que han sido sistemática y exclusivamente

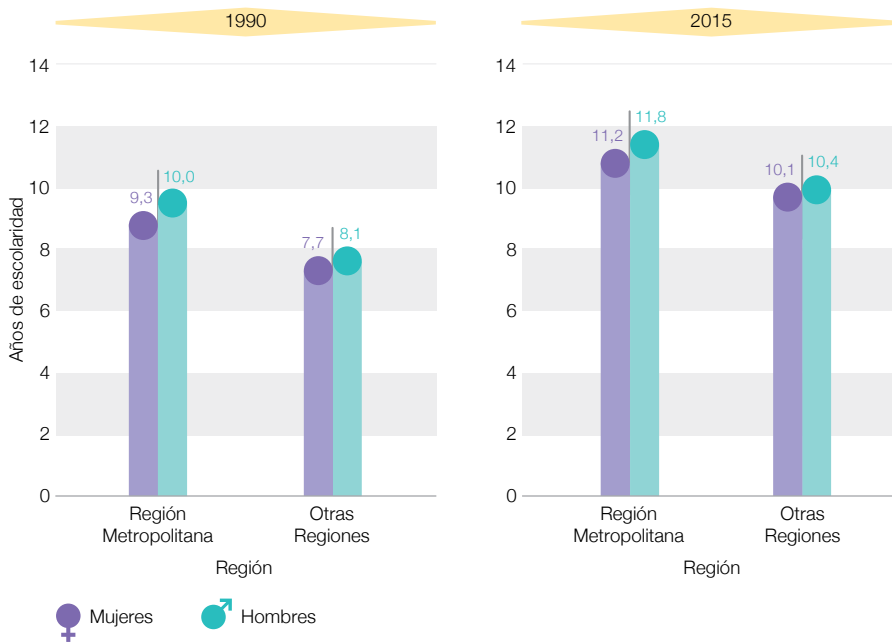
atribuidas a las mujeres: las de cuidado, de enseñanza y relacionadas con los servicios en general.

La otra cara de esta segregación estudiantil es que las mujeres continúan estando prácticamente excluidas de algunas áreas del conocimiento y, por tanto, de determinadas actividades económicas durante su vida activa. Así ocurre, por ejemplo, con las carreras de Ingeniería, Ciencias y Matemáticas, que son disciplinas que ofrecen mejores salarios en el espacio laboral y otorgan un mayor estatus simbólico. La poca presencia de mujeres en esos sectores contribuye a la perpetuación de la brecha salarial y de los estereotipos de género (ComunidadMujer, 2017).

b) LA BRECHA REGIONAL SE REDUCE DE GENERACIÓN EN GENERACIÓN

Chile se caracteriza por su fuerte centralismo. Nuestro país presenta, efectivamente, una alta concentración —presupuestaria y demográfica— en la Región Metropolitana que alcanza el 46,5% del PIB (Banco Central, 2016) y el 40,5% del total de la población (INE, 2017). En ese contexto, no sorprende que los años de escolaridad promedio en la Región Metropolitana no sean los mismos a los de Otras Regiones. En el gráfico 2.7 se observa que, tanto en 1990 como en 2015, las personas que viven en la RM tienen más años de escolaridad que quienes viven en Otras Regiones de Chile. Por otro lado, en esos 25 años, el promedio de años de escolaridad aumentó para ambos sexos, tanto en la RM como en Otras Regiones. Las diferencias de género, a su vez, son muy pequeñas, pero siempre a favor de los hombres.

GRÁFICO 2.7 Años de escolaridad promedio (25 años o más), por sexo, 1990 y 2015.

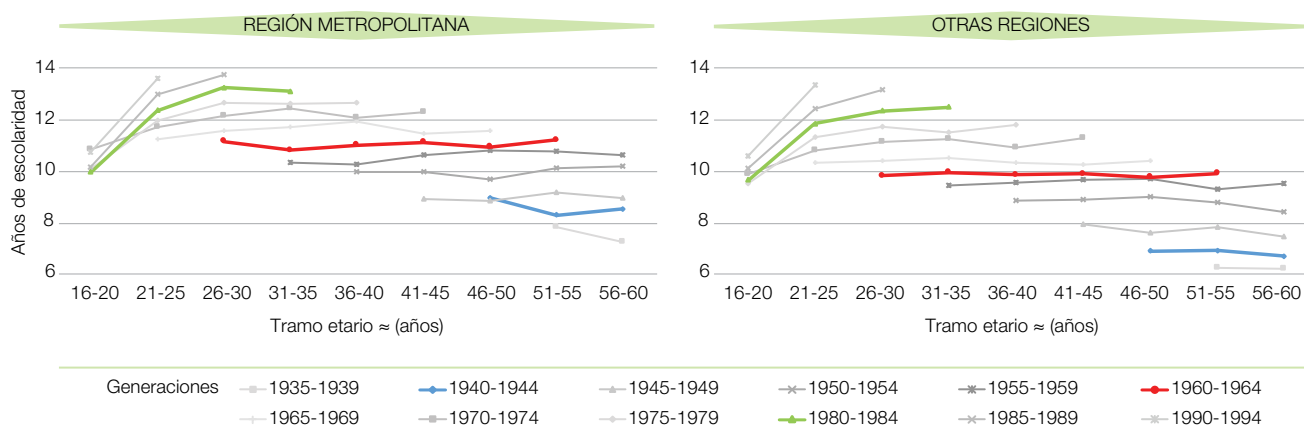


Fuente: Elaboración propia en base a Encuesta CASEN, 1990 y 2015. Ministerio de Desarrollo Social.

Al analizar de manera longitudinal la escolaridad, considerando la generación de nacimiento y el rango de edad de las personas, se observan tendencias muy similares a lo que se describió en el gráfico 2.3. Para ambos sexos y macrozonas, los años de escolaridad aumentan en los rangos de edad más jóvenes, pero dejan de variar pasados los 30 años.

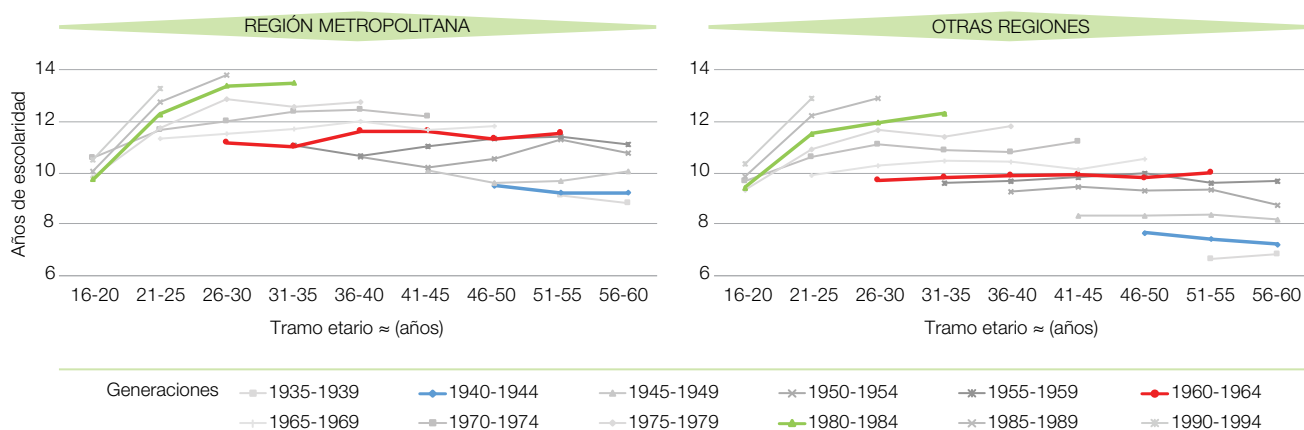
La mirada intergeneracional —que compara las generaciones de los “abuelos/as”, “padres/madres” y “nietos/as”— entrega información similar. Revela que para mujeres y hombres de la RM y de Otras Regiones, las generaciones más jóvenes siempre superan a las mayores. También muestra que los “nietos/as” son la única generación (línea verde) que supera los 12 años de escolaridad.

GRÁFICO 2.8.a Años de escolaridad promedio de mujeres según generación y tramo etario, por macrozona.



Fuente: Elaboración propia en base a Encuesta CASEN, 1990-2015. Ministerio de Desarrollo Social.

GRÁFICO 2.8.b Años de escolaridad promedio de hombres según generación y tramo etario, por macrozona.

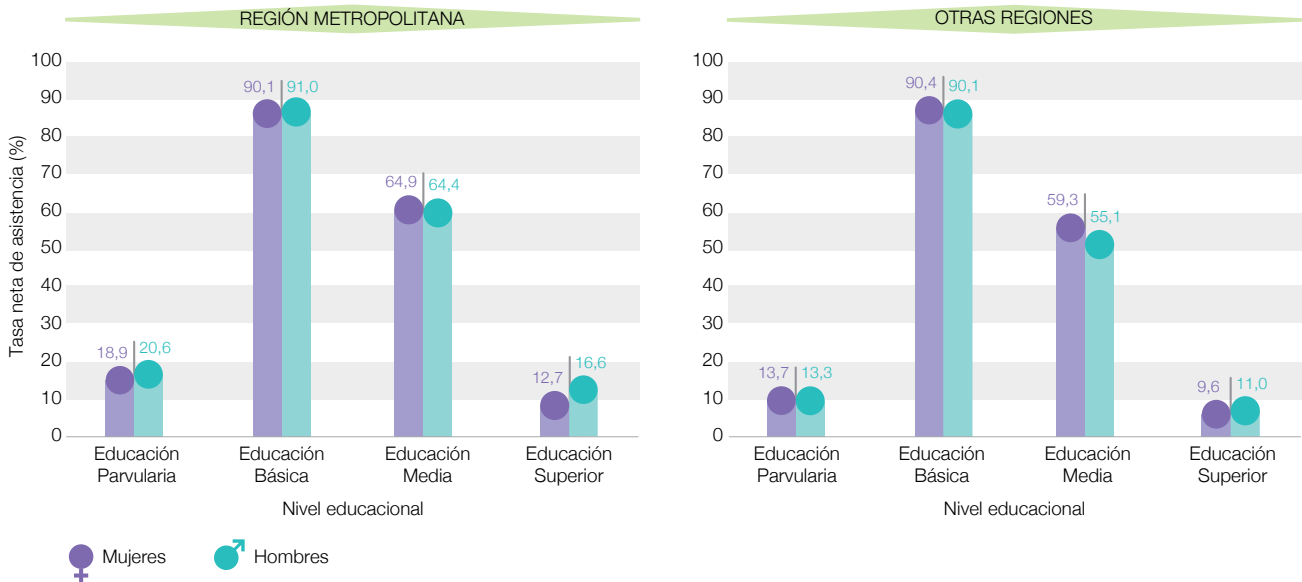


Fuente: Elaboración propia en base a Encuesta CASEN, 1990-2015. Ministerio de Desarrollo Social.

Sin embargo, además de la brecha de género hay una regional: Las mujeres y los hombres de todas las generaciones registran menos años de escolaridad promedio si viven en regiones distintas a la RM. En el caso de las “abuelas” y las “madres”, la diferencia promedio en años de escolaridad entre quienes viven en la RM y quienes lo hacen en Otras Regiones supera el año, mientras que entre las “nietas” la diferencia promedio es de menos de uno. En el caso de los hombres, las diferencias son más pronunciadas entre la capital y el resto del país. Los “abuelos” de la RM y de Otras Regiones tienen una diferencia promedio en años de escolaridad que alcanza casi los 2 años; entre los “padres” la diferencia llega al año y medio, mientras que entre los “nietos” la diferencia promedio no supera el año.

Retomando la perspectiva transversal, el gráfico 2.9 muestra que en 1990 la tasa neta de asistencia en Educación Parvularia, Media y Superior, era notoriamente mayor en la Región Metropolitana que en el resto de las regiones. Es decir, solo la Educación Básica presenta niveles de cobertura similares en la RM y las Otras Regiones. En términos de género, las únicas brechas significativas en términos estadísticos, desfavorables para las mujeres, se dieron en la Educación Superior y eso vale tanto para la RM como para las Otras Regiones.

GRÁFICO 2.9 Tasa neta de asistencia educacional según nivel y macrozona, por sexo, 1990.

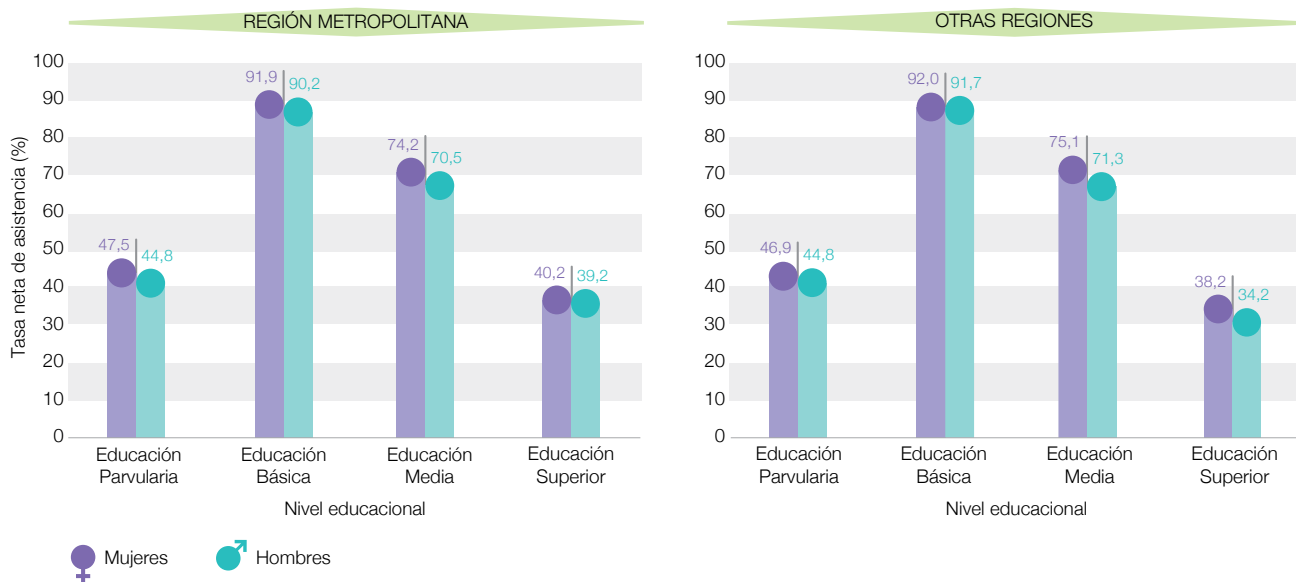


Fuente: Elaboración propia en base a Encuesta CASEN, 1990. Ministerio de Desarrollo Social.

Al contrastar esa información con datos de 2015 (gráfico 2.10), se puede ver que en los últimos años las diferencias en tasas de asistencia educacional se han ido prácticamente anulando en la Educación Parvularia y Media y que la ausencia de diferencia en la cobertura de Educación Básica entre la RM y las Otras Regiones se ha mantenido.

En la Educación Superior las diferencias también se han reducido, pero la tasa de asistencia neta sigue siendo un poco más alta en la RM. Nuevamente, en este último nivel, las diferencias de género continúan teniendo importancia estadística, pero esta vez, a favor de las mujeres.

GRÁFICO 2.10 Tasa neta de asistencia educacional femenina, según nivel y macrozona, 2015.



Fuente: Elaboración propia en base a Encuesta CASEN, 2015. Ministerio de Desarrollo Social.



3.

**Fuerte caída
en el número
de mujeres que
trabajan sin
remuneración**



Los datos recogidos en este capítulo revelan importantes avances en la reducción de la inactividad de las mujeres en distintas edades. “Abuelas”, “madres” y “nietas” han disminuido su tasa de inactividad, pero las brechas de género persisten, debido principalmente a la desigual distribución de las tareas domésticas. En todas las generaciones, las mujeres identifican los quehaceres de la casa y la crianza, que recaen casi siempre en ellas, como la principal razón para no trabajar remuneradamente. Además, todas las mujeres siguen teniendo muchas más probabilidades de estar en la inactividad que los hombres (Encuesta CASEN).

En todas las generaciones, las mujeres identifican los quehaceres de la casa y la crianza, que recaen casi siempre en ellas, como la principal razón para no trabajar remuneradamente.

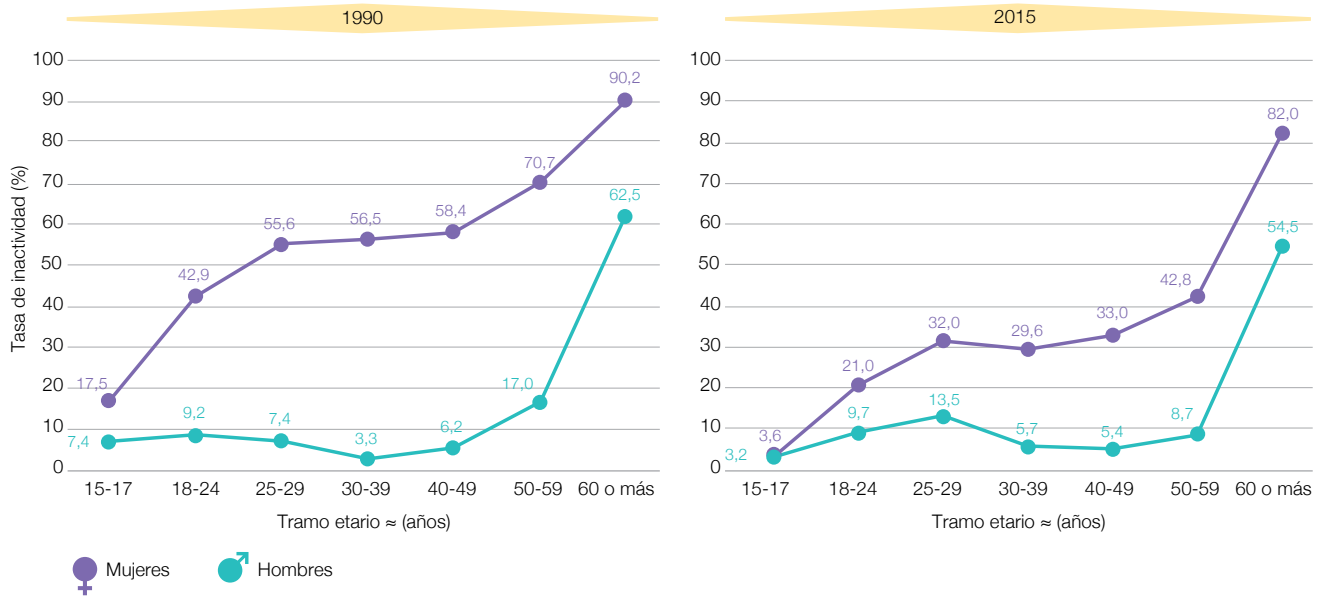
a TRES GENERACIONES Y LOS MATICES DE UNA MISMA BARRERA

El Informe GET 2016 permitió mostrar que la inactividad de las personas se vincula estrechamente con la desigualdad socioeconómica y de género, pues se concentra en las mujeres, así como en los segmentos de menores ingresos y con más baja escolaridad. Aunque persistente, el alcance de la inactividad ha disminuido en Chile entre 1990 y 2015, pero con dinámicas distintas para mujeres y hombres (ver gráfico 3.1).

Entre las y los adolescentes (15-17 años), el acceso masivo a la Educación Media permitió que una gran proporción de mujeres salieran de la categoría de NINI⁶ —es decir, de las personas que no estudian ni trabajan de manera remunerada— para entrar a la de estudiantes. Asimismo, la dedicación exclusiva de los hombres al trabajo remunerado disminuyó de manera muy importante. En ese sentido, los datos de la Encuesta CASEN muestran que la tasa de inactividad entre las mujeres adolescentes descendió a la quinta parte —de 17,5% en 1990 a 3,6% en 2015—, mientras que entre sus pares hombres se redujo a poco más de la mitad —de 7,4% a 3,2%—. Con esto, las diferencias de género perdieron relevancia estadística en 2015 (gráfico 3.2).

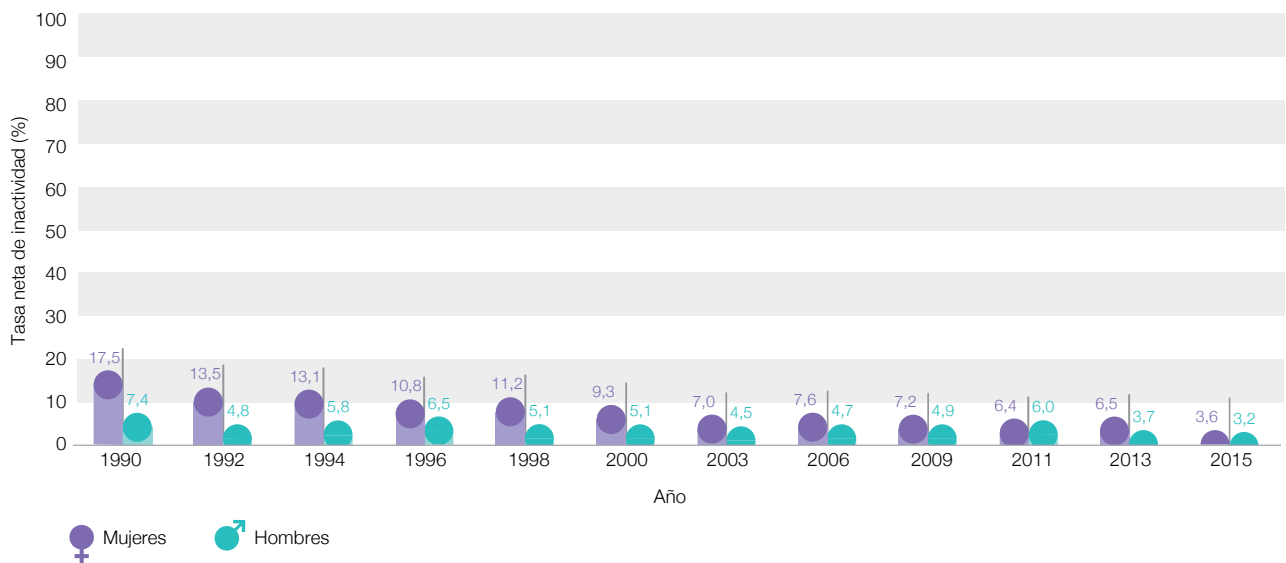
6 De aquí en adelante, la tasa de inactividad general se medirá en razón de la etapa del ciclo de vida en que se ubique cada grupo poblacional: en la adolescencia y juventud se calculará la tasa de NINIS (cociente entre el número de NINIS —personas que no estudian ni trabajan de manera remunerada— perteneciente a un grupo etario específico y la población total de dicho grupo), mientras que en la adultez y vejez se tomará en cuenta la tasa de inactividad laboral (cociente entre el número de inactivos/as laborales perteneciente a un grupo etario específico y la población total de ese grupo).

GRÁFICO 3.1 Tasa de inactividad según tramo etario, por sexo, 1990 y 2015.



Fuente: Elaboración propia en base a Encuesta CASEN, 1990 y 2015. Ministerio de Desarrollo Social.

GRÁFICO 3.2.a Tasa de inactividad (15-17 años), por sexo, 1990-2015.



Fuente: Elaboración propia en base a Encuesta CASEN, 1990-2015. Ministerio de Desarrollo Social.

Cuando se trata de explorar las razones que justifican la inactividad en la adolescencia, la Encuesta CASEN pone en evidencia diferencias alarmantes entre mujeres y hombres. En 1990, para ellas la principal causa de inactividad era la realización de quehaceres domésticos (54,3%). Para ellos, en cambio, destacaba la falta de interés (29,7%). En 2015, las cosas varían poco para los hombres, entre quienes predomina nuevamente la falta de interés (31,3%). Las mujeres adolescentes, en tanto, mencionan la maternidad o embarazo como primera razón para no estudiar ni trabajar (39,3%). Por lo tanto, aun cuando la tasa es cada vez menor, queda claro que para la mayoría de las mujeres que integran las filas de las NINIS a temprana edad, ser inactivas no significa “no hacer nada”, sino que dedicarse en gran medida a labores de crianza y cuidado.

Entre las y los jóvenes (18-24 años), la mayor incorporación a la Educación Superior explica que entre 1990 y 2015 un porcentaje relevante de mujeres haya pasado de ser NINI a ser estudiante, mientras que la inactividad entre los hombres se mantuvo prácticamente inalterada. Así, entre las mujeres jóvenes, la tasa de inactividad cayó de 42,9% en 1990 a 21% en 2015. Entre sus pares hombres, en tanto, pasó de 9,2% a un 9,7% durante el mismo período. A pesar de estos cambios, las diferencias de género siguen siendo muy relevantes: la probabilidad de las mujeres jóvenes de ser NINI es de más del doble que la de los hombres (gráfico 3.2.b).

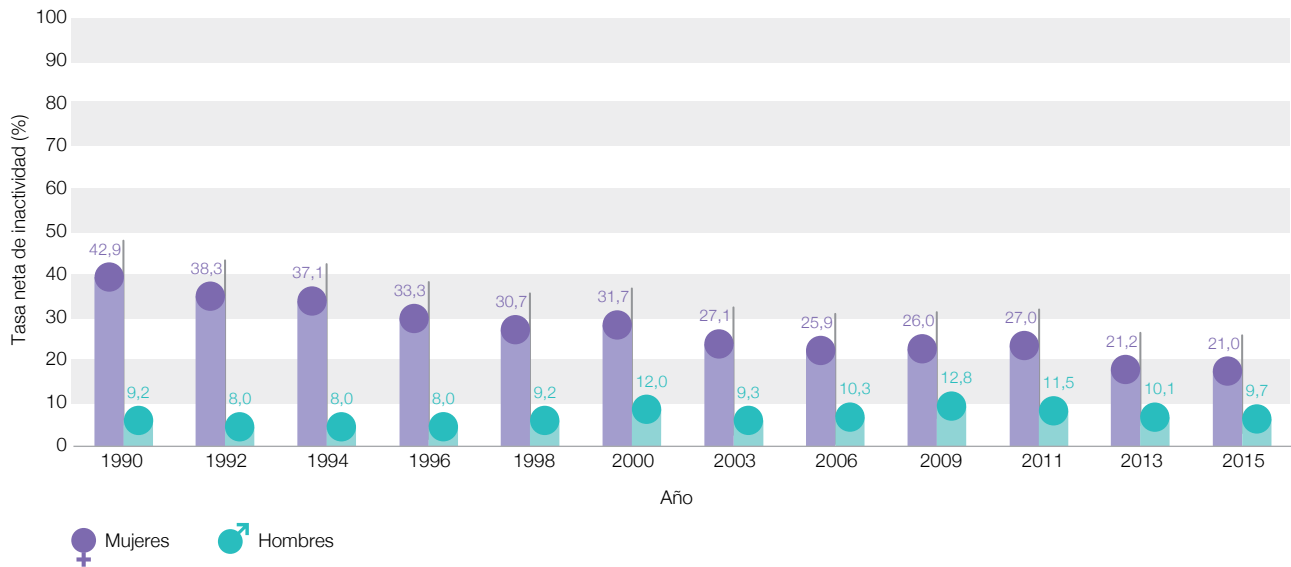
Las razones por las cuales las y los jóvenes no asisten a un establecimiento educacional y se encuentran en inactividad laboral presentan, al igual que en la adolescencia, diferencias importantes entre mujeres y hombres. Para las mujeres, los quehaceres domésticos constituían la principal causa de inactividad en 1990 (57,9%), mientras que para los hombres la falta de interés era fundamental (20,9%). En 2015, nuevamente, la maternidad o embarazo destaca como una de las motivaciones determinantes entre las mujeres jóvenes para no estudiar ni trabajar remuneradamente (30,1%). Para los hombres, en tanto, cobra relevancia el haber finalizado los estudios (39,6%).

Entre las y los adultos (25-59 años) destaca la entrada de una gran proporción de mujeres al mercado del trabajo, mientras que en los hombres no se observan cambios importantes. Entre 1990 y 2015, la tasa de inactividad de las mujeres adultas disminuyó casi a la mitad, pasando de 59,4% en 1990 a 34,7% en 2015. Entre los hombres solo se registró una leve variación, de 7,5% a 7,8% (gráfico 3.2.c). Esto indica que, a pesar de la mayor incorporación de las mujeres al mundo del trabajo, la brecha de género no deja de ser abismal: la probabilidad de inactividad de las mujeres adultas es más de cuatro veces superior a la de los hombres.

Respecto de las razones por las que las y los adultos se encuentran fuera del mercado laboral, para las mujeres adultas la realización del trabajo doméstico se mantiene como una barrera constante. Si bien se registró una importante disminución de las mujeres adultas que evocan los quehaceres de la casa como principal motivo para no trabajar remuneradamente (85,7% en 1990 versus 54,7% en 2015), sigue constituyendo la principal razón para más de la mitad de las mujeres inactivas de ese rango etario. Para los hombres adultos la principal razón para explicar la falta de participación laboral tampoco cambió: en 1990, un 22,8% de ellos apuntaba a problemas de salud, cifra que alcanzó al 26,5% en 2015.

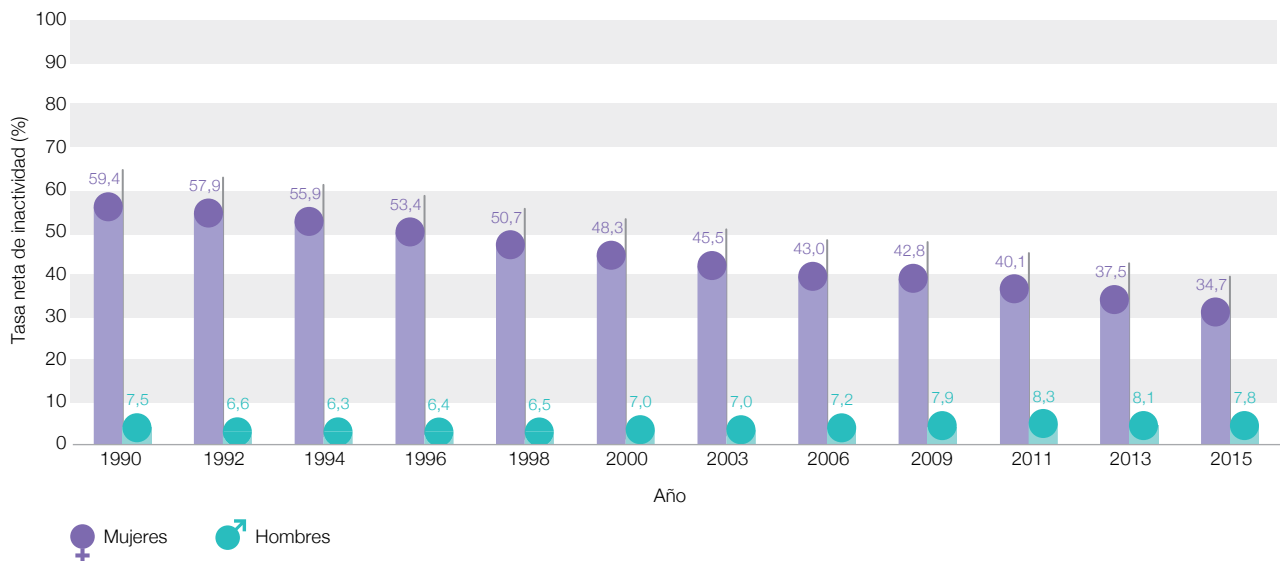
La probabilidad de las mujeres jóvenes de ser NINI es de más del doble que la de los hombres.

GRÁFICO 3.2.b Tasa de inactividad (18-24 años), por sexo, 1990-2015.



Fuente: Elaboración propia en base a Encuesta CASEN, 1990-2015. Ministerio de Desarrollo Social.

GRÁFICO 3.2.c Tasa de inactividad (25-59 años), por sexo, 1990-2015.

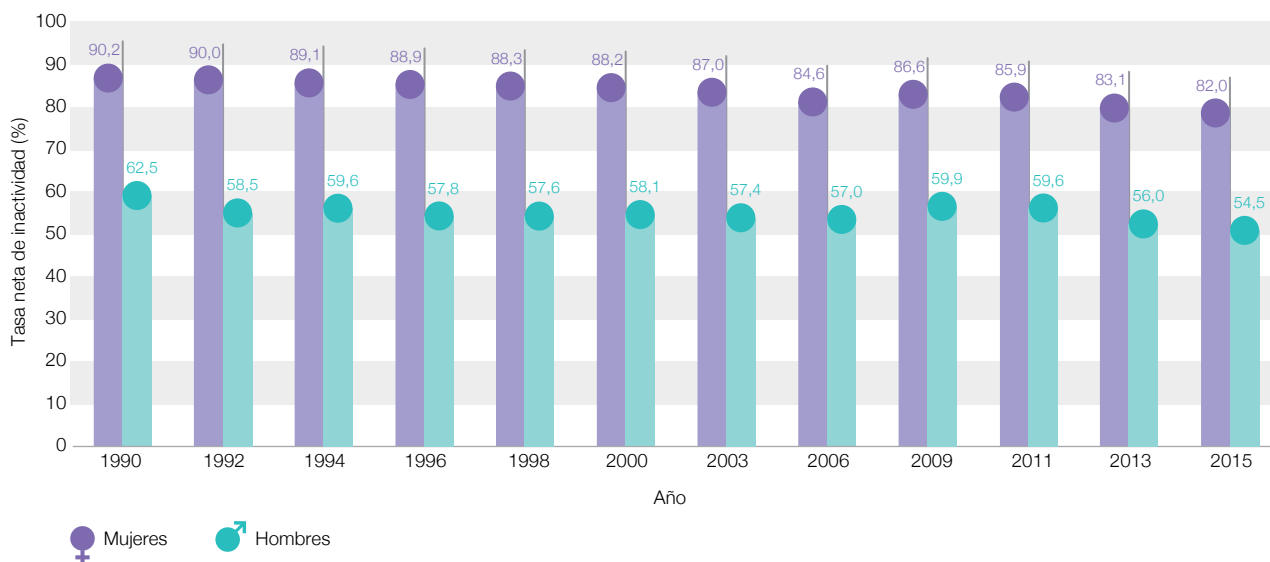


Fuente: Elaboración propia en base a Encuesta CASEN, 1990-2015. Ministerio de Desarrollo Social.

Entre las y los adultos mayores (60 años o más), es importante destacar que tanto mujeres como hombres incrementaron su participación laboral. Las mujeres mayores registraron un descenso de la tasa de inactividad menos marcado que las más jóvenes, pero proporcionalmente similar al que se dio para los hombres de la tercera edad. Si en 1990 las adultas

mayores inactivas alcanzaban un 90,2%, en 2015 esa cifra bajó a 82%. Entre sus pares hombres pasó de 62,5% a 54,5%. Las diferencias de género, por lo tanto, continúan siendo muy relevantes (gráfico 3.2.d).

GRÁFICO 3.2.d Tasa de inactividad (60 años o más), por sexo, 1990-2015.



Fuente: Elaboración propia en base a Encuesta CASEN, 1990-2015. Ministerio de Desarrollo Social.

Entre las mujeres mayores, la principal razón de inactividad —aparte de estar jubilada (39,5% en 1990 versus 65,1% en 2015)— es el trabajo doméstico, aunque con menos énfasis en la actualidad (47,2% en 1990 versus 21% en 2015), mientras que entre los hombres la razón más frecuente para encontrarse inactivo es estar jubilado (80,8% en 1990 versus 85% en 2015) y tener problemas de salud (9,1% en 1990 y 8,5% en 2015).

Si se observan desde una perspectiva longitudinal, los datos dan cuenta de que las generaciones que podrían virtualmente constituir la de las “abuelas” (nacidas entre 1940 y 1944), de las “madres” (1960-64) y de las “nietas” (1980-84) comparten el hecho de presentar una tasa de inactividad superior a la de los hombres de su generación. Esta brecha se ha ido reduciendo para todas ellas, con un avance más marcado entre las más jóvenes. Las “nietas” no solo presentan tasas de inactividad más bajas que sus “madres” y “abuelas”, sino que además su nivel de participación laboral no dista tanto del de sus pares hombres a diferencia de lo que ocurre con las otras dos generaciones.

El gráfico 3.3 muestra la tasa de inactividad de hombres y mujeres de distintas edades⁷, pero este informe se limitará a analizar la trayectoria de las tres generaciones correspondientes a las “abuelas y abuelos”,

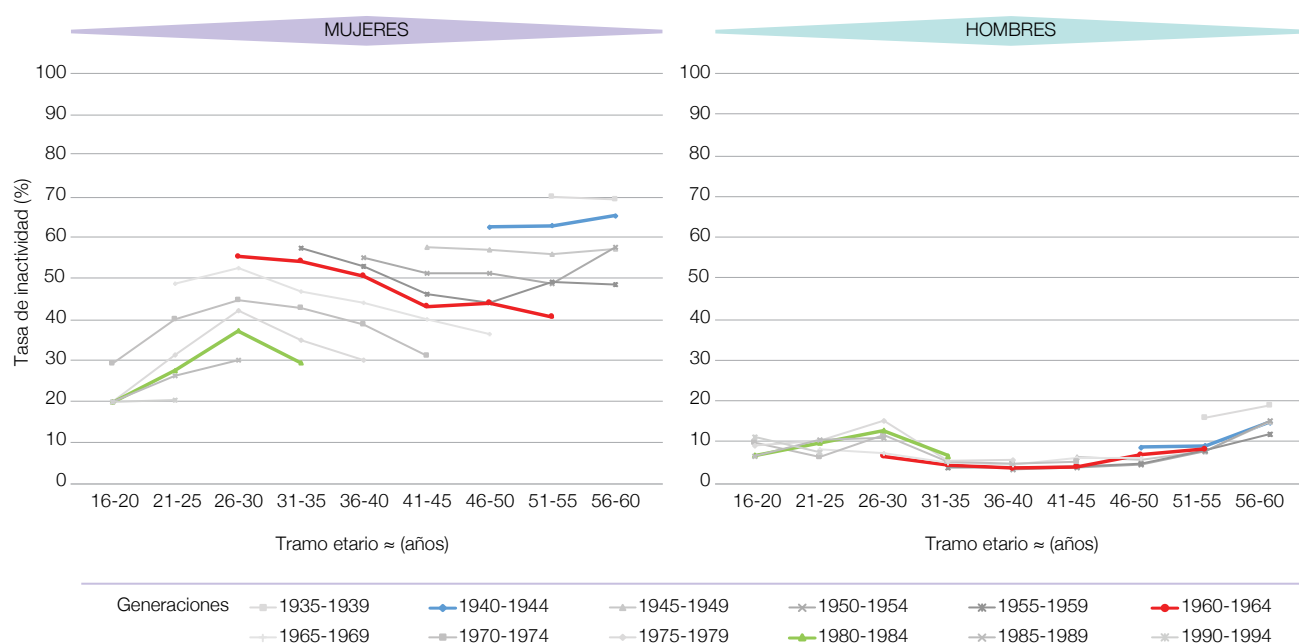
7 El gráfico 3.3 muestra la tasa de inactividad para mujeres y hombres, respectivamente, pertenecientes a doce generaciones distribuidas en quinquenios, que van desde las personas nacidas entre 1935 y 1939 hasta las nacidas entre 1990 y 1994, distinguiendo por tramo de edad.

las “madres y padres”, y las “nietas y nietos”. A cada una de ellas se le asignó un color: azul para la de las personas que nacieron entre 1940 y 1944 (“abuelas/os”); rojo para las que lo hicieron entre 1960 y 1964 (“madres y padres”); y verde para la generación más joven, nacida entre 1980 y 1984 (“nietas/os”). Desde el punto de vista metodológico, la tasa de inactividad general se medirá de dos formas, según la etapa del ciclo de vida: entre los 16 y 25 años (adolescencia y juventud) se analizará la tasa de NINIS, mientras que entre los 26 y 60 (adultez) se tomará en cuenta la tasa de inactividad laboral.

En el caso de las mujeres, si se comparan las curvas azul, roja y verde —“abuelas”, “madres” y “nietas”, respectivamente— se hace patente que la tasa de inactividad ha ido disminuyendo en las generaciones más jóvenes. Es decir que las “nietas” tienden a presentar una menor proporción de inactivas que “sus madres y abuelas”. Entre los 46 y 50 años de edad, por ejemplo, la generación de las “abuelas” registró una tasa de inactividad que superó casi en 20 puntos porcentuales la que experimentaron “sus hijas” a la misma edad (62,6% versus 44,1%). Y si se observa lo que ocurre para las generaciones de las “madres” y “nietas” entre los 31 y 35 años de edad, se puede ver que estas últimas presentan una tasa de inactividad 25 puntos porcentuales inferior a la que exhibieron “sus madres” cuando tenían esa edad (54,3% versus 29,5%).

Si se contrasta con el caso de los hombres, observando las mismas curvas, se puede ver que la tasa de inactividad no se ha modificado significativamente a lo largo del tiempo. Es decir, que los “nietos” tienden a presentar una proporción de población inactiva que es muy similar a la de los “abuelos”. Además, los hombres de las tres generaciones registran tasas de inactividad sustancialmente inferiores a las que muestran las mujeres.

GRÁFICO 3.3 Tasa de inactividad según generación y tramo etario, por sexo.



Fuente: Elaboración propia en base a Encuesta CASEN, 1990-2015. Ministerio de Desarrollo Social.

Este gráfico también revela que la **experiencia de cada generación dentro de su trayectoria de vida** se ha ido diversificando en términos de inactividad. Mientras para los hombres las cifras varían poco, en el caso de las mujeres se alteran de manera significativa según la etapa de vida en la que se encuentran. Por ejemplo, en las “abuelas” (1940-1944) se advierte cierta estabilidad en la tasa de inactividad que registran en las últimas décadas de su vida: de 62,6% cuando tienen 46-50 años pasa a 65,4% cuando tienen 56-60 años. En las “madres” (1960-1964), en tanto, se nota una marcada disminución de la inactividad entre los 26-30 años y los 41-45 años, con cifras que pasan de 55,4% a 43,3%. Eso podría explicarse por la disminución de la carga de trabajo de cuidado familiar que ocurre a medida que las labores de crianza, con el crecimiento de las niñas y niños, se hacen menos intensivas. La tasa de inactividad de las “nietas” (1980-1984) también está marcada por la etapa de vida en la que ellas se encuentran: registran un aumento importante entre el fin de su escolaridad y su entrada a la vida adulta. En efecto, la proporción de “nietas” inactivas pasa de 20% cuando tienen 16-20 años a 37,4% cuando tienen 26-30 años. Este constituye el rango etario en que su inactividad alcanza el punto más alto para su generación, lo que también podría estar asociado con los embarazos y la crianza de infantes pequeños/as.

Comparar las curvas de “abuelas”, “madres” y “nietas” permite, además, destacar algunos de los avances logrados: la tasa de inactividad ha ido descendiendo de manera importante entre una generación y otra. Entre los 46 y los 50 años, por ejemplo, la tasa de inactividad de las “madres” es cerca de 20 puntos porcentuales más baja que la que registraron las “abuelas” a la misma edad. De la misma manera, se puede ver que en su momento de mayor inactividad (los 26-30 años) las “nietas” registran una tasa inferior en 18,1 puntos porcentuales a la de la generación de “sus “madres” a esa misma edad. **La generación de las “nietas” presenta, por otro lado, la particularidad de ser la única de las tres generaciones destacadas cuya tasa de inactividad está por debajo del 40% en todos los rangos etarios para los que se tiene información.**

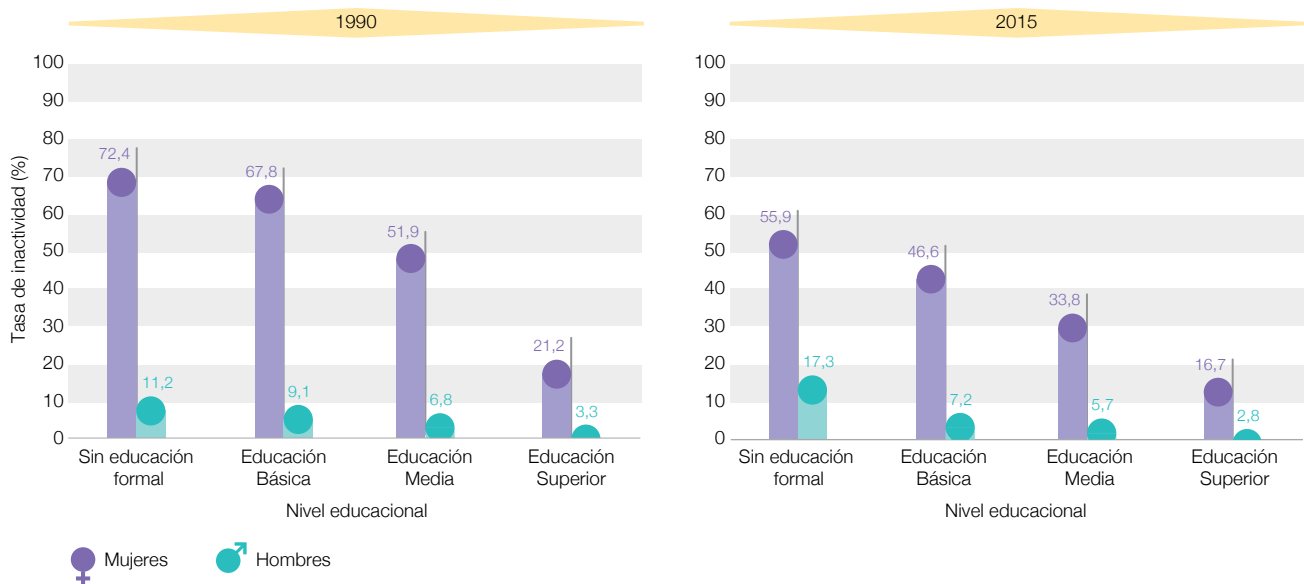
Entre los hombres, en cambio, el comportamiento a nivel intrageneracional es el mismo para todas las generaciones (“abuelos”, “padres” y “nietos”): la inactividad tiene una ligera forma de U. Alcanza su punto más alto entre los 26-30 años (alrededor del 15%), baja a la mitad durante la adultez (entre los 26 y 45 años) y vuelve a subir a partir de los 46 años, superando el 15% entre los 56-60 años.

Por lo tanto, haciendo la analogía entre fotografía y película, se puede decir que mirando las fotos entre 1990 y 2015 (gráficos 3.1 y 3.2) se identifican dos asuntos: en primer lugar, la inactividad femenina ha disminuido; en segundo lugar, mientras más edad tienen las mujeres en su etapa activa, más altos son los niveles de inactividad, lo que acrecienta la brecha entre hombres y mujeres, especialmente en el tramo de los 25-29 años y el de los 50 a 59. Al mirar la película, se puede ver la evolución de esa diferencia de manera más detallada. **Destaca que entre los 15 y los 30 años, la brecha de género en inactividad aumenta a medida que se crece. Pero pasada la barrera de los 30 años, la brecha de género en inactividad disminuye a medida que se envejece (gráfico 3.3).**

b EDUCACIÓN SUPERIOR: UN FACTOR CLAVE PARA LA INSERCIÓN LABORAL DE LAS MUJERES

El Informe GET 2016 permitió constatar que mientras menos se estudia, más probabilidades hay de estar inactivo/a y que esa correlación es más marcada en las mujeres. Según se observa en el gráfico 3.4, en 1990 casi tres cuartos de las mujeres de entre 31 y 60 años⁸ que no contaban con educación formal se encontraban en condición de inactividad (72,4%), mientras que en las que contaban con Educación Superior esta proporción descendía a un quinto (21,2%). Eso reducía la brecha desde 61 a 18 puntos porcentuales en relación con los hombres. En 2015, pese a la disminución generalizada de la tasa de inactividad femenina en todos los niveles de educación, la tendencia es la misma, pero la brecha de género se reduce considerablemente: pasa de 39 a 14 puntos porcentuales entre el grupo sin educación formal y aquel con Educación Superior.

GRÁFICO 3.4 Tasa de inactividad (31 a 60 años) según nivel educacional, por sexo, 1990 y 2015.



Fuente: Elaboración propia en base a Encuesta CASEN, 1990 y 2015. Ministerio de Desarrollo Social.

8 En este apartado se estableció como límite inferior de edad los 31 años, pues, como se indica en el capítulo 2, desde esa edad en adelante la población no presenta grandes cambios en el nivel educacional alcanzado. Con esto se resguarda tener una estimación menos sesgada en la construcción del pseudo panel. Por esta razón, como se verá en el análisis longitudinal, se pierde la posibilidad de contar con más de un dato para la generación nacida entre 1980 y 1984. No obstante, esto permite, de igual modo, presentar la diferencia intergeneracional en el único tramo etario en el que esta se puede evidenciar (31-35 años).

Desde una perspectiva longitudinal, segmentando la inactividad de las distintas generaciones según nivel educacional completado y rango de edad, las dinámicas observadas son similares a las previamente descritas. En efecto, la mayor parte de las generaciones registran un declive de la tasa de inactividad a medida que aumenta su nivel educacional. Asimismo, se observa que la brecha de género se reduce paulatinamente. A grandes rasgos, la diferencia entre la inactividad de las mujeres sin educación formal y con Educación Básica es muy pequeña, pero se hace más relevante si se tiene Educación Media y, más aún, cuando se alcanza la Educación Superior.

En el caso de los hombres, la tasa de inactividad en todos los niveles educacionales es muy baja. Sin embargo, también se observa que es un poco más alta entre quienes no tienen educación formal y más baja entre quienes alcanzaron la Educación Superior.

Tal como muestra el gráfico 3.5a, para las mujeres sin educación formal la tasa de inactividad es abrumadoramente alta para todas las generaciones. En el caso de las “abuelas” lo es particularmente, alcanzando a casi los tres cuartos de ellas. Las “madres” y “nietas” sin educación formal e inactivas tienen una representación menor, pero no llegan a estar por debajo del 50%. Cabe notar, de hecho, que en la generación de las “abuelas”, la inactividad es constante a lo largo de sus vidas, con porcentajes cercanos al 70%. Las “madres”, en tanto, experimentan cierta baja en la proporción de inactivas a medida que se van acercando a la plena adultez, pasando de 68,3% a 54,1% entre los 31 y los 55 años.

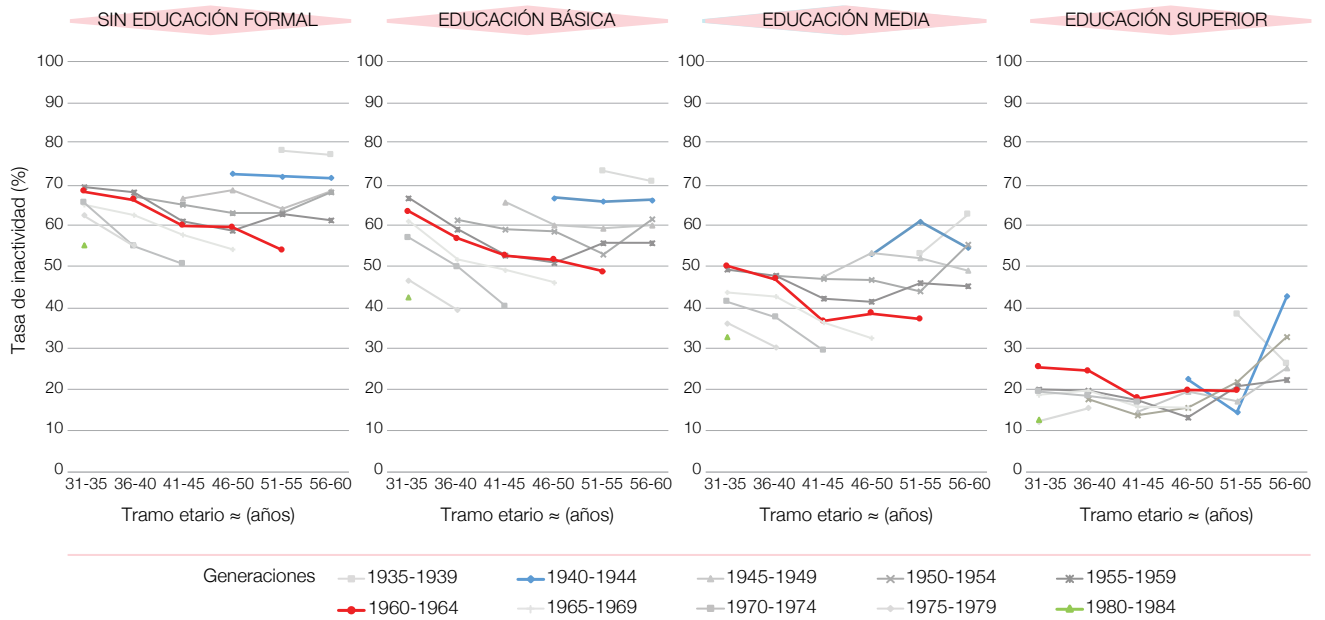
Entre los hombres sin educación formal (gráfico 3.5b), en cambio, la inactividad tiende a ser mayor en las generaciones más jóvenes, sobre todo en los rangos de menor edad. Sin embargo, continúa siendo inferior a la experimentada por las mujeres, con extremos de 5,9% y 29,5%, precisamente, entre los 31 y 35 años. La combinación de estas dos dinámicas implica que se haya ido reduciendo significativamente la brecha de inactividad entre hombres y mujeres.

En las mujeres se puede ver que recibir Educación Básica no incide de manera muy importante sobre la tasa de inactividad. En la generación de las “abuelas”, esta se reduce ligeramente en comparación con las mujeres sin educación formal. Esa baja se intensifica un poco entre las más jóvenes, pero las mujeres inactivas siguen constituyendo una proporción relevante, que bordea o supera la mitad de la población en la generación de las “madres”. Además, se mantiene en torno al 40% entre las “nietas”. Nuevamente, entre las “abuelas”, las inactivas representan un porcentaje estable a lo largo de su ciclo de vida (alrededor del 66%), mientras que en las “madres” la inactividad tiende a descender a medida que envejecen, pasando del 63,5% al 48,8%, entre los 31 y los 55 años.

Entre los hombres con Educación Básica, en la generación de los “padres” la tasa de inactividad tiende a aumentar a medida que envejecen, pero se mantiene por debajo del 10%. Para la generación de los “abuelos”, en tanto, también se mantiene bajo el 10% entre los 46 y 55 años, para luego aumentar a 14,8% en la última etapa de su vida activa. A pesar de la distancia que persiste entre las tasas de inactividad de hombres y mujeres, la reducción de la brecha de género en la generación de los “nietos/as” es evidente.

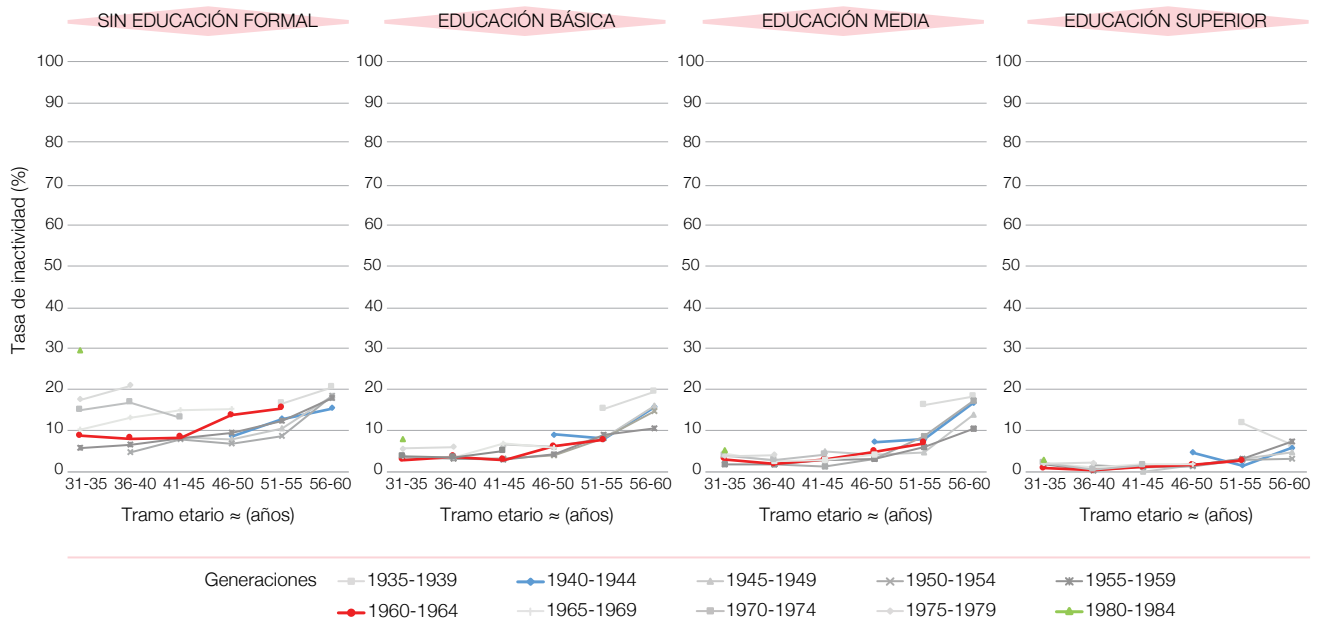
Para todos los niveles educacionales, generación tras generación, la inactividad de las mujeres ha ido disminuyendo. El avance es más notorio entre las menos educadas, pero todavía los niveles de inactividad superan el 50% entre quienes no tienen educación formal y el 30% entre quienes tienen Enseñanza Media.

GRÁFICO 3.5.a Tasa de inactividad femenina de cada generación, según tramo etario y nivel educacional.



Fuente: Elaboración propia en base a Encuesta CASEN 1990-2015. Ministerio de Desarrollo Social.

GRÁFICO 3.5.b Tasa de inactividad masculina de cada generación, según tramo etario y nivel educacional.



Fuente: Elaboración propia en base a Encuesta CASEN 1990-2015. Ministerio de Desarrollo Social.

Para las mujeres que tienen Educación Media, el panorama mejora, pues la tasa de inactividad disminuye para todas las generaciones. Pero eso no impide que siga siendo alta, abarcando entre uno y casi dos tercios de la población. El patrón por generación es similar al presentado en los niveles educacionales anteriores, siendo lo más destacable que las “madres” registran una disminución de la proporción de inactivas a medida que avanzan en edad, desde alrededor de un 50% a un 40%, entre los 31 y los 55 años.

Entre los hombres con Educación Media, en tanto, los niveles y trayectorias por generación en términos de inactivos se asemejan bastante a los que se observan en la Educación Básica. Eso hace que la brecha de inactividad, según género, se acorte aún más que en los niveles de educación más bajos.

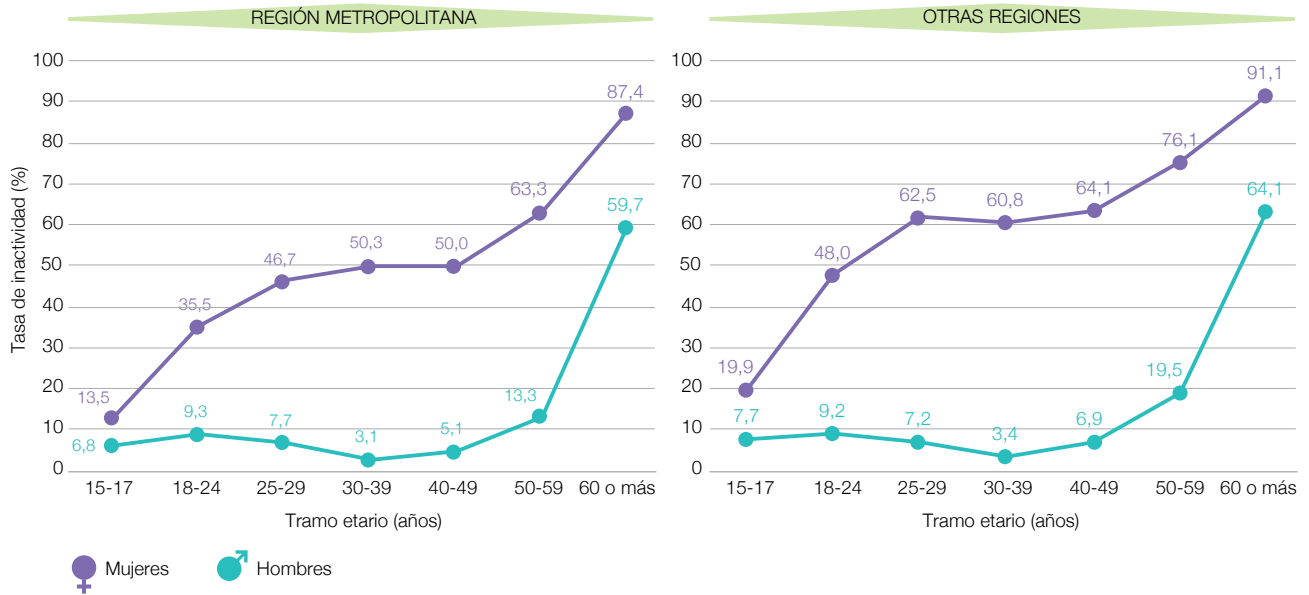
En la población con Educación Superior, la tasa de inactividad cae en todas las generaciones y tramos etarios, tanto en mujeres como en hombres. No obstante, la proporción de mujeres inactivas sigue superando de manera importante la de hombres inactivos. En las “abuelas”, a diferencia de lo observado en los niveles de educación previos —donde se advertía cierta estabilidad—, el porcentaje de inactivas se incrementa a medida que envejecen, pasando de 22,7% a 42,9%, entre los 46 y los 60 años. Las “madres”, por su lado, experimentan cierto declive (de 24,8% a 19,8% entre los 31 y los 55 años), mientras que “las nietas” presentan una tasa de 12,8%. En los hombres, la tasa de inactividad alcanza niveles mínimos (inferiores al 5%) y el patrón por generación descrito anteriormente se mantiene. Eso hace que sea entre la población con Educación Superior que se registra la brecha de género más pequeña en cuanto a inactividad.

C LAS MUJERES FUERA DE LA RM PARTICIPAN MENOS EN EL MERCADO LABORAL

Todo parece indicar que, para las mujeres, vivir en regiones distintas a la RM es una desventaja en términos laborales. El gráfico 3.6.a, que entrega una mirada transversal de los datos recogidos, revela que en 1990 la tasa de inactividad femenina era evidentemente inferior en la Región Metropolitana, comparado con las Otras Regiones. Y eso valía tanto para adolescentes (15 a 17 años) como para jóvenes (18 a 24 años), adultas (25 a 59 años) y adultas mayores (60 años o más). En esa fecha, los hombres se enfrentaban a la misma dinámica que ellas, salvo en el caso de los jóvenes de 18 a 24 años de edad, cuyas tasas de inactividad eran prácticamente iguales tanto en la RM como en Otras Regiones. Pero en términos de género, existían brechas significativas —desfavorables para las mujeres— en todos los tramos de edad, a lo largo de Chile.

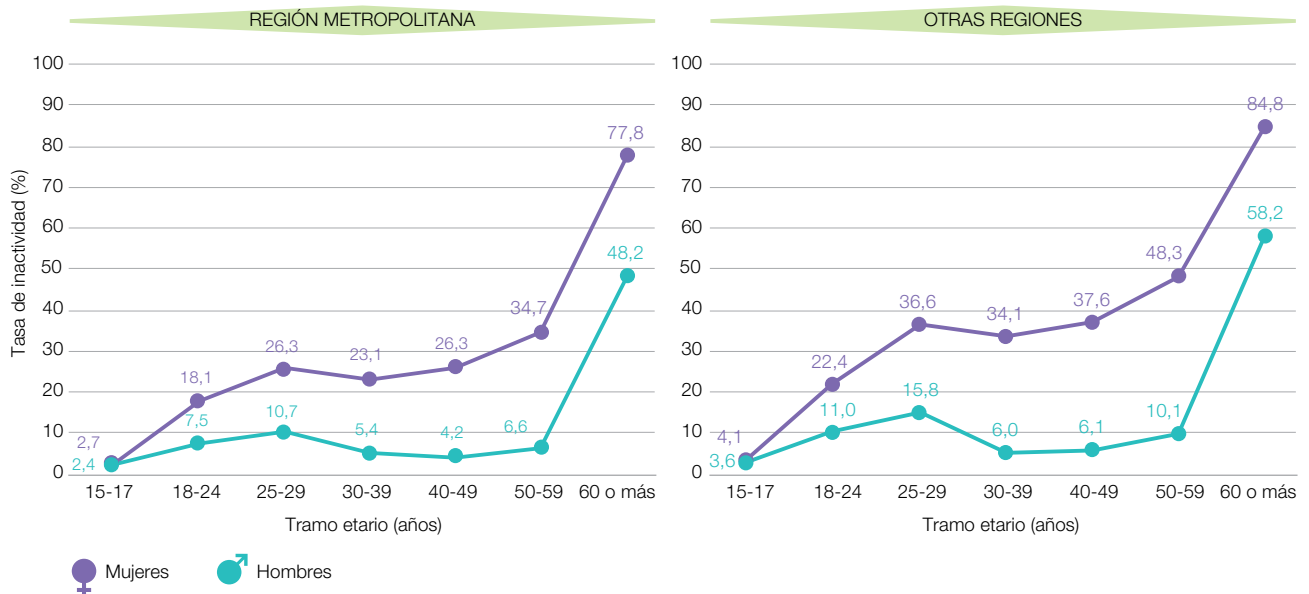
Las cosas no cambiaron drásticamente en 2015. El gráfico 3.6.b permite ver que durante las últimas décadas, pese al descenso generalizado de las tasas de inactividad, se han mantenido más altas en Otras Regiones que en la Región Metropolitana. Sin embargo, cabe destacar que las brechas de género pierden importancia estadística entre las y los adolescentes (15 a 17 años).

GRÁFICO 3.6.a Tasa de inactividad según tramo etario y macrozona, por sexo, 1990.



Fuente: Elaboración propia en base a Encuesta CASEN 1990. Ministerio de Desarrollo Social.

GRÁFICO 3.6.b Tasa de inactividad según tramo etario y macrozona, por sexo, 2015.



Fuente: Elaboración propia en base a Encuesta CASEN 2015. Ministerio de Desarrollo Social.

A continuación, los gráficos 3.7.a y 3.7.b presentan la tasa de inactividad según rango de edad para mujeres y hombres, respectivamente, de las tres generaciones que podrían corresponder virtualmente a las de las “abuelas/os, madres y padres, y nietas/os”, que residen en la Región Metropolitana y en Otras Regiones. A grandes rasgos, en ambas macrozonas las trayectorias intergeneracionales y las brechas de género no distan significativamente de lo descrito anteriormente: la tasa de inactividad continúa siendo superior entre las mujeres, en contraste con los hombres, independiente de la zona de residencia. Con el paso del tiempo, las mujeres evolucionan hacia una mayor actividad mientras que los hombres experimentan una dinámica relativamente estable.

En la Región Metropolitana, las tres generaciones presentan una menor tasa de inactividad que en las Otras Regiones, para cada uno de los tramos etarios considerados, tanto en mujeres como en hombres.

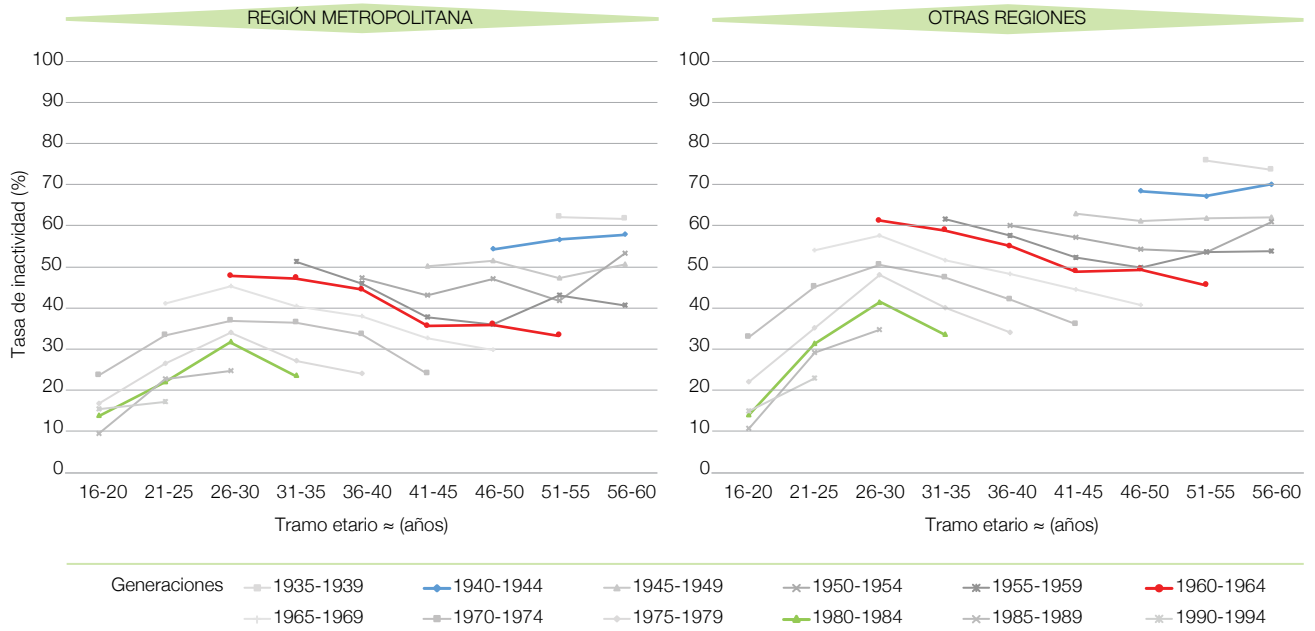
Asimismo, en la RM la disminución de la inactividad entre las mujeres ha sido más rápida que en el resto del país. No solo se partía con mejores tasas —es decir, menos inactivas—, sino que además, en el mismo lapso, se logró un mayor decrecimiento. Por ejemplo, si se compara la generación de las “abuelas” con la de las “madres” cuando tenían entre 46 y 50 años, la tasa de inactividad se reduce en un 34% en la RM y en un 27,7% en Otras Regiones. Ahora, si se contrasta la generación de las “madres” con la de las “nietas” cuando tenían entre 31 y 35 años, el descenso en la RM es del 50,4% y en Otras Regiones de 42,6%.

A nivel intrageneracional, es posible ver que, en el caso de las mujeres e independiente de su zona de residencia, la trayectoria de las “abuelas” esboza una línea más o menos estable en el tiempo, pasando de 54,3% a 57,9% en la RM y de 68,7% a 70,5% en Otras Regiones entre los 46-50 y 56-60 años de edad. Luego, si se compara esas cifras con las de las “nietas”, se ve que la trayectoria presenta una forma de U invertida, pasando de 13,7% a 23,4% en la RM y de 14,5% a 33,9% en Otras Regiones, entre el tramo de los 16-20 años y el de 31-35 años, respectivamente.

Como se dijo anteriormente, en el caso de los hombres la trayectoria intra e intergeneracional es similar, sin embargo, la inactividad es más alta fuera de la RM en todas las generaciones y tramos etarios.

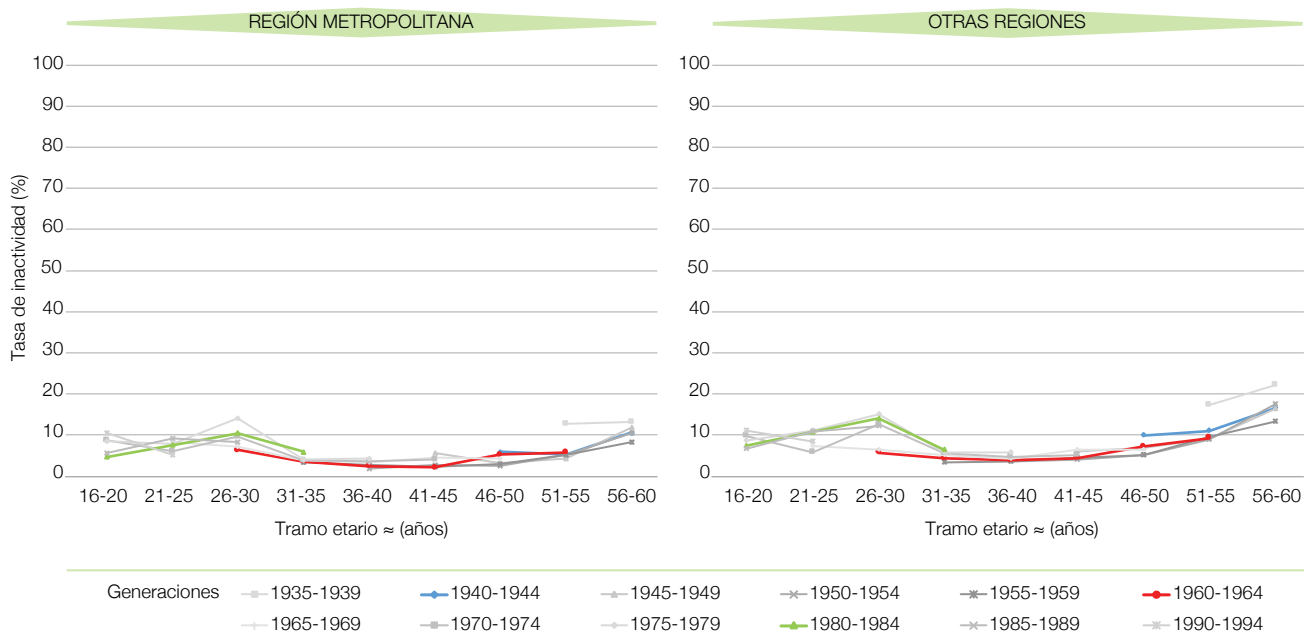
En la Región Metropolitana, las tres generaciones presentan una menor tasa de inactividad que en las Otras Regiones, para cada uno de los tramos etarios considerados, tanto en mujeres como en hombres.

GRÁFICO 3.7.a Tasa de inactividad femenina de cada generación, según tramo etario y macrozona.



Fuente: Elaboración propia en base a Encuesta CASEN, 1990-2015. Ministerio de Desarrollo Social.

GRÁFICO 3.7.b Tasa de inactividad masculina de cada generación, según tramo etario y macrozona.



Fuente: Elaboración propia en base a Encuesta CASEN 1990-2015. Ministerio de Desarrollo Social.



4.

Tasa de participación laboral: las huellas de la división sexual del trabajo

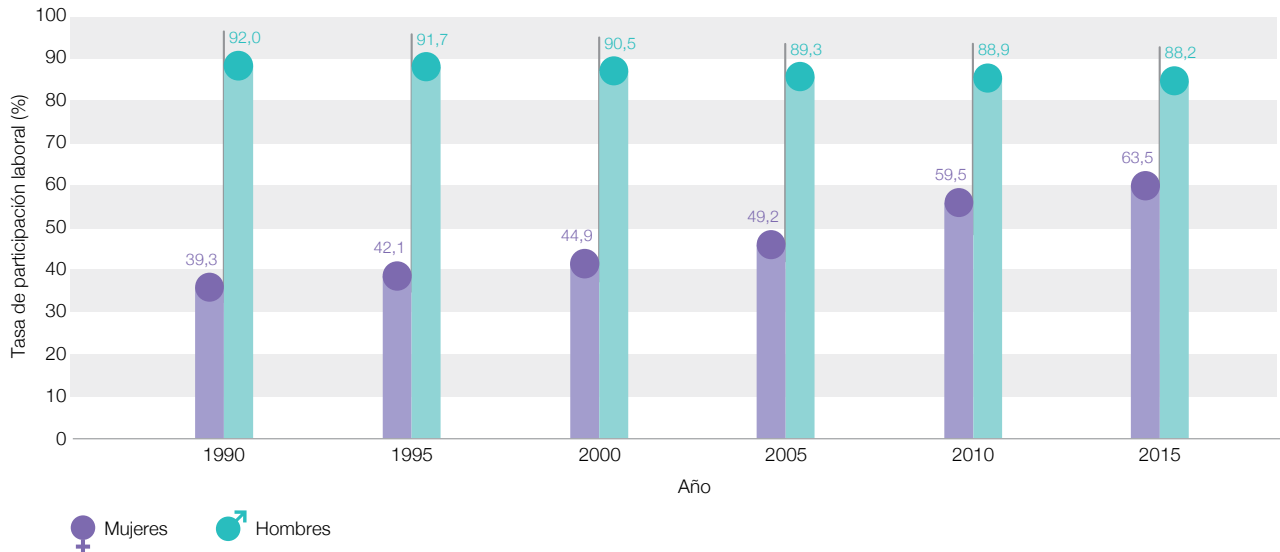


Durante las últimas décadas la participación laboral femenina ha tenido un importante crecimiento dentro de la población entre 21 y 60 años, aumentando de 39,3% en 1990 a 63,5% en 2015 (ver gráfico 4.1). Esta alza sostenida de la participación de las mujeres en el mercado del trabajo se debe principalmente a un aumento en los años de escolaridad, a la tercerización de la economía y a la transición demográfica marcada por una disminución en la tasa de fecundidad (CEPAL, 2001). A pesar del aumento progresivo de la participación laboral femenina, sigue existiendo una importante brecha en relación con la participación de los hombres. El año 2015 las mujeres de entre 21 y 60 años participaban en el mercado laboral 24,7 puntos porcentuales menos que los hombres del mismo rango etario, lo que da cuenta de la alta persistencia, aunque cada vez menor, de mujeres, que siguen dedicando principalmente sus vidas al mundo privado, al trabajo doméstico y a la crianza, mientras que los hombres se desenvuelven en el espacio público y son quienes proveen de ingresos a los hogares.

Esta división sexual del trabajo no solo se manifiesta en la menor participación laboral de las mujeres respecto de los hombres, sino que también se evidencia en la distribución por rama de la economía en que las personas se desempeñan. El gráfico 4.2 muestra que en 2015 las mujeres se concentran principalmente en las ramas de Comercio (21,9%), Enseñanza (15%), Trabajo Doméstico (11,1%) y Servicios Sociales y de Salud (9,2%), mientras que en el caso de los hombres la distribución es mucho más diversa, siendo Comercio (17%), Industrias (13,1%) y Construcción (14,1%) las ramas económicas que tienen una mayor concentración de trabajadores. Estos datos muestran que, si bien ha aumentado considerablemente la participación laboral femenina en los últimos años, el mercado del trabajo sigue estando caracterizado por una fuerte segregación horizontal de género. Persiste la concentración de mujeres en tareas asociadas a roles tradicionalmente categorizados como femeninos, tales como la educación de infantes, el cuidado de personas enfermas o el trabajo doméstico. Es así como obstáculos educacionales y culturales delimitan la estructura de la inserción laboral femenina, coartando las posibilidades de ampliar las alternativas laborales a las que pueden acceder las mujeres (Gálvez, 2001).

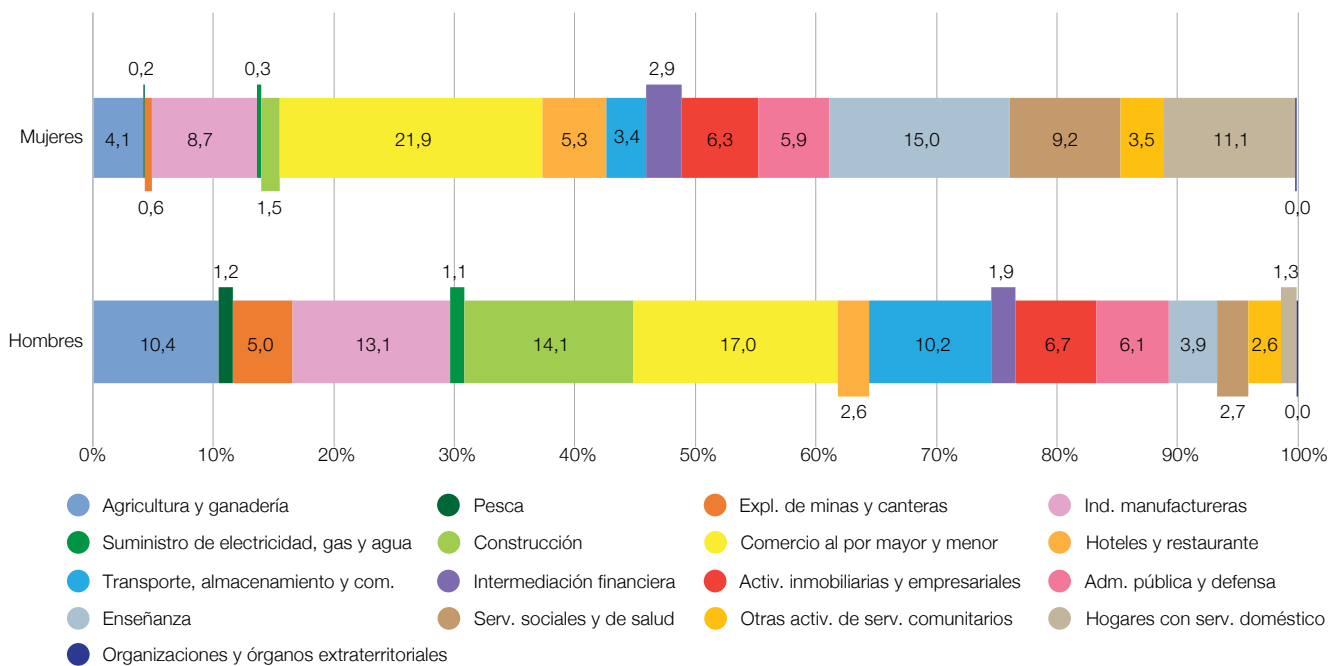
La división sexual del trabajo no solo se manifiesta en la menor participación laboral de las mujeres respecto de los hombres, sino que también se evidencia en la distribución por rama de la economía en que las personas se desempeñan.

GRÁFICO 4.1 Tasa de participación laboral (21 a 60 años), por sexo, 1990-2015.



Fuente: Elaboración propia en base a ENE 1990-2015. Instituto Nacional de Estadísticas.

GRÁFICO 4.2 Distribución porcentual del total de ocupados (21 a 60 años) según rama de actividad económica, por sexo, 2015.

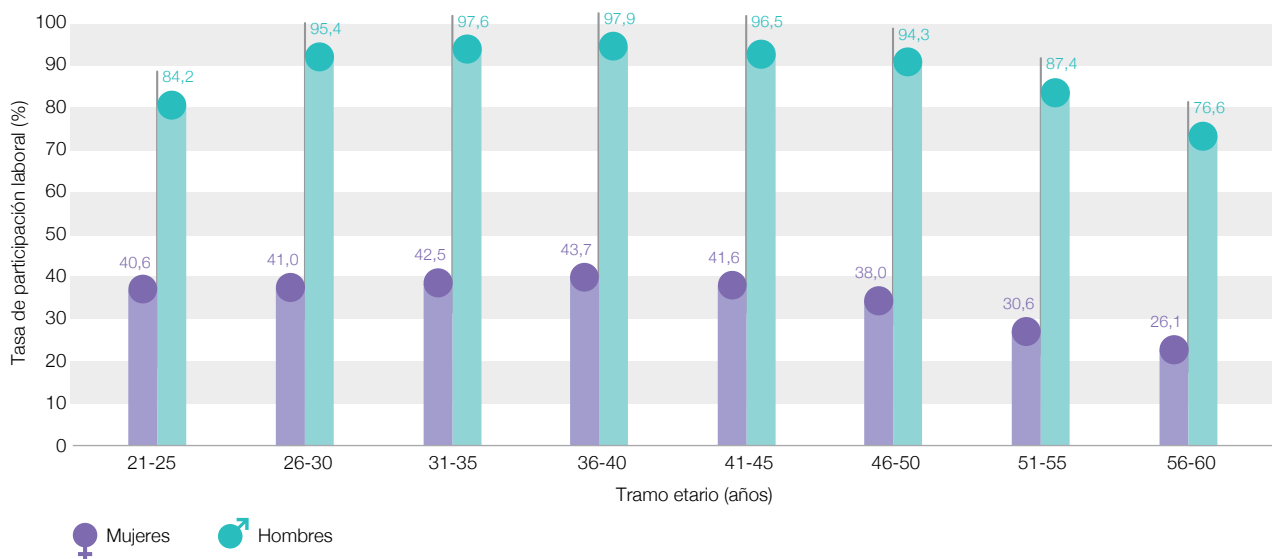


Fuente: Elaboración propia en base a ENE 2015. Instituto Nacional de Estadísticas.

a DOS GENERACIONES LE CAMBIAN LA CARA A LA PARTICIPACIÓN LABORAL FEMENINA

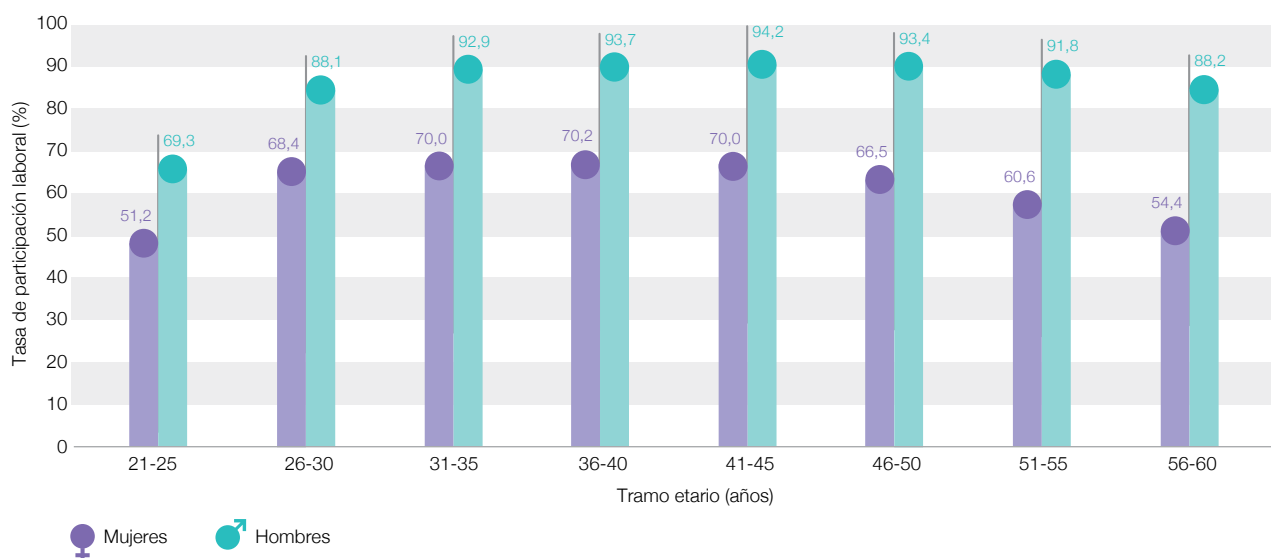
La participación de las mujeres en el mercado del trabajo remunerado es heterogénea en cuanto a sus características sociodemográficas, puesto que —entre otras variables— la edad, el nivel de educación y la región donde viven inciden en la probabilidad de estar económicamente activas o inactivas. En cuanto a la edad de las personas, se puede afirmar que esta variable afecta tanto a hombres como a mujeres. Para ambos, bajo una mirada transversal, existe un aumento en la tasa de participación a medida que aumenta la edad, hasta llegar a los 41-45 años, cuando dicha tasa comienza a disminuir paulatinamente. Como se observa en los gráficos 4.3.a y 4.3.b, esta tendencia ocurre tanto en 1990 como en 2015, sin embargo, en ese lapso es posible ver un aumento considerable en la tasa de participación femenina en todos los rangos etarios, lo que se traduce en una disminución de la brecha de participación entre hombres y mujeres.

GRÁFICO 4.3.a Tasa de participación laboral según tramo etario, por sexo, 1990.



Fuente: Elaboración propia en base a ENE 1990. Instituto Nacional de Estadísticas.

GRÁFICO 4.3.b Tasa de participación laboral según tramo etario, por sexo, 2015.



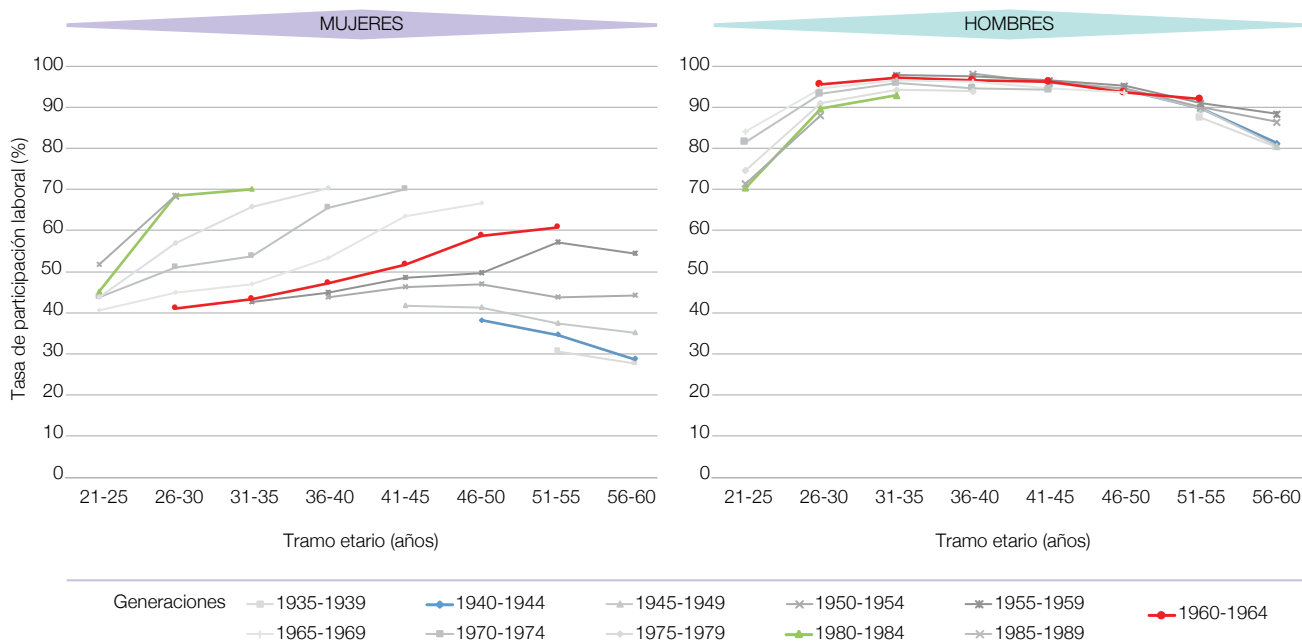
Fuente: Elaboración propia en base a ENE 2015. Instituto Nacional de Estadísticas.

Al analizar esta misma información de manera longitudinal, es decir, poniendo en perspectiva la participación laboral de hombres y mujeres respecto de la generación a la que pertenecen, es posible observar dos hechos muy relevantes que no podían ser vistos al observar las tasas de participación de manera transversal: la importancia de la edad y la diferencia generacional en cada uno de los géneros.

En el gráfico 4.4 se muestra la participación laboral de hombres y mujeres por tramo etario distinguiendo la trayectoria de 11 generaciones de hombres y mujeres. La generación de las personas nacidas entre 1935 y 1939 es la más anciana, mientras que la generación más joven corresponde a los y las nacidas entre 1985 y 1989. En cada uno de los gráficos se destacaron tres generaciones de personas que se distancian por 20 años y que corresponden a las que se han caracterizado en este informe como de “las abuelas/os, las madres y padres, y las nietas/os”. Las “abuelas/os” nacidas/os entre 1940 y 1944 son representados por la curva azul, mientras que las “madres y padres” (1960-1964) por la roja. La generación de las “nietas y nietos” (1980-1984) está marcada en verde.

La participación de las mujeres en el mercado del trabajo remunerado es heterogénea en cuanto a sus características sociodemográficas, puesto que —entre otras variables— la edad, el nivel de educación y la región donde viven inciden en la probabilidad de estar económicamente activas o inactivas.

GRÁFICO 4.4 Tasa de participación laboral según generación y tramo etario, por sexo.



Fuente: Elaboración propia en base a ENE 1990-2015. Instituto Nacional de Estadísticas.

Observando cada sexo por separado, el primer punto a destacar de la participación laboral femenina es que en todas las generaciones de mujeres la tasa aumenta a medida que avanza la edad. Para las generaciones más antiguas (nacidas entre 1935 y 1950), se ve que a partir de los 50 años, la tasa comienza a disminuir a medida que las mujeres envejecen. Todo indica que para las generaciones posteriores, el tramo etario a partir del cual la tasa comenzará a decaer, será progresivamente superior. Que la participación laboral aumente con la edad puede deberse a que a mayor edad disminuye la carga de trabajo de crianza de los hijos e hijas, gracias a la posibilidad de delegar horas de cuidado al sistema de educación formal.

Este aumento progresivo en la tasa de participación laboral a medida que avanza la edad no se observa en ninguna generación de hombres. En el caso de ellos, solo existe un aumento notorio en los rangos de edad que van de los 21 a los 30 años. Se puede atribuir ese salto —sobre todo en las generaciones más jóvenes— a la ampliación de la cobertura de la educación superior, que ha contribuido a que muchos hombres posterguen su ingreso al trabajo remunerado. Como se observó en el capítulo 2, en las generaciones de los “abuelos” la posibilidad de acceder a la Educación Superior era menor, por lo tanto, para ellos no existía un proyecto de vida alternativo a trabajar de manera remunerada apenas terminada la Educación Básica o Media. Frente a esto, queda en evidencia que la edad es una variable mucho más relevante en la tasa de participación de las mujeres que en la de los hombres. Para ellos, efectivamente, la tasa de participación se mantiene casi idéntica desde los 26 años hacia adelante.

Por otro lado, al comparar el comportamiento de la tasa de participación laboral entre las distintas generaciones de mujeres, se observa que las más jóvenes siempre tienen un nivel de participación mayor que aquellas que las anteceden y esto ocurre en todos los rangos de edad.

Al centrarse en las generaciones destacadas en los gráficos 4.4, se puede observar que las mujeres que actualmente son ancianas, es decir, aquellas que pertenecen a la generación de las “abuelas” (1940-1944), alcanzaron una tasa de participación de 34,7% cuando tenían entre 51 y 55 años. La generación que podría ser virtualmente la de sus hijas —es decir, la que este informe caracteriza como de las “madres” (1960-64)—, tuvo una tasa de participación 24 puntos porcentuales más alta, llegando a un 58,7% en el mismo rango de edad. Una diferencia similar ocurre entre esta generación y la más joven de las destacadas, pues mientras un 43,2% de las “madres” (1960-1964) participó del mercado del trabajo cuando tenían entre 31 y 35 años, la generación de las “nietas” alcanza una tasa casi 30 puntos porcentuales más alta, con un 70% de participación en el mercado del trabajo remunerado.

Desde esta misma perspectiva, en el comportamiento de la tasa de participación laboral de los hombres no se observan diferencias relevantes entre las generaciones: cada una de ellas alcanza tasas similares en casi todos los rangos de edad. Como ya se indicó, solo se observa una leve disminución en los rangos de menor edad, donde las generaciones más jóvenes tienen una tasa de participación menor al resto. En otras palabras, se puede afirmar que entre los “abuelos” y las generaciones a las que pertenecerían “sus hijos y nietos” no hay diferencias relevantes en cuanto a la participación laboral. Efectivamente, durante todo el período activo casi el 100% de ellos se encuentra ocupado o en búsqueda de un trabajo remunerado.

En el caso de las mujeres este análisis es muy distinto, ya que existen importantes diferencias entre cada una de las generaciones. Entre las mujeres más jóvenes, es decir, las “nietas”, el trabajo remunerado es mucho más común que en sus “abuelas”, que participaron muy poco en el mercado laboral. Estas transformaciones en las trayectorias de vida de las mujeres pueden atribuirse principalmente a cambios culturales, dados por el aumento de su nivel de calificación y, por lo tanto, de su competitividad en el mercado del trabajo. También puede asociarse a una disminución en la cantidad de hijos/as y a cambios institucionales, como la extensión del sistema de cuidado asociado al mercado laboral formal.

Como se indicó anteriormente, analizar la información de manera longitudinal permite observar tendencias que no era posible percibir a través de una observación de corte transversal de la tasa de participación laboral según sexo y edad de las personas. Hasta el momento, y como se expuso en la primera versión de este estudio, solo se sabía que en el transcurso de los últimos 25 años la participación femenina había aumentado, que la brecha de género había disminuido en todos los rangos de edad y que, como se puede observar en el gráfico 4.3.b, a medida que se avanza en tramos etarios, la brecha de género en participación laboral aumenta.

Al observar los datos de manera longitudinal —considerando la trayectoria de participación laboral de cada una de las generaciones— se puede afinar la mirada y detectar que, en el caso de las mujeres, la edad cumple un importante rol en la probabilidad de estar inmersa en el mercado del trabajo remunerado. La información analizada muestra en efecto, que para las mujeres nacidas después de 1954 la incorporación al trabajo remunerado aumenta a medida que envejecen, lo que se traduce en una menor brecha de participación laboral entre hombres y mujeres en los rangos de mayor edad.

b) ACCESO A LA EDUCACIÓN, UN IMPRESCINDIBLE PARA UNA MAYOR INSERCIÓN LABORAL FEMENINA

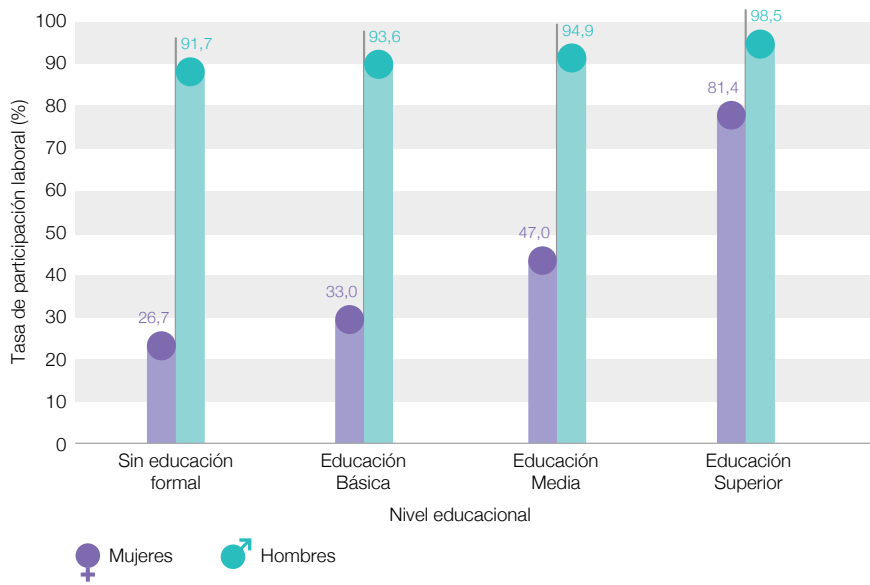
Como se ha indicado, la inserción laboral femenina tiene características particulares y distintivas respecto de la masculina, siendo el nivel educacional determinante de la probabilidad que tiene una mujer de estar laboralmente activa y de su nivel de ingreso (Comunidad Mujer, 2016). UNESCO (2010) enfatiza que la falta de instrucción limita las opciones de las personas, al restringir su capacidad de incidir en las decisiones que afectan su propia vida. Es así que quienes carecen de competencias básicas en lectura, escritura y aritmética corren más riesgo de verse afectados/as por la pobreza, la inseguridad laboral y la enfermedad.

En este contexto, es altamente pertinente analizar la diferente inserción laboral de hombres y mujeres en relación con el nivel educacional alcanzado. Los gráficos 4.5.a y 4.5.b muestran la tasa de participación alcanzada por hombres y mujeres en dos momentos determinados: 1990 y 2015. En estos gráficos queda en evidencia que el nivel educacional es una variable muy importante tanto en 1990 como en la actualidad. Lo es, en particular, en el caso de las mujeres, ya que la proporción de hombres activos se mantiene relativamente estable en todos los niveles.

Como se ve en el gráfico 4.5.a, en 1990 las mujeres que no terminaron ningún nivel educacional solo participaban en un 26,7% en el mercado del trabajo remunerado, mientras que aquellas con Educación Superior completa lo hacían en un 81,4%, lo que redujo la brecha a menos de 18 puntos porcentuales respecto de los hombres. En 2015, en todos los niveles de educación, existe una mayor tasa de participación laboral de las mujeres, hay una menor brecha de género y la tendencia es la misma: a mayor nivel educacional, mayor es la participación de las mujeres y menor la distancia respecto a la proporción de hombres ocupados o en búsqueda de un trabajo.

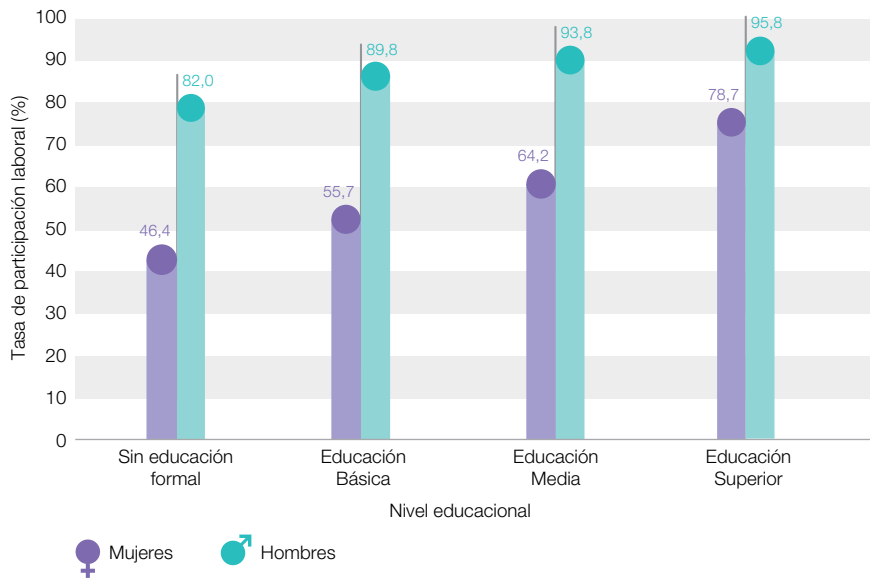
El nivel educacional es una variable muy importante para la inserción laboral de las mujeres. En el caso de los hombres, la proporción de activos se mantiene relativamente estable, independientemente del nivel educacional alcanzado.

GRÁFICO 4.5.a Tasa de participación laboral (31 a 60 años) según nivel educacional, por sexo, 1990.



Fuente: Elaboración propia en base a ENE 1990. Instituto Nacional de Estadísticas.

GRÁFICO 4.5.b Tasa de participación laboral (31 a 60 años) según nivel educacional, por sexo, 2015.



Fuente: Elaboración propia en base a ENE 2015. Instituto Nacional de Estadísticas.

Al poner el nivel educacional en perspectiva generacional se puede profundizar en el impacto que tiene la formación académica en la participación laboral de hombres y mujeres. Como muestra el gráfico 4.6.a, que divide la participación laboral femenina de las distintas generaciones según el nivel educacional alcanzado y el rango etario⁹, las tendencias observadas son similares al análisis realizado anteriormente. Es decir, en la mayoría de las generaciones se registra un aumento en la participación laboral cuando las personas avanzan en edad y a medida que tienen mayor nivel educacional.

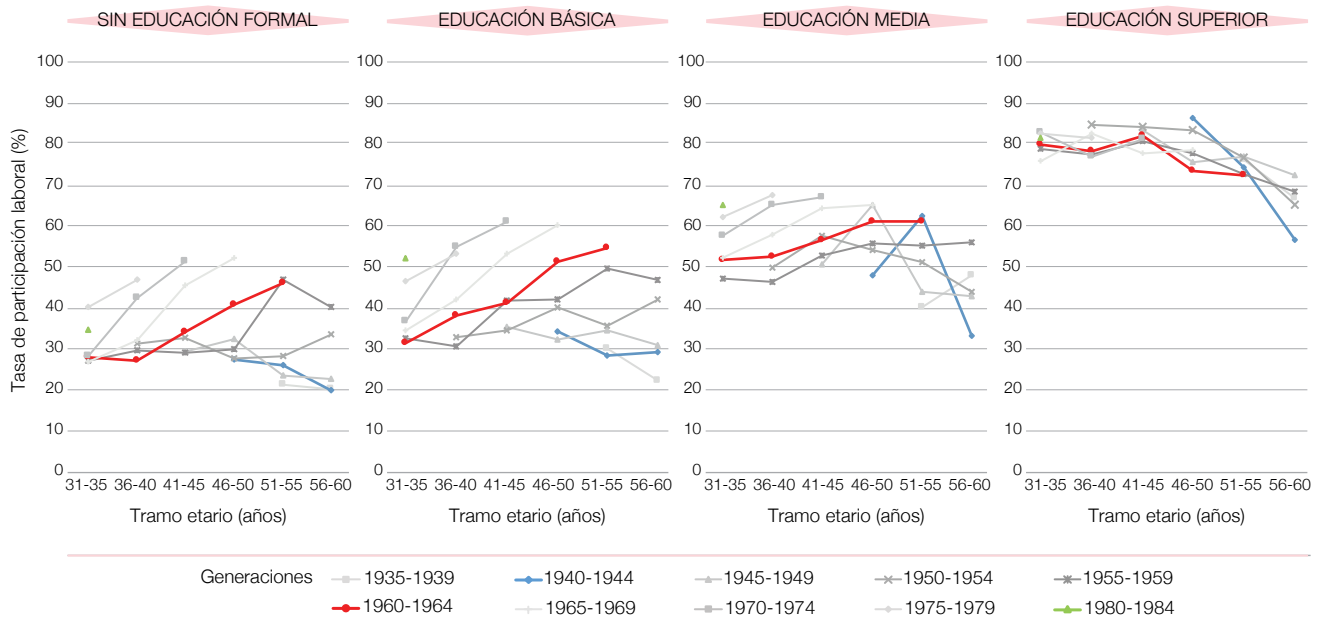
La diferencia entre niveles educacionales se hace más evidente entre las mujeres que tienen estudios secundarios completos y aquellas que no tienen ningún tipo de formación o solo terminaron la Educación Básica. El gráfico muestra efectivamente que las mujeres que pertenecen a las generaciones de las “abuelas”, las “madres” y las “nietas” que no tienen educación o que solo accedieron a completar la primaria tienen trayectorias muy similares. No ocurre lo mismo con las mujeres con Educación Media, que presentan un aumento considerable en la participación laboral, con tasas cercanas al 50%, y que en algunos rangos de edad se acercan incluso al 70%.

En el caso del gráfico 4.6.b, que muestra la distribución de la tasa de participación de hombres, se puede ver de manera mucho más clara lo que se anunció anteriormente: en todas las generaciones el nivel educacional no determina su participación en el mercado del trabajo remunerado: Todas las curvas se encuentran cerca del 100% en cada rango de edad. Dicho de otro modo, estos datos reafirman que las generaciones de los “abuelos” tienen trayectorias de participación similares a la de los hombres de generaciones que podrían ser “sus hijos y nietos”, independiente del nivel educacional alcanzado. Solo se registran diferencias relevantes entre los hombres que no tuvieron educación formal. En esos casos, los “nietos” tienen menores niveles de incorporación al mercado laboral que las generaciones que les preceden. En este sentido, se podría sugerir que los “nietos” se enfrentan a mayores exigencias de credenciales educativas en el mercado del trabajo, pues a diferencia de sus “padres o abuelos” tienen menos probabilidades de encontrarse activos económicamente sin haber obtenido algún nivel de formación.

Esta lectura longitudinal profundiza el análisis respecto del impacto del nivel educacional en la participación en el mercado del trabajo remunerado. Con el corte transversal, se evidencia que el nivel educacional es altamente relevante en la tasa de participación laboral femenina y no así en la masculina. Este pseudo panel, en tanto, compara las trayectorias de participación de las distintas generaciones de hombres y mujeres, lo que permite sumar evidencia de que las barreras de acceso al trabajo remunerado afectan a ambos sexos de manera distinta y que esta desigualdad está presente en todas las trayectorias de vida. Efectivamente, la mirada longitudinal confirma que a igual formación académica todas las generaciones de mujeres tienen una menor incorporación que los hombres al mundo laboral. También muestra que solo en el nivel de estudios superiores las mujeres tienen tasas de participación cercanas a las de los hombres. Sin embargo, la brecha sigue existiendo porque ellas siempre tienen una menor participación laboral que ellos, incluso frente a hombres de distintas edades y con menor nivel educacional.

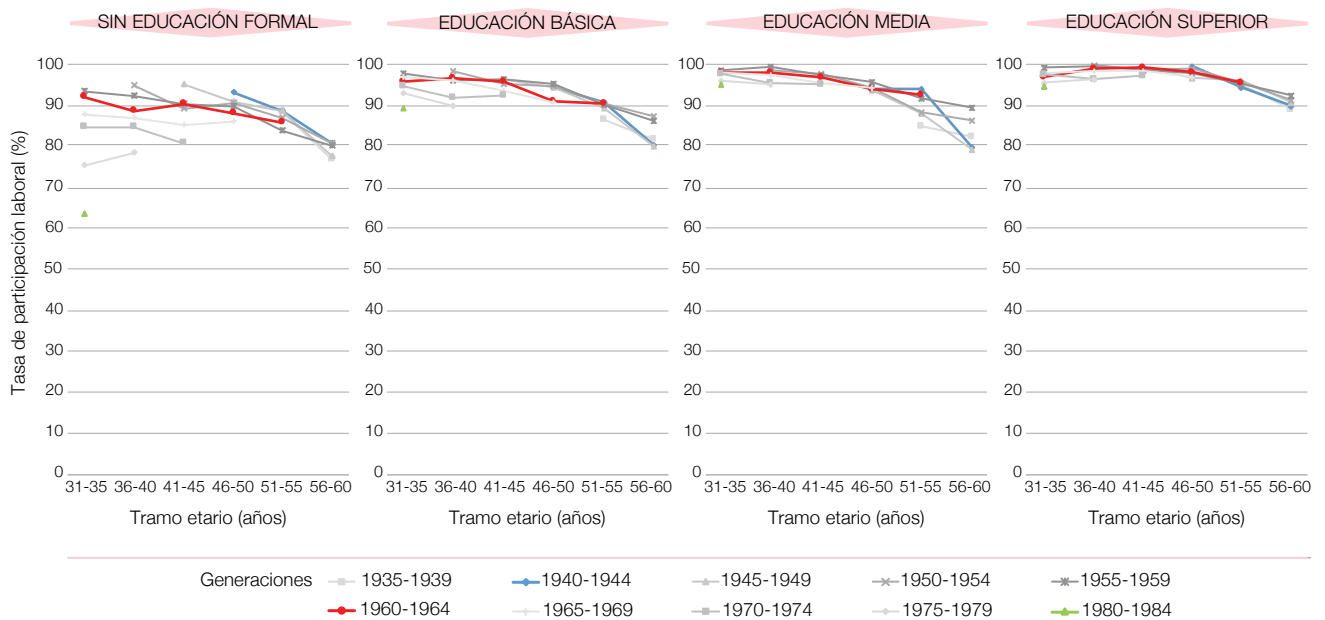
9 En este apartado se estableció como límite inferior de edad los 31-35 años, pues se asume que desde esa edad en adelante la población no presentará grandes cambios en el nivel educacional alcanzado. Con esto se resguarda tener una estimación menos sesgada en la construcción del pseudo panel.

GRÁFICO 4.6.a Tasa de participación laboral femenina según generación y tramo etario, por nivel educacional.



Fuente: Elaboración propia en base a ENE 1990-2015. Instituto Nacional de Estadísticas.

GRÁFICO 4.6.b Tasa de participación laboral masculina según generación y tramo etario, por nivel educacional.



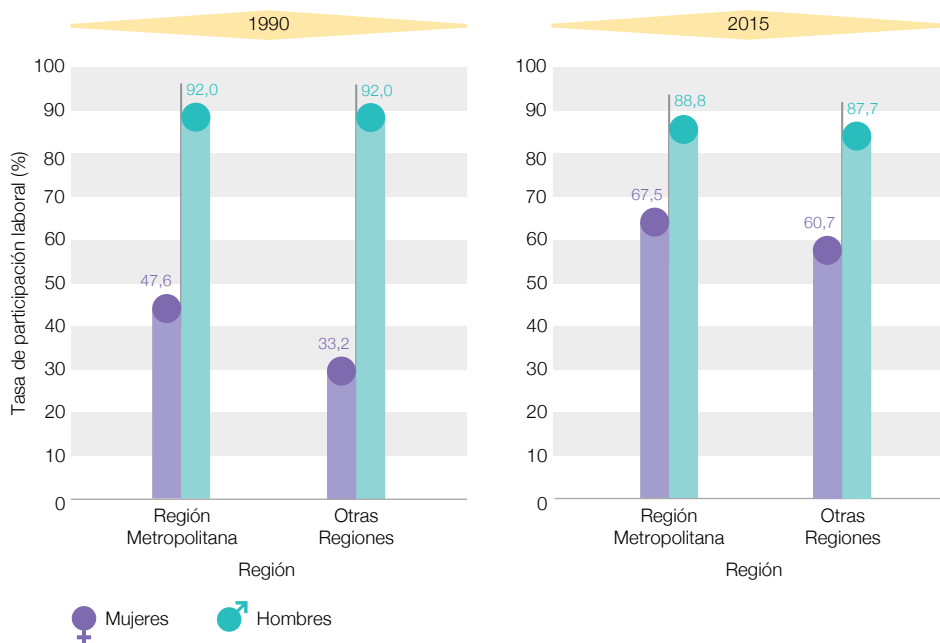
Fuente: Elaboración propia en base a ENE 1990-2015. Instituto Nacional de Estadísticas.

C LOS EFECTOS DE LA ALTA CENTRALIZACIÓN DE CHILE SOBRE LAS BRECHAS DE GÉNERO

Debido a la alta centralización que caracteriza Chile, pareciera natural que para las personas que viven en la Región Metropolitana existan mayores posibilidades de encontrarse activo en el mercado del trabajo remunerado. Sin embargo, es importante determinar si esa centralización incide de la misma manera en hombres y en mujeres.

El gráfico 4.7 muestra la participación laboral de hombres y mujeres por macrozona en los años 1990 y 2015 y evidencia que existe un aumento considerable en la incorporación femenina tanto en la Región Metropolitana como en Otras Regiones. Además, de los datos recogidos se destaca que la participación laboral femenina siempre es mayor en la capital que en Otras Regiones, mientras que para el caso de los hombres esta diferencia es casi inexistente.

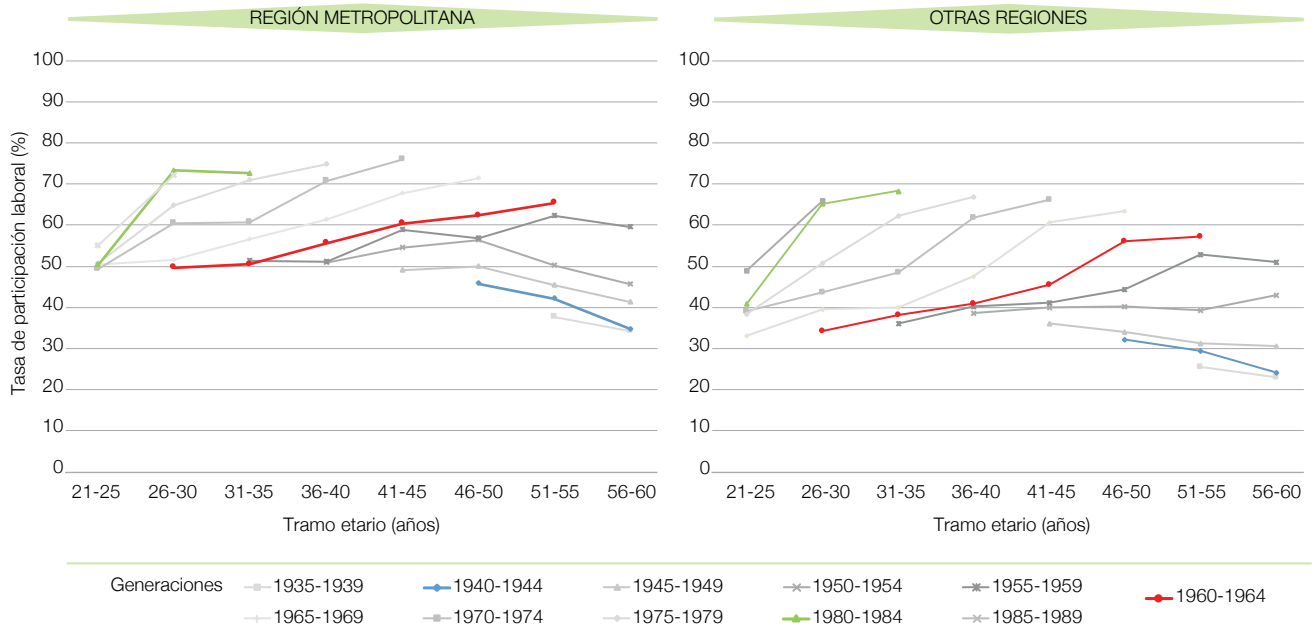
GRÁFICO 4.7 Tasa de participación laboral (21 a 60 años) según macrozona, por sexo, 1990 y 2015.



Fuente: Elaboración propia en base a ENE 1990 y 2015. Instituto Nacional de Estadísticas.

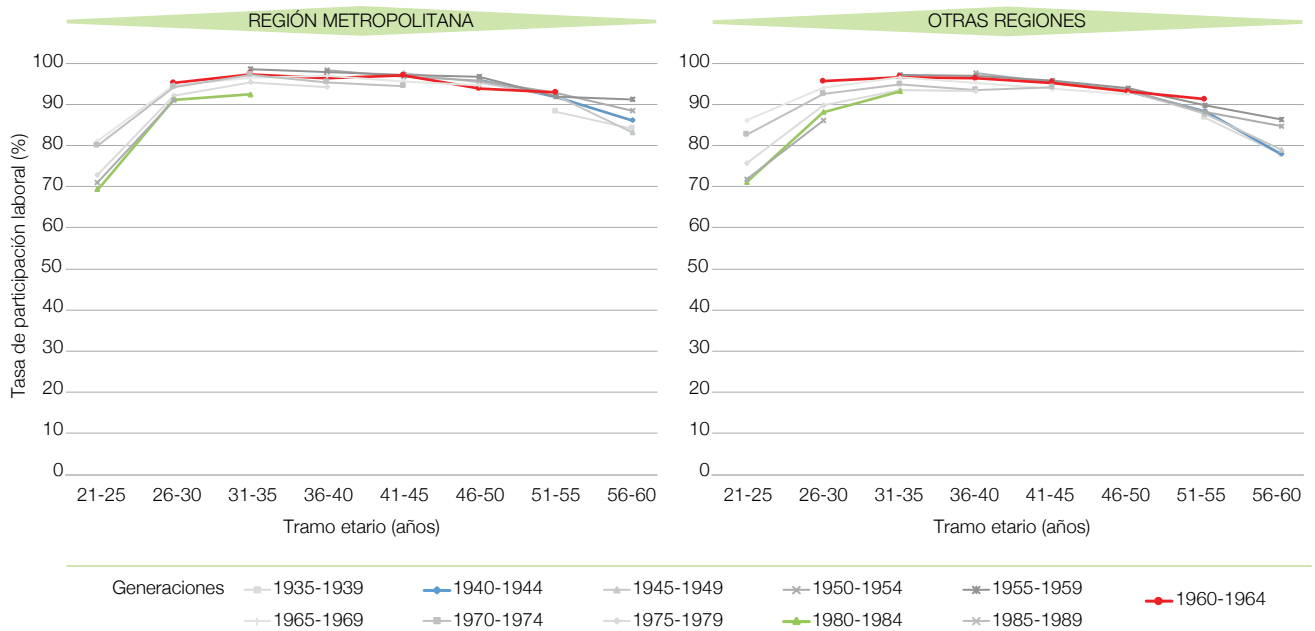
Desde una perspectiva longitudinal, los gráficos 4.8.a y 4.8.b presentan la tasa de participación de cada generación de mujeres y hombres durante distintas etapas de sus vidas, separadas entre quienes habitan en la Región Metropolitana y quienes viven en Otras Regiones. En general, las tasas de participación laboral femenina y masculina siguen la misma evolución que se describió en el gráfico 4.4. En el caso de las mujeres, generación tras generación, ha ido aumentando la participación laboral y esta presenta un alza sostenida a medida que avanza la edad; solo en los últimos rangos etarios se ve una disminución, por el retiro del mercado del trabajo. En el caso de los hombres, no existen mayores diferencias entre generaciones y la participación es prácticamente la misma a medida que avanza la edad.

GRÁFICO 4.8.a Tasa de participación laboral femenina según generación y tramo etario, por macrozona.



Fuente: Elaboración propia en base a ENE 1990-2015. Instituto Nacional de Estadísticas.

GRÁFICO 4.8.b Tasa de participación laboral masculina según generación y tramo etario, por macrozona.



Fuente: Elaboración propia en base a ENE 1990-2015. Instituto Nacional de Estadísticas.

Sin embargo, al comparar a las mujeres que viven en la Región Metropolitana con las que lo hacen en Otras Regiones se observan diferencias relevantes. Efectivamente, todas las generaciones de la RM tienen una tasa de participación mínima de 50%, que solo desciende en las “abuelas”. Las mujeres de Otras Regiones, en cambio, tienen una tasa de participación mínima que está entre el 30% y el 40%. En el caso de los hombres esa diferencia no existe. Los hombres de la Región Metropolitana y los de las Otras Regiones tienen una participación similar durante todas las etapas de sus vidas.

Estos resultados indican que la alta centralización de nuestro país también es un problema que debe discutirse desde una perspectiva de género. No hay duda de que fuera de la RM, las mujeres se enfrentan a mayores obstáculos para la incorporación al trabajo remunerado. Desde una perspectiva transversal (gráfico 4.7), se ve que el lugar en el que viven las mujeres es relevante en la tasa de participación laboral, tanto en 1990 como en 2015.

Desde una perspectiva longitudinal, se constata además que tanto “abuelas”, como “madres” y “nietas” experimentan esta diferencia en las tasas de participación. Como lo muestra el gráfico 4.8.a, incluso en las “nietas” existe una diferencia de casi 10 puntos porcentuales en la tasa de participación de mujeres que pertenecen a la Región Metropolitana versus aquellas que son de Otras Regiones. Eso implica que para estas últimas se registra una brecha mayor con los hombres.

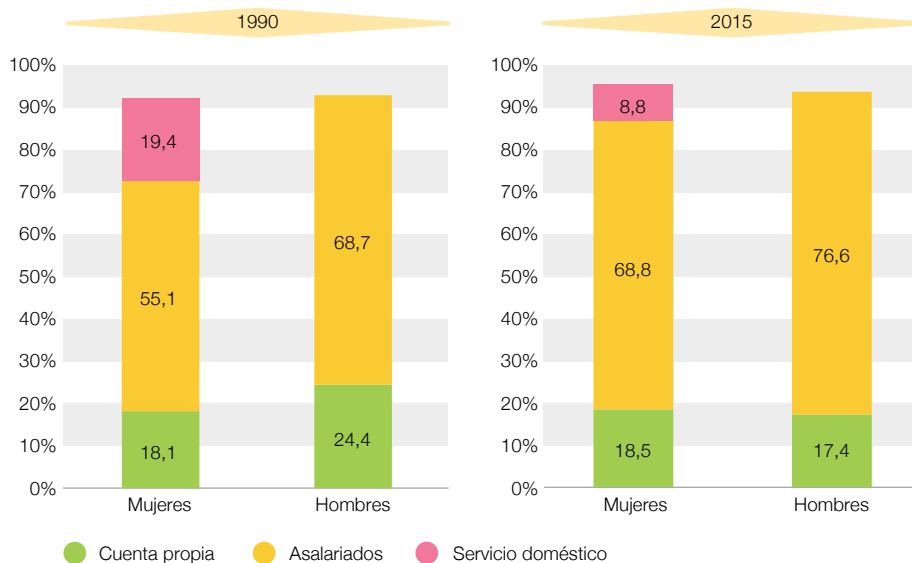
Esta evidencia hace necesario esclarecer cuáles son los obstáculos con los que se encuentran las mujeres que no viven en la Región Metropolitana para determinar si están vinculados a una menor demanda de trabajo, a menores niveles de calificación, a una menor cobertura de las instituciones de cuidados o a la reproducción de patrones culturales más conservadores, entre otros.

d) LAS MUJERES DEJAN PROGRESIVAMENTE ATRÁS EL EMPLEO DOMÉSTICO

Por último, se debe analizar la participación en el trabajo remunerado según el tipo de empleo. En el gráfico 4.9 se resume, para los años 1990 y 2015, la distribución de hombres y mujeres en tres categorías: trabajadores/as por cuenta propia, asalariados/as y trabajadoras de servicio doméstico. Se observa que la proporción correspondiente a trabajo asalariado aumentó tanto para hombres como para mujeres. En el caso de las mujeres, ese aumento se fue dando a medida que fue disminuyendo la proporción de ocupadas en el servicio doméstico. En el caso de los hombres, en cambio, se ha debido a la pérdida de peso relativo del trabajo por cuenta propia.

La alta centralización de nuestro país también es un problema que debe discutirse desde una perspectiva de género.

► GRÁFICO 4.9 ► Distribución porcentual del total de ocupados/as (21 a 60 años) según categoría ocupacional, por sexo, 1990 y 2015.¹⁰



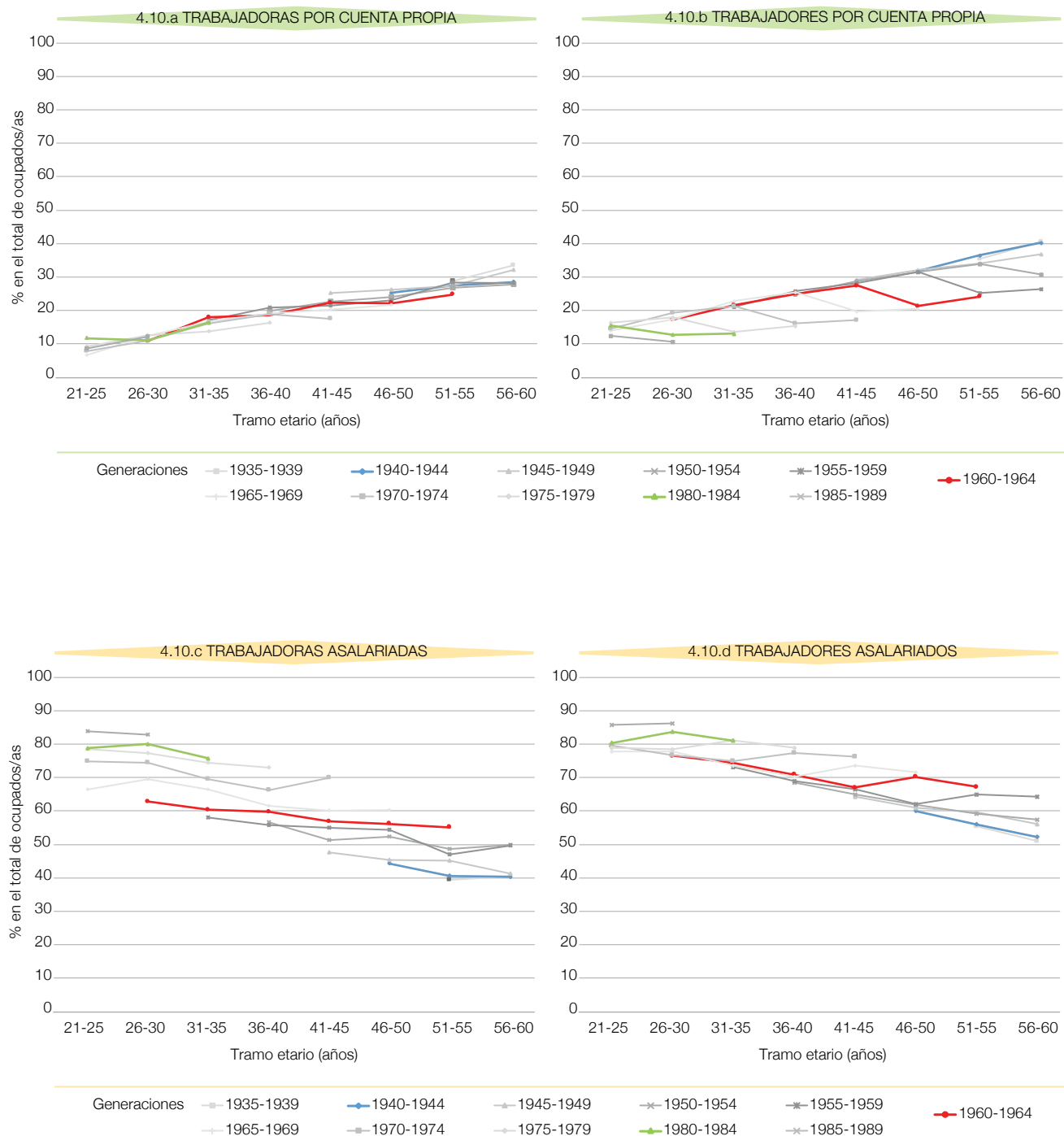
► Fuente: Elaboración propia en base a ENE 1990 y 2015. Instituto Nacional de Estadísticas.

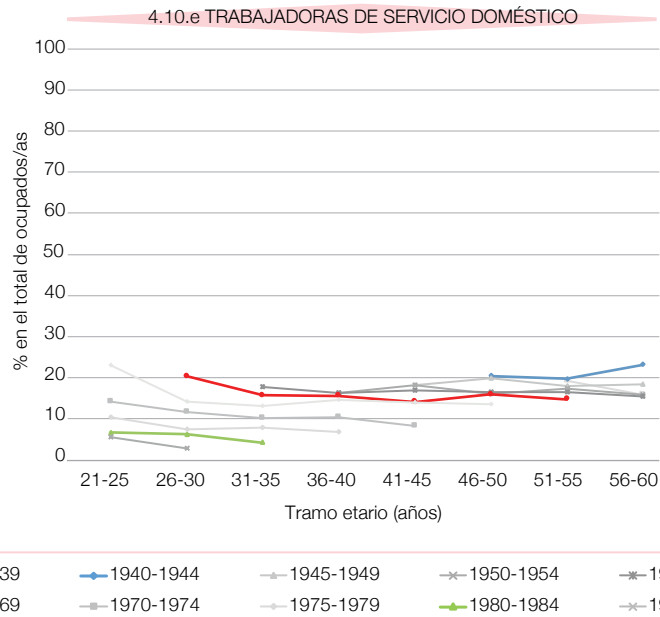
La disminución en la proporción de mujeres que se desempeña en el trabajo de servicio doméstico es importante: si en 1990 casi un 20% de las mujeres ocupadas se dedicaba a este tipo de actividades, en 2015 esa proporción disminuye a menos de la mitad (8,8%). Esto constituye un hecho positivo porque se trata de un trabajo que sigue siendo poco valorado, mal remunerado, desprotegido y mal reglamentado (OIT, 2009), incluso después de los intentos formales de la legislación chilena por proteger a las “trabajadoras de casa particular”. Además, está documentado que las mujeres que trabajan en el servicio doméstico tienen menos capacidad de organización y que sus demandas son constantemente invisibilizadas (ComunidadMujer, 2012).

Desde una perspectiva longitudinal, se observa que, a medida que avanza la edad, son más las mujeres de cada una de las generaciones que trabajan por cuenta propia. En ese sentido, no se notan grandes diferencias entre “abuelas”, “madres” y “nietas” en cada rango de edad (gráfico 4.10.a). En cuanto al trabajo asalariado, se puede ver la tendencia contraria: a medida que avanza la edad, se da una leve disminución del peso relativo del trabajo asalariado (gráfico 4.10.c). Sin embargo, a diferencia del trabajo por cuenta propia, sí existen diferencias entre las generaciones: en las “nietas” el trabajo dependiente tiene una mayor preponderancia que en la generación de “sus madres y abuelas”.

¹⁰ Las barras no suman el 100% porque no están incluidas todas las categorías. Se dejan fuera del análisis “empleador/a” y “familiar no remunerado”. Para el caso de los hombres no se grafica la categoría “servicio doméstico”, puesto que al ser una población tan pequeña dentro de la Encuesta Nacional de Empleo la estimación de parámetros no es confiable.

GRÁFICO 4.10 Distribución porcentual de ocupados de cada generación según categoría ocupacional y tramo etario, por sexo.





Fuente: Elaboración propia en base a ENE 1990-2015. Instituto Nacional de Estadísticas.

Por último, vale recalcar que las mujeres que se desempeñan en el trabajo doméstico remunerado representan una proporción cada vez menor y que existe una clara disminución de generación en generación. Ejemplo de esto es que, para la generación de las “madres”, el trabajo de servicio doméstico alcanza a ser el 15,8% del total de las mujeres ocupadas cuando tienen entre 31 y 35 años, mientras que para la generación de mujeres que podrían ser “sus hijas” alcanza solo el 4,3% de las ocupadas en el mismo rango de edad (gráfico 4.10.e).

En el caso de los hombres el escenario no es tan distinto, puesto que el trabajo por cuenta propia también presenta una tendencia al alza a medida que avanza la edad. No obstante, ese aumento no es sostenido y en los últimos rangos de edad de cada generación tiende a descender. Por otro lado, a diferencia de las mujeres, para los hombres existen diferencias entre generaciones, ya que en los “nietos” el trabajo por cuenta propia tiende a tener menos peso relativo que entre los “padres” y “abuelos” en igual rango de edad (gráfico 4.10.b).

En cuanto al trabajo asalariado de los hombres, la tendencia está marcada por una disminución a medida que avanza la edad. Sin embargo, al igual que para las mujeres, las generaciones más jóvenes tienden a emplearse en mayor proporción en este tipo de trabajos (gráfico 4.10.d).



5.

Ingresos del trabajo y pensiones, la gran deuda



La desigualdad de género en el mundo del trabajo no solo se manifiesta en mayores obstáculos en la incorporación de las mujeres a las tareas remuneradas, sino que también en la persistencia de grandes diferencias salariales en desmedro de ellas. En el gráfico 5.1 se presenta el salario por hora¹¹ de trabajadores y trabajadoras dependientes¹² en el período 1990-2016¹³. Ahí se observa que durante las últimas décadas ha existido un aumento en las remuneraciones tanto de hombres como de mujeres, quienes obtienen casi el doble de ingresos en 2016 que en 1990.

Este aumento real en las remuneraciones ha sido similar para hombres y mujeres, pero por las magnitudes de los salarios, la brecha de género ha aumentado, pasando de una diferencia de -9,3% en desmedro de las mujeres en 1990 a una de -15,9% en 2016. Estos indicadores hacen que Chile se ubique dentro de los países con mayores brechas salariales de género en el mundo, ocupando el puesto 127 de 131 países en el subíndice de “igualdad salarial por trabajo similar” en el Índice Global de Brecha de Género 2017 del Foro Económico Mundial.

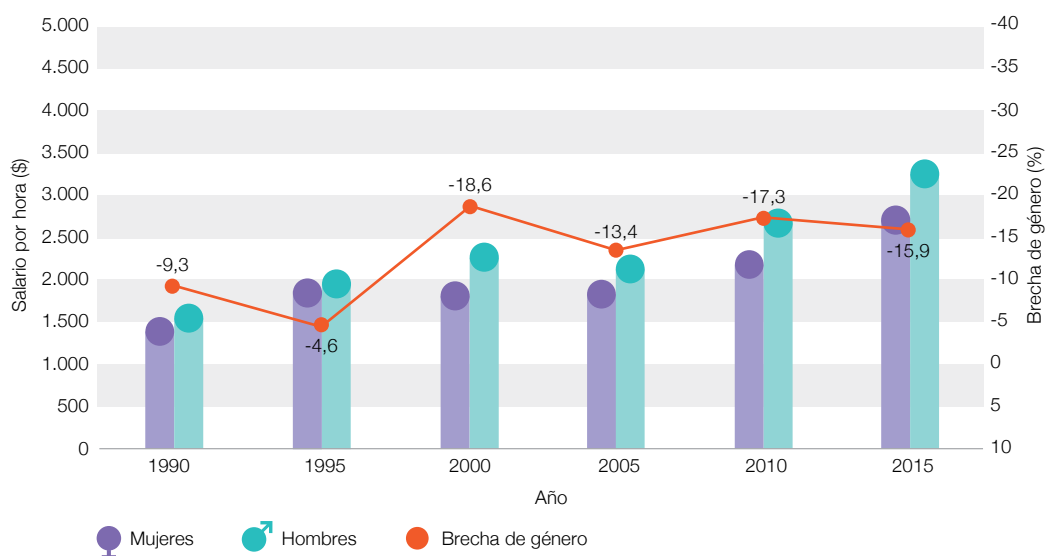
Durante las últimas décadas ha existido un aumento en las remuneraciones tanto de hombres como de mujeres, quienes obtienen casi el doble de ingresos en 2016 que en 1990. Al mismo tiempo, la brecha salarial de género también ha crecido.

11 Para el cálculo de ingreso por hora se utiliza la metodología de estimación de la Encuesta Suplementaria de Ingresos que consiste en la razón entre la masa de ingresos y la masa de horas efectivamente trabajadas por cada sexo durante el mes de referencia. Para más detalles revisar el Manual Conceptual y Metodológico de la Encuesta Suplementaria de Ingresos, INE 2017.

12 Los trabajadores/as dependientes corresponden a las siguientes categorías de la Clasificación Internacional de la Situación en el Empleo: “asalariados/as del sector privado”, “asalariados/as del sector público”, “personal de servicio doméstico puertas adentro” y “personal de servicio doméstico puertas afuera”.

13 Todas las cifras están en pesos de octubre de 2016.

GRÁFICO 5.1 Salario por hora de la actividad principal, de trabajadores/as dependientes (21-60 años), por sexo y brecha salarial de género [(M-H)/H], 1990-2016 (pesos a octubre 2016).



Fuente: Elaboración propia en base a ENE 1990-2015. Instituto Nacional de Estadísticas.

a INGRESOS: CUÁNTO INFLUYE LA GENERACIÓN EN LA BRECHA DE GÉNERO

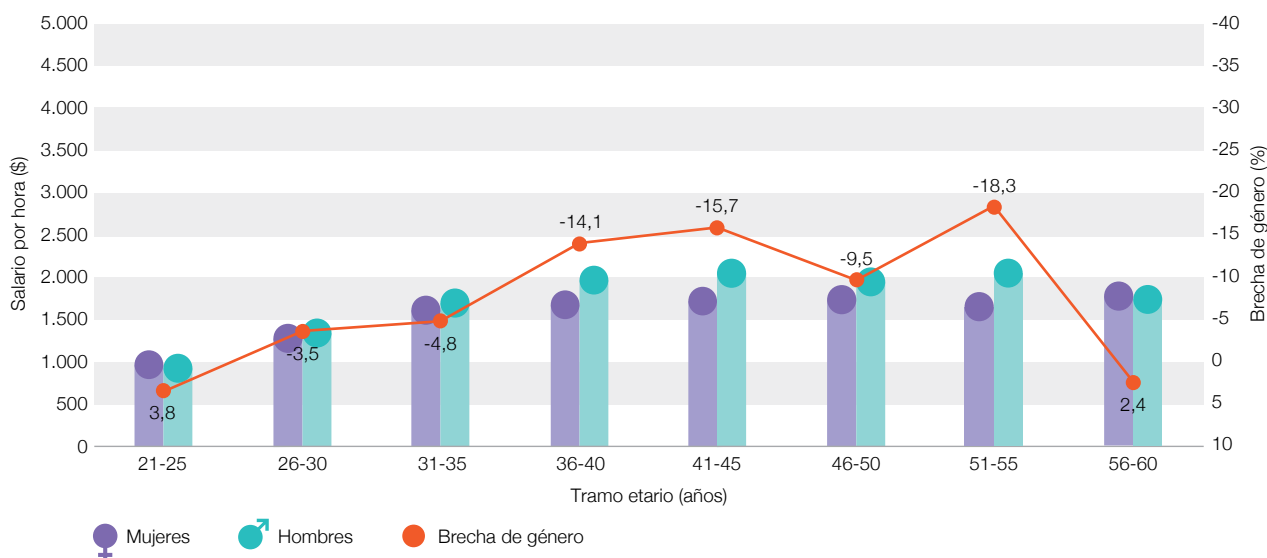
Mirando los datos transversalmente, según la edad de las personas, como se hizo en la primera versión del Informe GET (ver gráficos 5.2.a y 5.2.b), se observa que el aumento en el salario durante estos años ocurrió en todos los rangos de edad y en ambos sexos. En cuanto a la brecha salarial en contra de las mujeres, aumentó en todos los rangos, salvo entre las personas que tienen entre 56 y 60 años. Para ellas, en ambas fechas la brecha no es estadísticamente significativa.

Por otro lado, se observa que tanto en 1990 como en 2016 la brecha salarial entre trabajadores y trabajadoras dependientes va creciendo a medida que se envejece. En 2016, no existe brecha¹⁴ en el grupo que tiene entre 21 y 25 años, pero esta aumenta a medida que avanza la edad y alcanza su punto más alto a los 46-50 años. Para ese rango de edad, el salario por hora de las mujeres es 28,6% inferior al de los hombres. Luego, cuando la población de trabajadores y trabajadoras dependientes supera los 50 años, la brecha disminuye considerablemente hasta incluso desaparecer después de los 56 años¹⁵.

14 La brecha de -4,3% contra las mujeres no es estadísticamente significativa.

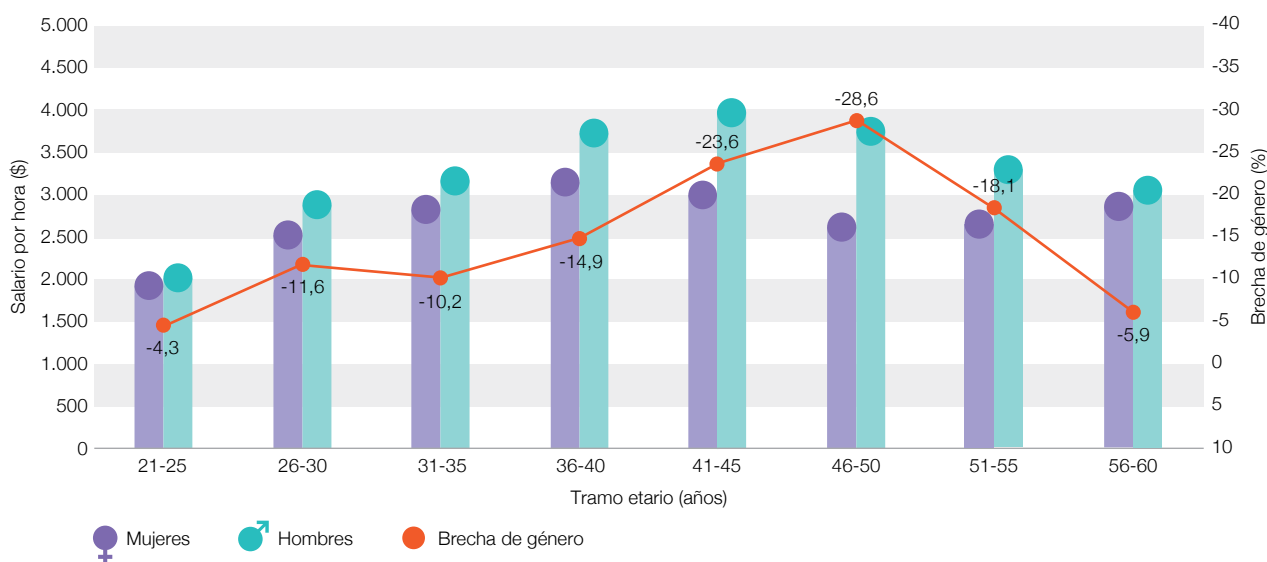
15 Así ocurre en el tramo etario de las personas entre 56-60 años, donde se registra una brecha de -5,9% en desmedro de las mujeres, la que tampoco es significativa.

GRÁFICO 5.2.a Salario por hora de la actividad principal y brecha salarial de género de trabajadores/as dependientes [(M-H)/H], por sexo y tramo etario, 1990 (pesos a octubre 2016).



Fuente: Elaboración propia en base a ESI, 1990. Instituto Nacional de Estadísticas.

GRÁFICO 5.2.b Salario por hora de la actividad principal y brecha salarial de género de trabajadores/as dependientes [(M-H)/H], por sexo y tramo etario, 2016 (pesos a octubre 2016).



Fuente: Elaboración propia en base a ESI, 2016. Instituto Nacional de Estadísticas.

Para la mirada longitudinal, por los datos disponibles, en este capítulo se hace el seguimiento a generaciones distintas a las analizadas en los apartados anteriores, centrándose en cuatro, que tienen 10 años de diferencia entre ellas. La más antigua corresponde a las personas nacidas entre 1946 y 1955, y la más joven agrupa a quienes nacieron entre 1976 y 1985¹⁶.

Con este enfoque longitudinal, se observa que los salarios por hora de hombres y mujeres muestran tendencias distintas a las recién descritas en el análisis transversal. Efectivamente, cuando se observa la evolución considerando la edad de las personas y la generación a la cual pertenecen, se puede ver que todas las generaciones experimentan un aumento sostenido en sus ingresos a medida que envejecen (ver gráfico 5.3), incluso en los rangos de mayor edad. Esta diferencia es relevante, ya que precisa de manera más exacta los avances conseguidos con el paso del tiempo y permite enfocar mejor los desafíos pendientes.

La información analizada de manera transversal (gráfico 5.2) indica, en efecto, que los salarios de las personas que se encuentran en las últimas etapas de su vida activa disminuyen. Sin embargo, si se observa **la trayectoria de cada generación se hace evidente que hombres y mujeres tienen ingresos más altos a medida que envejecen y que las generaciones mayores tienen ingresos más bajos que las que siguen.**

Eso significa que, así como ocurre con la tasa de participación laboral¹⁷, **los ingresos de las generaciones más jóvenes son más altos que los de las generaciones mayores en todos los rangos de edad.** Una posible causa puede ser el crecimiento general de la economía, que resulta en un aumento de los salarios (gráfico 5.1); otra puede tener que ver con el hecho que las nuevas generaciones tienen mayores niveles de formación y escolaridad¹⁸, lo que también pudiera llevar a una mayor productividad y mejores remuneraciones; finalmente, se puede adjudicar al hecho de que trabajan con un capital y tecnología más avanzados que las generaciones anteriores, lo que también redundaría en más productividad e ingresos.

El aumento en los ingresos a medida que las generaciones envejecen no sorprende, pues se asume que a medida que avanzan en la vida las y los trabajadores dependientes van adquiriendo experiencia y capacidades que son valoradas en el mercado. Sin embargo, estas no son igualmente apreciadas en hombres y mujeres: El gráfico 5.3 muestra que las pendientes de crecimiento de los salarios entre un rango de edad y otro son mucho más altas en los hombres que en las mujeres, es decir, **que para ellos avanzar en edad tiene una repercusión mayor en los ingresos que para las mujeres.** A modo de ejemplo, el salario de la generación de hombres y mujeres nacidos entre 1966 y 1975 (línea amarilla del gráfico) tiene tasas de crecimiento muy distintas: el ingreso de las mujeres aumenta en 2,1 veces entre el momento en que tienen entre 21 y 30 años y la etapa de la vida en que tienen entre 31 y 50 años. En los hombres, en tanto se incrementa en 2,6 veces entre los mismos rangos de edad. Estas diferencias en las tendencias de crecimiento de los salarios de hombres y mujeres se pueden observar en todas las generaciones graficadas.

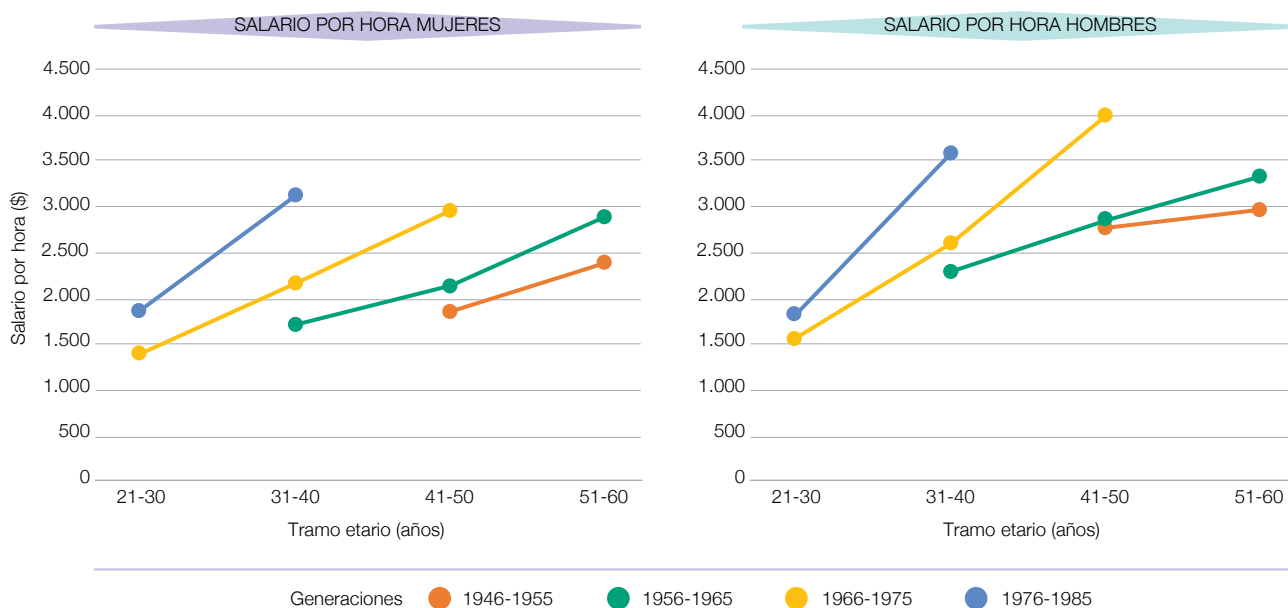
Si se observa la trayectoria de cada generación se hace evidente que hombres y mujeres tienen ingresos más altos a medida que envejecen y que las generaciones mayores tienen ingresos más bajos que las que siguen.

16 Esta decisión corresponde a un ajuste metodológico para asegurar resultados y estimaciones confiables que no se podían conseguir con rangos de edad más acotados. Ante esto, se utilizan las bases de datos de la Encuesta Nacional de Empleo de 1996, 2006 y 2016. Para más detalles, ver Anexo Metodológico.

17 Remitirse al capítulo anterior sobre participación laboral.

18 Remitirse al capítulo 2 sobre educación.

GRÁFICO 5.3 Salario por hora de la actividad principal de trabajadores/as dependientes según generación y tramo etario, por sexo (pesos a octubre 2016).



Fuente: Elaboración propia en base a ESI 1996, 2006 y 2016, Instituto Nacional de Estadísticas.

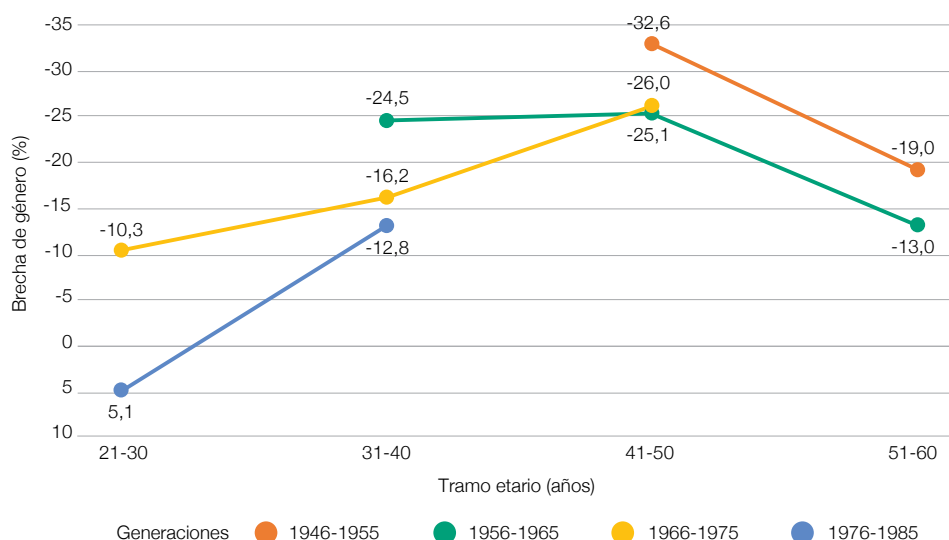
La tendencia desigual en el crecimiento del ingreso por hora a medida que avanza la edad hace que la brecha de género en contra de las mujeres aumente cuando envejecen. Eso ocurre en cada una de las generaciones y solo disminuye en los últimos rangos de edad de la vida activa.

Como muestra el gráfico 5.4, cuando la generación de nacidos/as entre 1966-1975 tiene entre 21 y 30 años presenta una brecha salarial de género cercana al -10% en desmedro de las mujeres, mientras que para la generación que nació 10 años después (1976-1985) no existe brecha¹⁹ en ese rango de edad. Luego, entre los 31 y 40 años se evidencia una brecha mayor: las mujeres de la generación nacida entre 1956 y 1965 reciben un salario 24,5% menor que el de los hombres de su edad, y entre los 41 y 50 años la brecha salarial supera el 25% en contra de las mujeres para las tres generaciones estudiadas.

Por otro lado, cuando las personas superan los 50 años, tal como se observa desde una perspectiva transversal en el gráfico 5.2, la brecha salarial de género disminuye considerablemente alcanzando diferencias inferiores al 20% en desmedro de las mujeres. Además, según la evidencia disponible, se puede asegurar que las generaciones más jóvenes de mujeres se ven expuestas a un menor castigo en sus remuneraciones en relación con los hombres, puesto que, en cada rango de edad, las generaciones más jóvenes tienen brechas salariales más bajas que las generaciones anteriores (gráfico 5.4).

¹⁹ La que figura graficada a favor de las mujeres no es estadísticamente significativa.

GRÁFICO 5.4 Brecha de género en salario por hora de la actividad principal de trabajadores/as dependientes [(M-H)/H] según generación y tramo etario (pesos a octubre 2016).



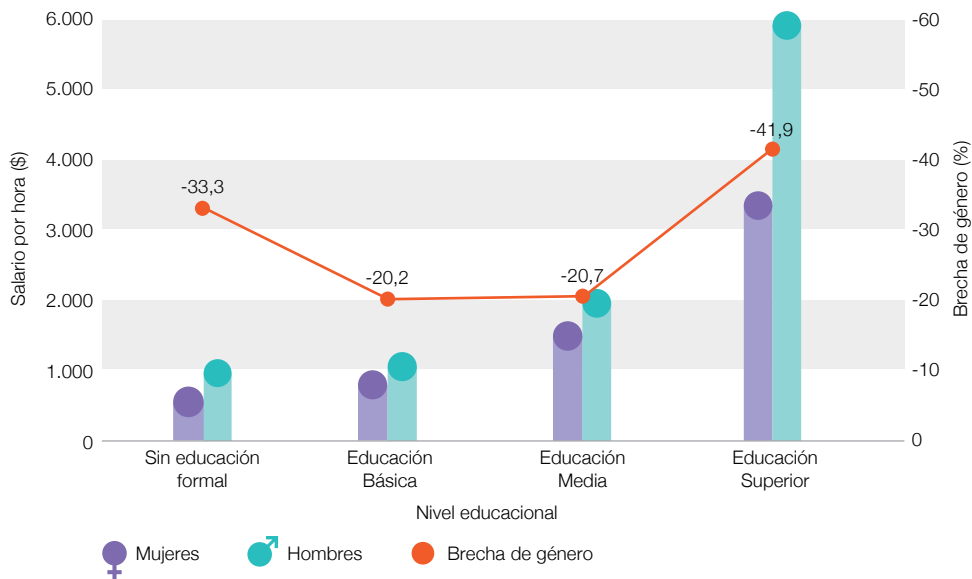
Fuente: Elaboración propia en base a ESI 1996, 2006 y 2016, Instituto Nacional de Estadísticas.

Los ingresos del trabajo asalariado y la brecha salarial de género no son idénticos en toda la población. Además del sexo, factores como la edad, la generación a la que pertenecen, el nivel educacional alcanzado y el lugar donde habitan las personas también cumplen un rol relevante al momento de describir la distribución de los salarios. Ante esto es necesario analizar la distribución de los salarios según estas características, tal como se ha hecho en los capítulos anteriores.

b) A MAYOR EDUCACIÓN, MAYOR BRECHA SALARIAL DE GÉNERO

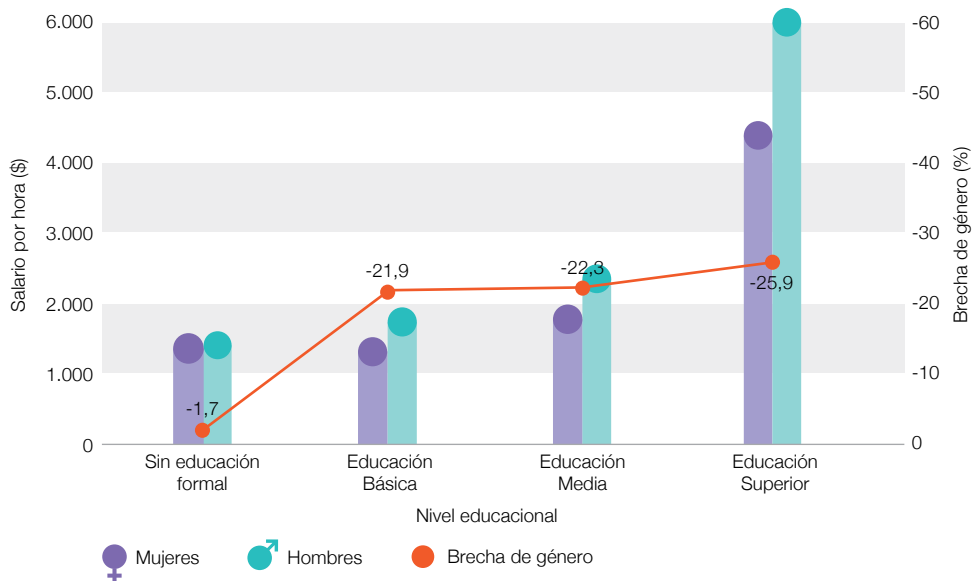
En Chile la educación es un factor determinante para los ingresos de las personas y es común que mientras más años de educación se tenga, más alto sea el salario, tanto en hombres como en mujeres. Como muestran los gráficos 5.5.a y 5.5.b, en 1990 y en 2016 son las personas que no tienen estudios formales las que presentan los ingresos más bajos, en ambos sexos. Quienes tienen Educación Básica completa, en cambio, reciben salarios levemente más altos y así sucesivamente. Por otro lado, en ambos momentos, la Educación Superior actúa como el factor más determinante: quienes alcanzan ese nivel educacional perciben ingresos mucho más altos en relación al resto (desde 2 hasta 6 veces más alto, dependiendo de la comparación). Además, estos gráficos evidencian que, en todos los niveles educacionales, el ingreso por hora de los hombres es mayor al de las mujeres y que el nivel educacional, junto con ser relevante para determinar los ingresos de las personas, también lo es en cuanto a la brecha salarial de género: a medida que aumenta el nivel educacional, la brecha salarial entre hombres y mujeres también se acrecienta.

GRÁFICO 5.5.a Salario por hora de la actividad principal y brecha salarial de género de trabajadores/as dependientes (31 a 60 años) [(M-H)/H] según nivel educacional, por sexo, 1990 (pesos a octubre 2016).



Fuente: Elaboración propia en base a ESI, 1990. Instituto Nacional de Estadísticas.

GRÁFICO 5.5.b Salario por hora de la actividad principal y brecha salarial de género de trabajadores/as dependientes (31 a 60 años) [(M-H)/H] según nivel educacional, por sexo, 1990 (pesos a octubre 2016).



Fuente: Elaboración propia en base a ESI, 2016. Instituto Nacional de Estadísticas.

Si se observan las cifras del año 2016, no existe brecha salarial de género entre las personas que no tienen estudios formales (el -1,7% en contra de las mujeres no es estadísticamente significativo), mientras que entre las que tienen Educación Básica y Media, las mujeres ganan cerca de un 22% menos que los hombres. Esa cifra aumenta al -25,9%, cuando se observa a quienes tienen estudios superiores completos. La buena noticia es que al menos esa brecha es mucho más baja que el -41,9% que existía para este nivel educacional en 1990.

Los gráficos 5.6.a y 5.6.b muestran los ingresos por hora de hombres y mujeres desde una perspectiva longitudinal, según el rango de edad de distintas generaciones y el nivel educacional alcanzado²⁰. En estos gráficos se observa que hombres y mujeres sin estudios formales, con Educación Básica completa y con Educación Media completa, registran solo un pequeño aumento de los salarios por hora a medida que cada generación envejece. Cuando tienen Educación Superior completa, en cambio, se da un aumento considerable de los ingresos a medida que ambos sexos envejecen, en todas las generaciones.

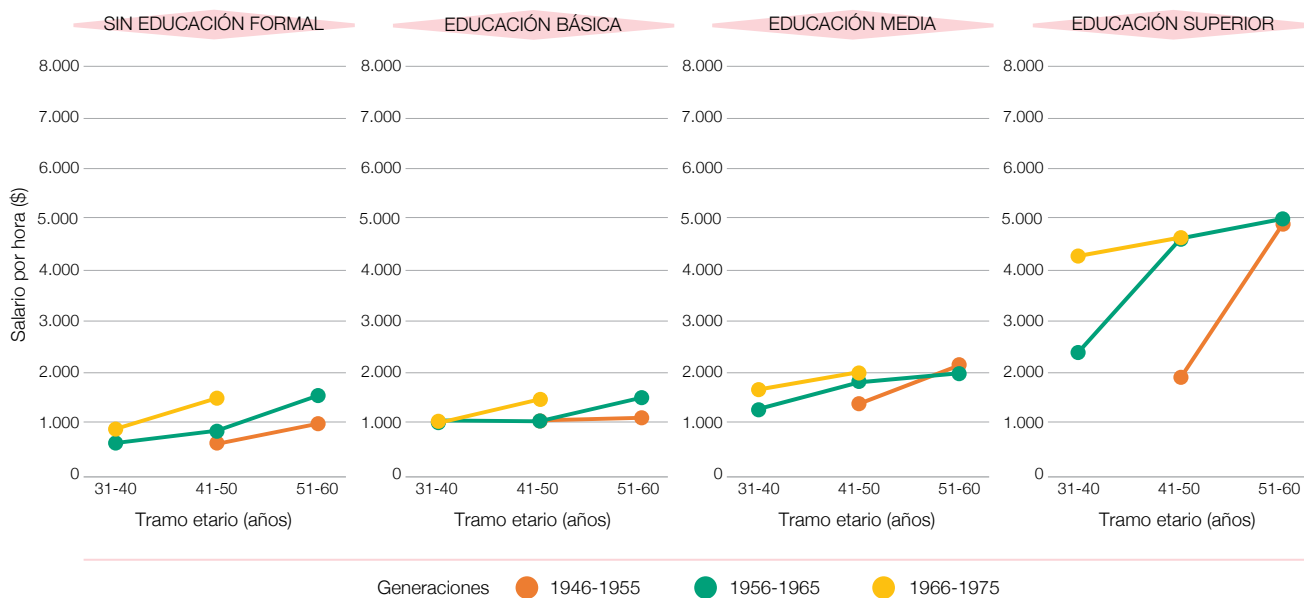
Por otro lado, los datos indican que existen leves diferencias en los salarios entre las generaciones. El ingreso de las generaciones más jóvenes siempre es más alto. Eso vale en cada rango de edad y tanto para hombres como para mujeres, con una excepción: los hombres con Educación Superior completa, para quienes el salario disminuye entre una generación y la siguiente. En ese grupo, se puede ver que, entre los 41 y 50 años, los hombres nacidos entre 1956 y 1965 tuvieron un salario más alto que aquellos que nacieron una década después. A su vez, entre los 51 y 60 años, quienes nacieron entre 1956 y 1965 tuvieron un salario más bajo que la generación previa en dicha etapa de la vida.

Analizar desde una perspectiva longitudinal los salarios de trabajadores/as dependientes permite identificar que, en las tres generaciones estudiadas, las trayectorias de ingresos son muy similares durante toda la vida activa entre las personas que no tienen Educación Superior completa. Cuando hombres y mujeres cuentan con estudios superiores, sin embargo, los salarios tienden a aumentar a medida que avanza la edad. En ese sentido, suponiendo que las personas incluidas en este pseudo panel tienen trayectorias laborales continuas, se podría considerar que **la experiencia laboral es relevante solo para quienes tienen estudios superiores completos. Solamente en ese caso tener más años en el mercado del trabajo se traduce en mayores ingresos.**

La brecha de género en contra de las mujeres aumenta cuando envejecen, pero las generaciones más jóvenes tienen brechas salariales más bajas que las generaciones anteriores.

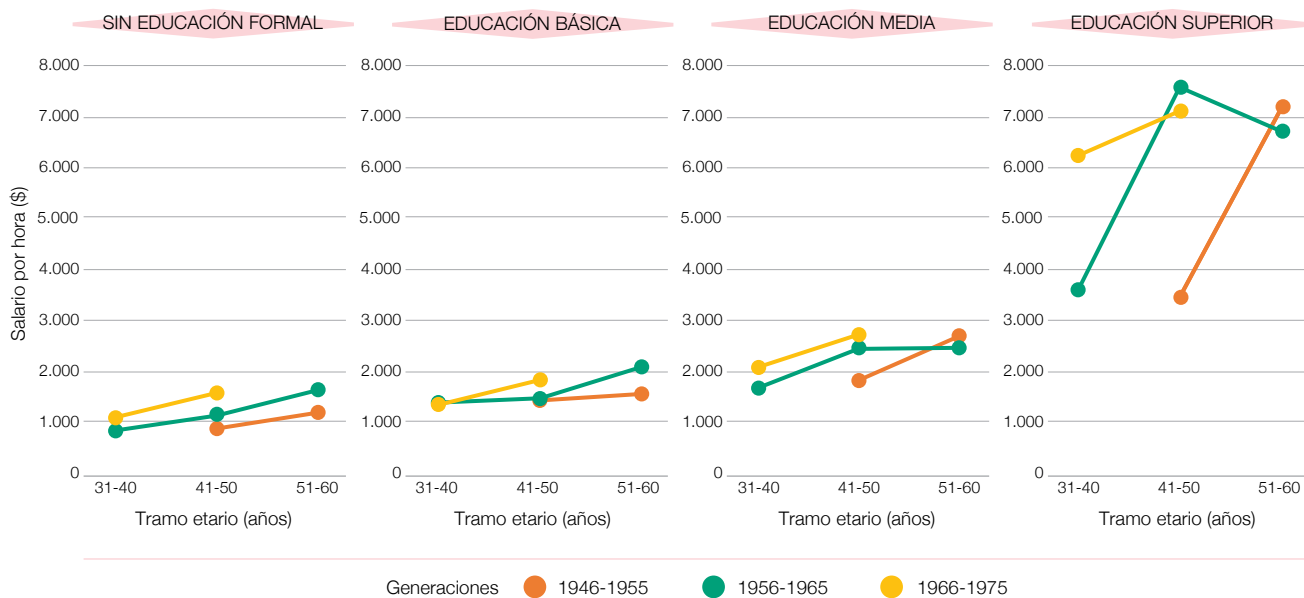
²⁰ En este apartado solo se considera a las personas mayores de 30 años, puesto que, tal como se indica en el capítulo relacionado con escolaridad y tasas de asistencia neta al sistema educacional, se asume que desde esa edad hacia adelante no existen mayores cambios en el nivel educacional alcanzado.

GRÁFICO 5.6.a Salario por hora de la actividad principal de trabajadoras dependientes según generación y tramo etario, por nivel educacional (pesos a octubre 2016).



Fuente: Elaboración propia en base a ESI 1996, 2006 y 2016, Instituto Nacional de Estadísticas.

GRÁFICO 5.6.b Salario por hora de la actividad principal de trabajadores dependientes según generación y tramo etario, por nivel educacional (pesos a octubre 2016).

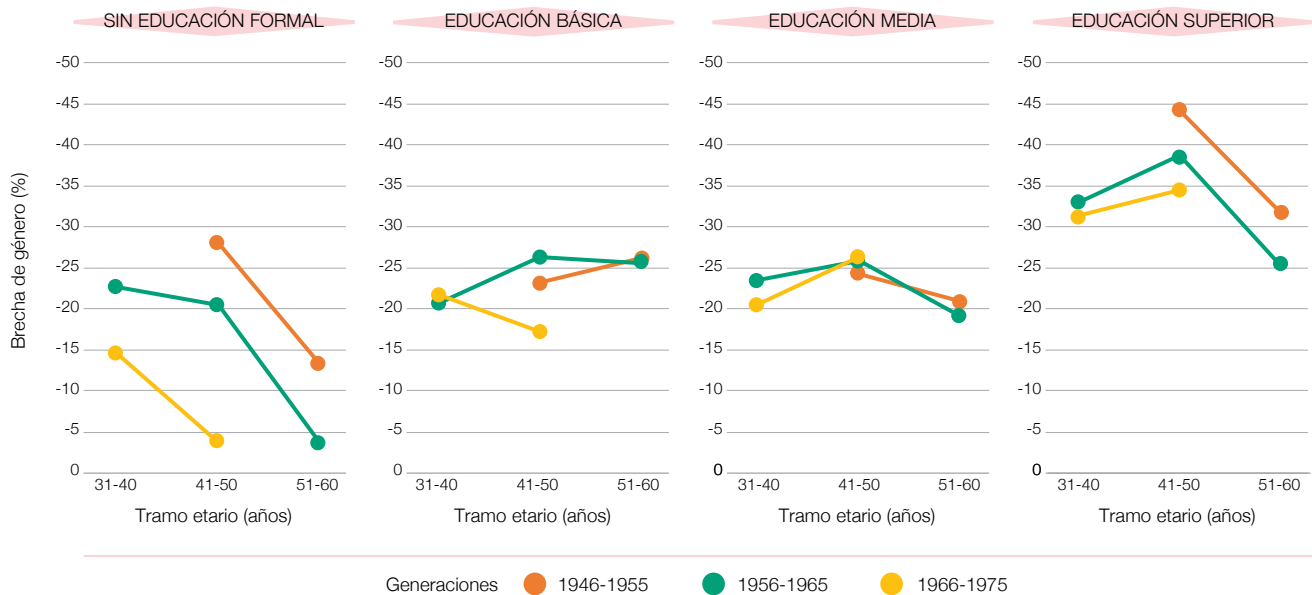


Fuente: Elaboración propia en base a ESI 1996, 2006 y 2016, Instituto Nacional de Estadísticas.

Si bien las tendencias que se describen son similares para hombres y mujeres, cabe destacar que para todos los niveles de educación, el salario por hora de los hombres es siempre más alto que el de las mujeres. Eso significa que en todos los niveles existe una brecha salarial de género que perjudica a las trabajadoras dependientes y que su importancia varía según la edad y cada uno de los niveles educacionales (ver gráfico 5.7).

En el caso de las personas que no tienen estudios formales, se hace evidente que en las generaciones más jóvenes hay una brecha menor que en las generaciones mayores y que existe una tendencia hacia salarios más equitativos entre hombres y mujeres a medida que envejecen. En cuanto a las personas que tienen un nivel de Educación Básica y Media completa, no existen mayores diferencias entre generaciones; es decir, que independiente del año en que nacieron, las mujeres que alcanzan estos niveles educacionales siempre tienen brechas cercanas al -20% y -30% en relación con los hombres de la misma edad y generación. Por último, quienes tienen estudios superiores completos presentan una mayor brecha de género que el resto. Esa brecha—al igual que para las personas que no tienen estudios formales— disminuye con cada generación más joven y tiende a reducirse considerablemente en el último rango de edad.

GRÁFICO 5.7 Brecha de género en salario por hora de la actividad principal de trabajadores/as dependientes [(M-H)/H] según tramo etario y generación, por nivel educacional (pesos a octubre 2016).

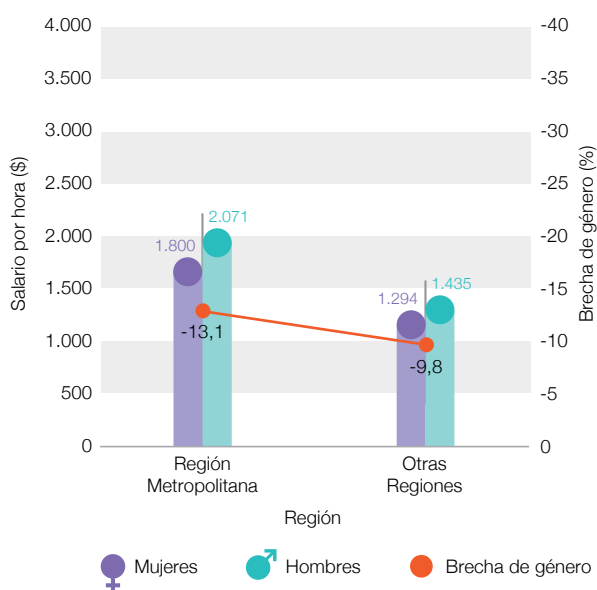


Fuente: Elaboración propia en base a ESI 1996, 2006 y 2016, Instituto Nacional de Estadísticas.

C SALARIOS MÁS BAJOS, PERO MENOR BRECHA SALARIAL DE GÉNERO EN REGIONES FUERA DE LA RM

Como quedó en evidencia en el capítulo sobre participación laboral, vivir en regiones distintas de la Región Metropolitana representa un obstáculo para la incorporación de las mujeres al mundo del trabajo. Respecto de los salarios y observando un corte transversal, se puede ver que entre 1990 y 2016 (ver gráficos 5.8.a y 5.8.b) existe un incremento real de ingresos y que, tanto hombres como mujeres que viven en Otras Regiones tienen un salario por hora inferior al de las personas que viven en la Región Metropolitana. Simultáneamente, y como se ha mostrado en los gráficos previos, las mujeres ganan menos que los hombres en todos los escenarios. Sin embargo, en las Otras Regiones existe una menor brecha de género en ambas fechas, aunque esta sea más importante en 2016 que en 1990.

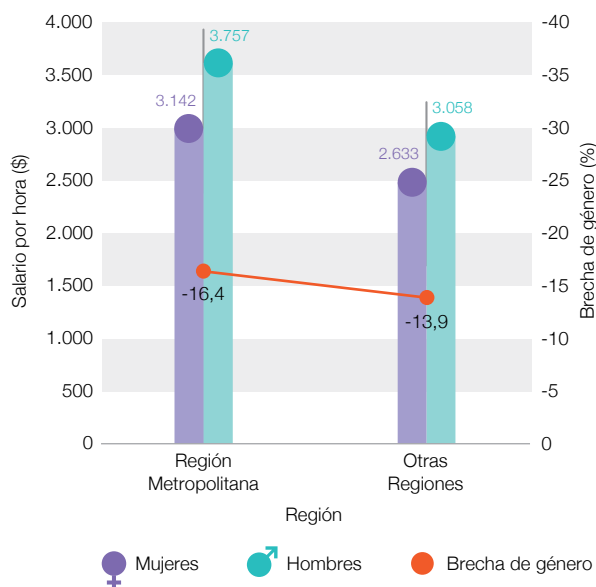
GRÁFICO 5.8.a Salario por hora de la actividad principal y brecha salarial de género de trabajadores/as dependientes (31 a 60 años) [(M-H)/H] según macrozona, por sexo, 1990 (pesos a octubre 2016).



Fuente: Elaboración propia en base a ESI 1990, Instituto Nacional de Estadísticas.

A medida que las mujeres envejecen aumentan los salarios y las generaciones más jóvenes siempre tienen ingresos más altos que las generaciones anteriores, tanto en la Región Metropolitana como en Otras Regiones.

➤ GRÁFICO 5.8.b ➤ Salario por hora de la actividad principal y brecha salarial de género de trabajadores/as dependientes (31 a 60 años) [(M-H)/H] según macrozona, por sexo, 2016 (pesos a octubre 2016).

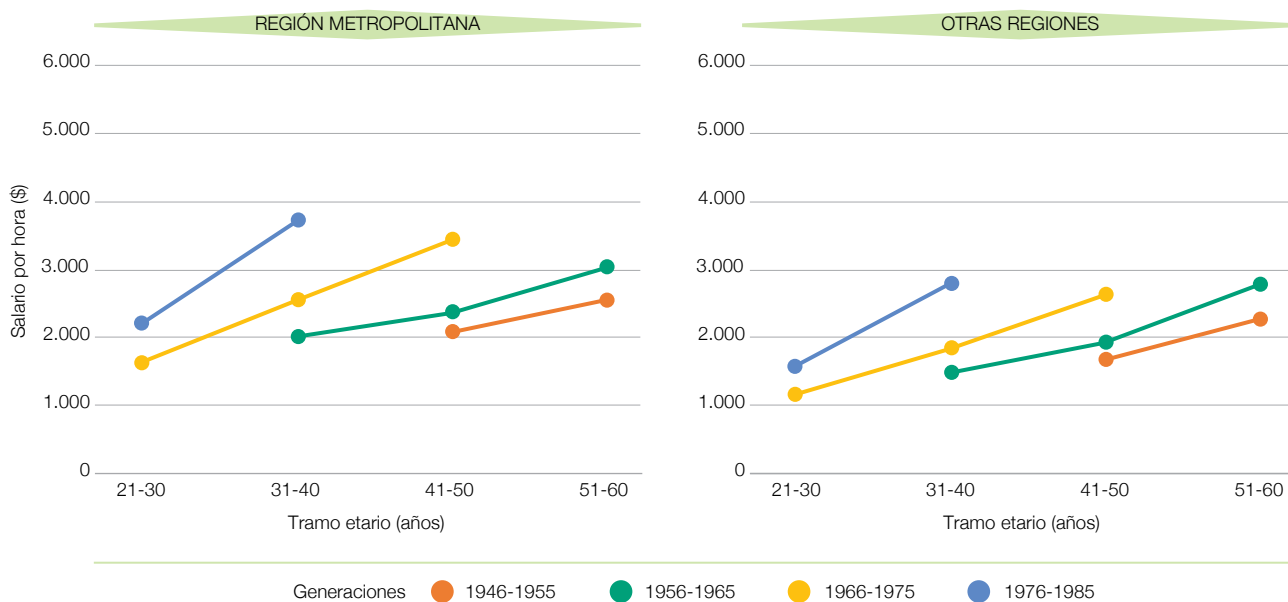


Fuente: Elaboración propia en base a ESI 2016, Instituto Nacional de Estadísticas.

Al analizar el ingreso por hora de trabajadoras y trabajadores por región desde una perspectiva longitudinal (ver gráficos 5.9.a y 5.9.b²¹), se observa para las mujeres una tendencia similar a lo ocurrido en el análisis transversal: a medida que envejecen, aumentan los salarios y las generaciones más jóvenes siempre tienen ingresos más altos que las generaciones anteriores, tanto en la Región Metropolitana como en Otras Regiones. Por otro lado, si se comparan los ingresos de las mujeres que viven en la Región Metropolitana con los de las que residen en el resto del país, se observa que las habitantes de la Región Metropolitana siempre ganan más que las mujeres que viven en Otras Regiones.

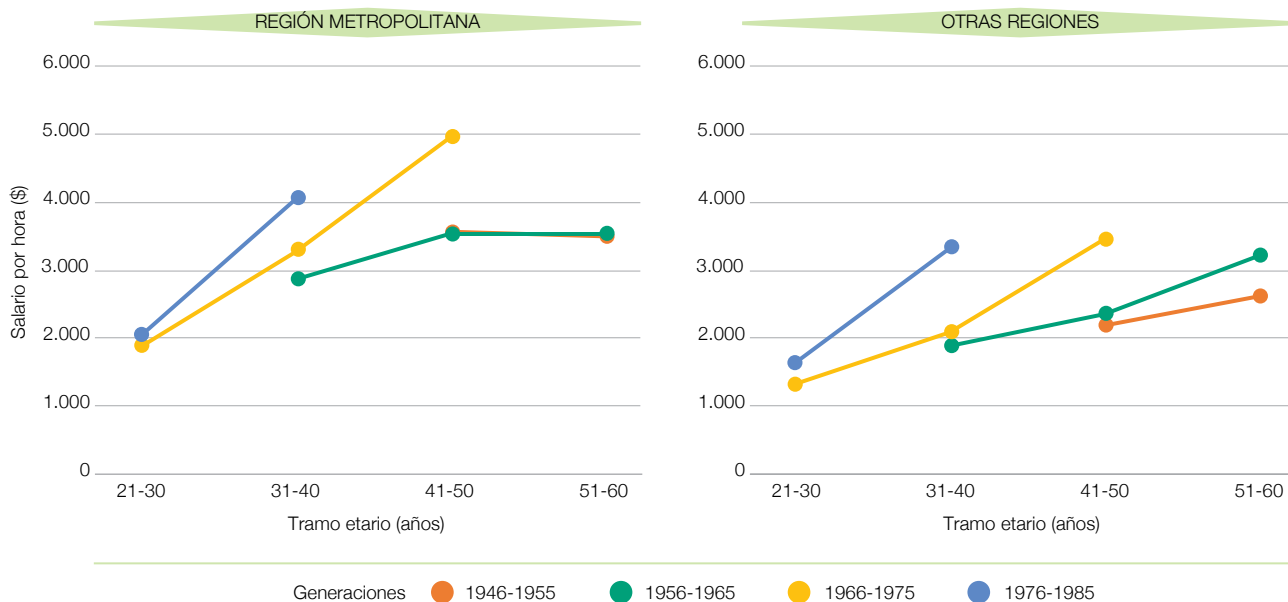
21 La curva de salario por hora de la actividad principal de trabajadores dependientes en la Región Metropolitana de la generación nacida entre 1946-1955 es prácticamente coincidente con la curva de la generación nacida entre 1956 y 1965, razón por la cual, casi no se distingue.

GRÁFICO 5.9.a Salario por hora de la actividad principal de trabajadoras dependientes según generación y tramo etario, por macrozona (pesos a octubre 2016).



Fuente: Elaboración propia en base a ESI 1996, 2006 y 2016, Instituto Nacional de Estadísticas.

GRÁFICO 5.9.b Salario por hora de la actividad principal de trabajadores dependientes según generación y tramo etario, por macrozona (pesos a octubre 2016).

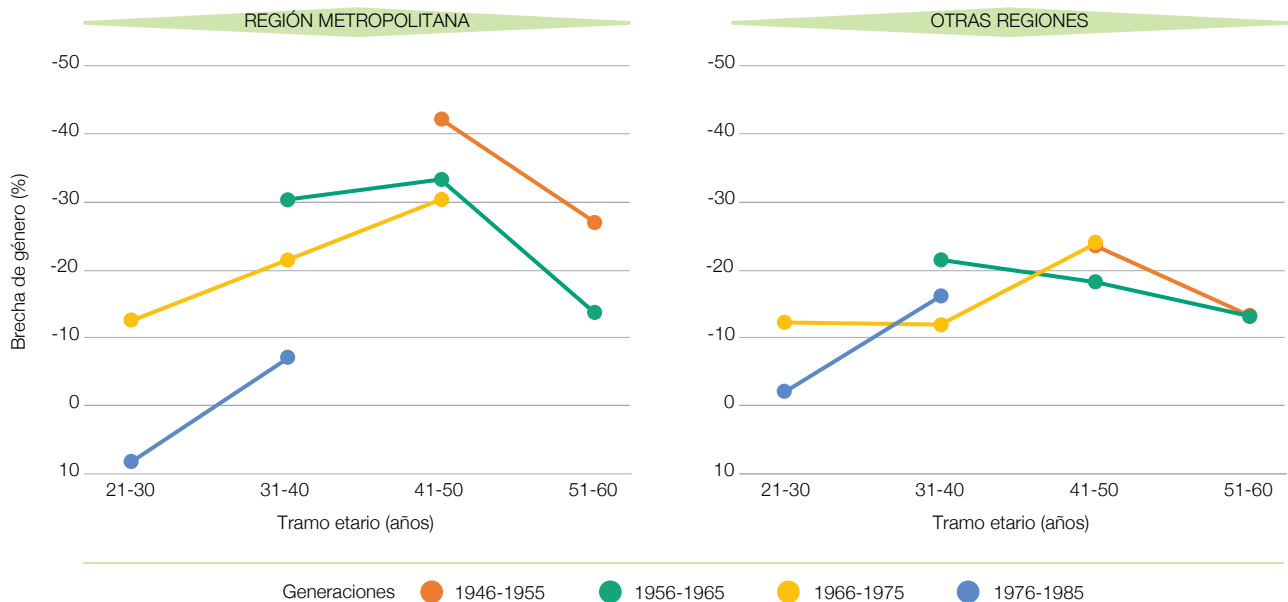


Fuente: Elaboración propia en base a ESI 1996, 2006 y 2016, Instituto Nacional de Estadísticas.

En el caso de los hombres el escenario es muy similar: se repite la tendencia a recibir mayores ingresos a medida que se envejece y eso vale para cada nueva generación. También se observan salarios más altos en la capital que en Otras Regiones. Pero al comparar los ingresos de hombres y mujeres en ambas zonas aparecen, además, otros resultados interesantes (ver gráfico 5.10).

En primer lugar, se observa que en la Región Metropolitana la brecha salarial de género aumenta considerablemente a medida que envejecen todas las generaciones. Solo al final de la vida activa la diferencia de ingresos entre hombres y mujeres disminuye. En cambio, en las Otras Regiones, en términos generales, existe una menor brecha en todos los rangos etarios y en todas las generaciones. Además, esta brecha aumenta de manera menos importante que en la capital a medida que se envejece, llegando casi a desaparecer en el último rango etario. Por lo tanto, se puede decir que los ingresos de hombres y mujeres son más altos en la Región Metropolitana —en todos los rangos etarios y en todas las generaciones—, pero la distribución de los ingresos entre hombres y mujeres es más equitativa en las Otras Regiones durante toda la vida activa de las personas.

GRÁFICO 5.10 Brecha de género en salario por hora de la actividad principal de trabajadores/as dependientes [(M-H)/H], según tramo etario y generación, por macrozona. (Pesos octubre 2016).



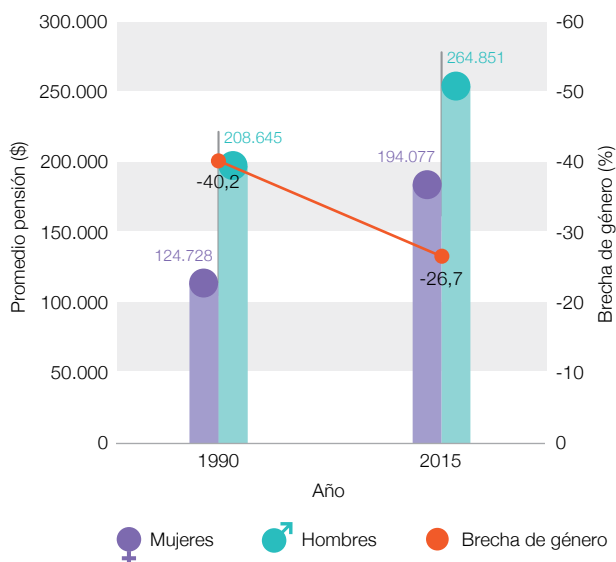
Fuente: Elaboración propia en base a ESI 1996, 2006 y 2016, Instituto Nacional de Estadísticas.

d) PENSIONES BAJAS PARA LAS MUJERES: EL EPÍLOGO DE LAS DESIGUALDADES DE GÉNERO

En las últimas décadas, las mujeres de Chile han estado en desventaja frente a los hombres, tanto en su participación laboral como en sus salarios, independiente del rango de edad en que se encuentren y de la generación a la que pertenezcan. Esta condición de desventaja permanente durante el ciclo de vida activa de las mujeres, se suma a las diferencias que hace el sistema previsional en el cálculo del monto de sus pensiones porque tienen una mayor esperanza de vida que los hombres. Todo eso resulta en que, al momento de jubilar, ellas reciban pensiones más bajas que ellos²².

Al observar los datos transversalmente, se puede ver que es una realidad que se ha mantenido. El gráfico 5.11 indica que entre 1990 y 2015, el promedio de las pensiones de hombres y mujeres, de 60 años o más, aumentó, pasando de \$124.728 a \$208.645 en promedio, en el caso de las mujeres, y de \$194.077 a \$264.851 para los hombres (CASEN 1990 y 2015; en pesos de noviembre de 2015). Sin embargo, la brecha de género persiste, aunque presenta una disminución de más de 10 puntos porcentuales.

GRÁFICO 5.11 Ingreso promedio de pensiones (60 años o más) y brecha de género [(M-H)/H], por sexo, 1990 y 2015.



Fuente: Elaboración propia en base a CASEN 1990 y 2015, Ministerio de Desarrollo Social.

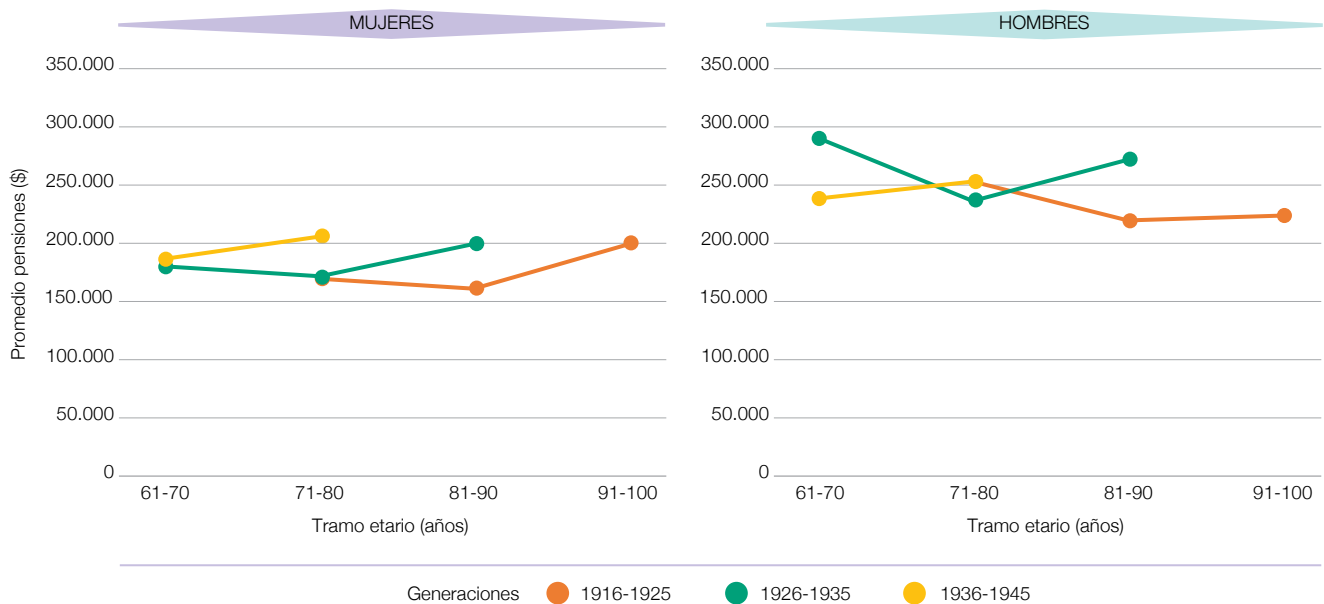
Para realizar una lectura longitudinal de estos datos, por la información estadística disponible —al igual que en el análisis de salarios—, se construyen tres generaciones con 10 años de diferencia entre ellas,

22 Para este análisis se consideran en conjunto las pensiones de vejez, de viudez o montepío, y de invalidez. Esta decisión se debe a que en las ediciones anteriores a 2009 de la Encuesta CASEN no es posible desagregar estos ingresos por tipo de pensión.

donde la más antigua corresponde a quienes nacieron entre 1916 y 1925, mientras que la más joven la integran quienes nacieron entre 1936 y 1945. Desde esta perspectiva se observa, en hombres y mujeres, que las dos generaciones mayores (línea naranja y verde del gráfico 5.12) registran una disminución del monto promedio de su pensión entre el primer y segundo rango de edad de cada una. Sin embargo, en ambos casos se genera un aumento en el último tramo etario. En el caso de la generación más joven (línea amarilla), solo se observa un aumento en el promedio de las pensiones entre los 61 a 70 años y los 71 a 80 años.

Por lo tanto, se desprende de los datos analizados que todas las generaciones se benefician de un aumento de sus pensiones en el último tramo de edad para el cual hay información disponible. Ese incremento en los montos podría deberse a que esos datos son los únicos posteriores al año 2008, fecha en que se puso en marcha la Reforma Previsional (Ley 20.255), que establece subsidios estatales a las pensiones de personas mayores de 65 años, tales como la Pensión Básica Solidaria de Vejez, el Aporte Previsional Solidario, la Pensión Básica Solidaria de Invalidez y la Bonificación por Hijo para las pensiones de las mujeres.

GRÁFICO 5.12 Ingreso promedio de pensiones según generación y tramo etario, por sexo (pesos a noviembre 2015).

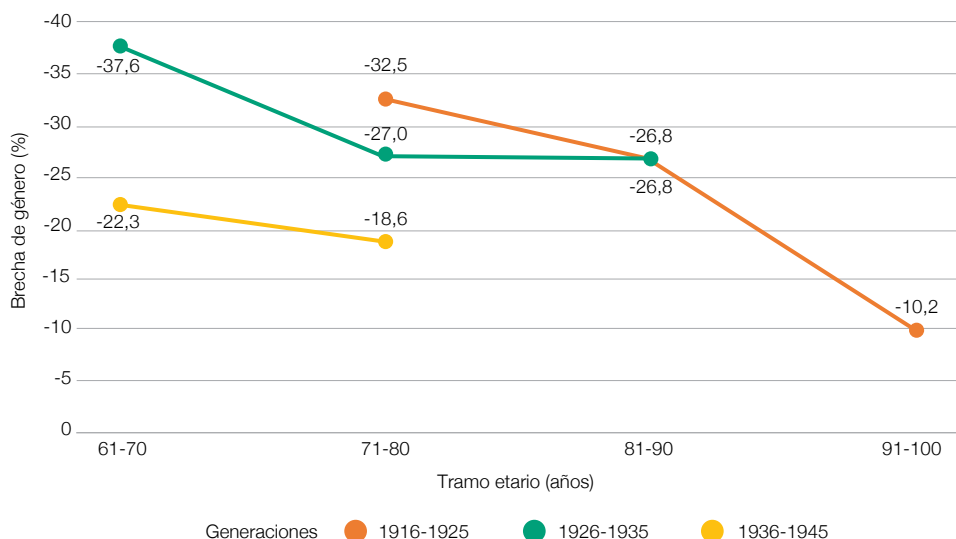


Fuente: Elaboración propia en base a CASEN 1996, 2006 y 2015, Ministerio de Desarrollo Social.

En cuanto a la brecha de género en las pensiones de hombres y mujeres (gráfico 5.13), se observa que en las dos generaciones mayores esta brecha disminuye a medida que avanza la edad. En el caso de la generación de nacidos/as entre 1926 y 1935, baja cerca de diez puntos porcentuales entre el momento en que las mujeres tienen 61 a 70 años y la etapa de los 71 a 80 años de edad (-37,6% versus -27% en desmedro de las mujeres). Luego, en el último rango etario de esa generación (81-90 años), pasa a un -26,8%. En la generación nacida

entre 1916 y 1925, en tanto, la brecha pasa de -32,5% en el rango de los 71 a 80 años, a -26,8% entre los 81 y 90 años, mientras que para el último tramo etario de esta generación no hay brecha de género estadísticamente significativa. Por su parte, la generación más joven del gráfico presenta una brecha de género en pensiones mucho más baja que las generaciones que la anteceden: entre los 61 y 70 años existe una diferencia de -22,3% en desmedro de las mujeres y, en el rango siguiente de edad, esta brecha disminuye al -18,6%.

GRÁFICO 5.13 Brecha de género en ingresos por pensiones según tramo etario y generación [(M-H)/H].



Fuente: Elaboración propia en base a CASEN 1996, 2006 y 2015, Ministerio de Desarrollo Social.

En el caso de la brecha de género en pensiones, entonces, el impacto de la reforma previsional —cuyas principales beneficiarias son las mujeres (ComunidadMujer, 2016)— se hace evidente, aunque no de la misma manera para todas las generaciones. En la generación más joven (línea amarilla) y la generación mayor (línea naranja), se observa una disminución de la brecha de género en los últimos datos disponibles, mientras que en la generación del medio (línea verde), no se observa una disminución significativa en la brecha de género en pensiones.



LUCHAR y EDUCAR
TOTAL DE NUESTRA

6.



Conclusiones



¿Cuánto influye la generación a la que pertenece una mujer en las barreras con las que se enfrenta durante su desarrollo y trayectoria? ¿Qué ha cambiado en la realidad de las mujeres en Chile entre el siglo pasado y este? ¿Cuál es la evolución de la brecha de género según la etapa del ciclo de vida en el que se encuentran las personas? ¿Cuánto distan la experiencia de vida y oportunidades de las más jóvenes, de las que tuvieron sus madres y abuelas a su edad? ¿Qué diferencia hay con las mismas generaciones de hombres?

Estas son solo algunas de las preguntas a las que el **Informe GET 2018: Género, Educación y Trabajo. Avances, contrastes y retos de tres generaciones**, busca dar respuestas. Con la primera versión del estudio, publicado en 2016, se evidenció —observando en cada momento los datos disponibles entre 1990 y 2014— que la brecha entre hombres y mujeres se acrecienta a medida que se avanza en edad. Eso condujo a delinear una serie de recomendaciones con el objetivo de contribuir a derribar las barreras estructurales, normativas y culturales que siguen impidiendo que niñas y niños, mujeres y hombres se desarrollen en plena igualdad de oportunidades. Así, con la meta de liberar a las mujeres de las “piedras en el zapato” con las que cargan —muchas de ellas invisibles para el resto de la sociedad—, se recomendó elaborar políticas públicas que tomen en cuenta la perspectiva de género en Educación y Trabajo como un continuo, que perfila el ciclo de vida y determina cómo se llega a la vejez.

Entre las medidas sugeridas está la de establecer acciones concretas en el ámbito público y privado para que las tareas domésticas y de cuidado no remuneradas dejen de recaer sistemáticamente en las mujeres. También está la importancia de exponer a niñas y adolescentes a proyectos de vida alternativos y de asegurar la equidad de género en la educación, ya sea superando los estereotipos de género en el aula (el llamado currículum oculto), corrigiendo los textos escolares para que incluyan esta mirada, o promoviendo decisiones vocacionales libres de los roles tradicionales e incentivando la participación de las jóvenes en actividades relacionadas con la Ciencia, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas.

Las propuestas incluyen, además, la idea de modernizar el Código del Trabajo y su sistema de protección a la maternidad, de manera de extender los derechos y las obligaciones del cuidado familiar a los hombres, avanzar hacia una corresponsabilidad parental y social, equiparar el costo de contratación entre hombres y mujeres e igualar las oportunidades en el mundo laboral. Subsanan las brechas en el sistema de pensiones, eliminando las desigualdades por sexo en el cálculo de la longevidad, es otra recomendación fundamental. Así como lo es mejorar

Las “nietas” son la primera generación que presenta cifras que están por sobre el 45% en participación laboral. Es más, cuando tienen entre 31 y 35 años, esta generación alcanza una tasa casi 30 puntos porcentuales más alta que la de “sus madres” a esa misma edad, con un 70% de participación en el mercado del trabajo remunerado.

de manera urgente las normativas legales y multiplicar las medidas de sensibilización destinadas a proteger a niñas y mujeres de la violencia de género.

Las propuestas hechas en 2016 siguen siendo válidas hoy y el Informe GET 2018 permite confirmar lo imprescindible que resulta generar cambios socioculturales para terminar definitivamente con la discriminación de género. Las batallas que dieron las mujeres en el pasado contribuyeron a abrirles el camino a sus hijas y nietas, que hoy han logrado posicionar la igualdad de género como nunca en el debate público.

El Informe GET 2018 sigue a varias generaciones de hombres y mujeres, enfocándose en tres de ellas: la de las personas nacidas entre 1940 y 1944, llamada en el informe la generación de los “abuelos y abuelas”; la de las nacidas entre 1960 y 1964, que corresponde virtualmente a la generación de sus hijas e hijos y a la que el estudio caracteriza como los “padres y madres”; y las nacidas entre 1980 y 1984, es decir los “nietos y nietas”. La idea de poner atención en estas tres generaciones es facilitar la comprensión de la evolución en las dimensiones estudiadas. El ejercicio permite llegar a conclusiones reveladoras que apuntan a dar pasos más seguros en el conocimiento de la realidad de las brechas género en Chile.

a) LA VIDA DE LAS MUJERES CAMBIA DE UNA GENERACIÓN A OTRA; LA DE LOS HOMBRES, NO

La comparación de estas generaciones dejó en evidencia una realidad incuestionable: las trayectorias de vida de las “abuelas”, de las “madres” y de las “nietas” difieren mucho entre sí. Las de los “abuelos”, los “padres” y los “nietos”, en cambio, han permanecido prácticamente inalteradas en el tiempo para las variables en estudio. La trayectoria de las mujeres ha mejorado progresivamente, pero aún no alcanza los “estándares” que los hombres tienen desde hace mucho tiempo. Esta progresiva transformación, que se fue dando entre una generación y otra de mujeres, favoreció mucho a las más jóvenes, pero también las enfrenta a nuevos desafíos.

El Informe GET 2018 muestra, efectivamente, que en el país aumentó el promedio de años de escolaridad, pero esto se dio de manera mucho más acentuada en las mujeres. La generación de las “nietas” marca un cambio relevante: ellas no solo están más insertas que sus “madres” y “abuelas” en el sistema educacional, sino que además constituyen la única generación —junto a sus contemporáneos hombres— que supera los 12 años promedio de escolaridad.

Asimismo, mientras no se registran variaciones mayores en la participación laboral de los hombres (“abuelos”, “padres” y “nietos”, independiente de su nivel educativo han mantenido una tasa cercana al 100% en participación laboral), entre las mujeres, el salto a la actividad ha sido gigantesco. Las “nietas” son la primera generación que presenta cifras que están por sobre el 45% en todos los rangos de edad para los que hay información disponible. Es más, cuando tienen entre 31 y 35 años, la generación de las “nietas” alcanza una tasa casi 30 puntos porcentuales más alta que la de “sus madres” a esa misma edad, con un 70% de participación en el mercado del trabajo remunerado.

Una buena noticia adicional es que la proporción de mujeres que se desempeña en el trabajo de servicio doméstico disminuyó considerablemente: según la Encuesta Nacional de Empleo, en 1990 casi un 20% de las mujeres ocupadas se dedicaba a este tipo de actividades, mientras que en 2015 esa proporción disminuye a menos de la mitad (8,8%). En el análisis longitudinal es posible ver que generación tras generación va disminuyendo la proporción de mujeres en esta categoría ocupacional. Para la generación de las “madres”, el trabajo de servicio doméstico alcanza a ser el 15,8% del total de las mujeres ocupadas cuando tienen entre 31 y 35 años, mientras que entre las “nietas” alcanza solo al 4,3% en el mismo tramo etario.

A pesar de esos avances, siguen existiendo obstáculos al pleno acceso de las mujeres al mundo laboral. Y es alarmante evidenciar que algunos de estos persisten de generación en generación. Las mujeres que no tienen un trabajo remunerado, por ejemplo, siguen atribuyendo su inactividad al mismo motivo: el peso de las tareas domésticas y de las responsabilidades de cuidado familiar. Es la principal razón que entregan las mujeres de todas las generaciones y edades para explicar su imposibilidad de participar en el mercado laboral. Los hombres, en cambio, evocan otras razones, entre las que destacan los problemas de salud.

El informe también muestra que si bien los salarios reales aumentaron significativamente para todos (se duplicaron entre 1990 y 2016), eso no impidió que los hombres siguieran en ventaja. La brecha de género en el salario por hora²³ de las y los trabajadores dependientes se fue acrecentando con el tiempo, pasando de -9,3% a favor de los hombres en 1990 a -15,9% en 2016, lo que ubica a Chile dentro de los países con mayores brechas salariales de género en el mundo. De hecho, según el Índice Global de Brecha de Género 2017 del Foro Económico Mundial, Chile está en el puesto 127 de 131 países en el subíndice de igualdad salarial por trabajo similar.

b) VIVIR EN REGIONES ES UNA DESVENTAJA PARA LAS MUJERES

Chile sigue siendo uno de los países más centralizados entre los integrantes de la OCDE²⁴. Mientras en las otras naciones que componen esa organización, el 58,8% de la inversión pública es realizada por gobiernos subnacionales, en Chile esa cifra solo alcanza un 12% (OCDE, 2016). Esa fuerte centralización también tiene efectos sobre las brechas de género. El Informe GET 2018 muestra que el lugar de residencia de las mujeres tiene una incidencia sobre su situación educativa y laboral. En casi todas las variables estudiadas, “abuelas”,

23 Es necesario medirlo por hora porque la comparación de salario total está distorsionada por el hecho de que muchas mujeres, —el 45% de las adultas entre 25 y 59 años— trabajan remuneradamente en jornadas inferiores a la completa.

24 Comparando 29 países de la OCDE y ordenando de menor a mayor las participaciones, Chile ocupa el lugar 22 en términos del porcentaje del PIB que representan sus 3 áreas metropolitanas (regiones de Valparaíso, Metropolitana de Santiago y Concepción) y el lugar 23 en términos del porcentaje del empleo y de la población que concentran estas áreas.

“madres” y “nietas” que viven en la Región Metropolitana (RM) presentan índices más favorables que las que viven en Otras Regiones del país. Entre otras cosas, las mujeres de Otras Regiones tienen una participación laboral inferior a la de sus pares en la capital y ganan menos que ellas. En el caso de los hombres, los datos muestran una realidad similar, pero con diferencias menos marcadas entre quienes residen en la Región Metropolitana y otras partes de Chile.

El único indicador que favorece a las mujeres de regiones fuera de la RM es el de la brecha de género en los salarios. Esta es más baja fuera de la capital: -13,9% en desmedro de las mujeres, versus -16,4% en la RM en 2016. Los datos indican, por lo tanto, que los ingresos de hombres y mujeres son más altos en la Región Metropolitana —en todos los rangos etarios y en todas las generaciones—, pero que la distribución de los ingresos entre hombres y mujeres es más equitativa en las Otras Regiones durante toda la vida activa de las personas.

C EL ACCESO A LA EDUCACIÓN ES CRUCIAL PARA LAS MUJERES

Los datos analizados en el Informe GET 2018 indican que la participación laboral de los hombres no varía mucho según la educación que hayan recibido, aunque sí su nivel de ingresos. En el caso de las mujeres, en cambio, el impacto de la educación es mayor. Las más educadas no solo tienen salarios considerablemente más altos, sino que participan dos veces más en el mercado laboral que sus congéneres menos educadas. Esa mayor participación laboral de las que acceden a la Educación Superior acerca mucho sus trayectorias de vida a la de los hombres, con una excepción: el sueldo. Efectivamente, las mujeres con Educación Superior enfrentan una mayor brecha salarial de género que las que tienen menos formación.

Esto que en principio podría pensarse paradójico, no es sino la respuesta del mercado a las trayectorias laborales de los hombres y las mujeres más calificadas de nuestro país. Las mujeres se ausentan de sus puestos de trabajo con cada embarazo, tienen jornadas más cortas al regresar del posnatal (hasta que sus hijos/as cumplen los 2 años de vida, por el derecho a alimentación); algunas incluso se retiran del mercado laboral u optan por trabajos a tiempo parcial o más flexibles cuando son madres. En algunos casos, plantean restricciones para viajar fuera de la ciudad o para extender su horario laboral más allá de la jornada pactada. Todo esto porque las responsabilidades familiares les impiden ausentarse de sus hogares.

Los hombres, en cambio, se comportan con una libertad mucho mayor en sus espacios laborales. A diferencia de las mujeres, no suelen ausentarse de su trabajo por razones familiares, viajan por razones profesionales, se capacitan en horarios posteriores a la jornada laboral o durante los fines de semana para mejorar su desempeño, no ofrecen restricciones a su ascenso y tienden a aceptar todos los desafíos que se les plantean. Lo pueden hacer porque, si tienen familia, en general es la madre de los hijos/as la que asume las responsabilidades de la crianza, permitiéndoles a ellos disponer libremente de su tiempo y tomar decisiones que potencien su carrera. Todas esas decisiones se materializan en los salarios, lo que agranda la brecha de género.

La mayor participación laboral de las mujeres que acceden a la Educación Superior acerca mucho sus trayectorias de vida a la de los hombres, con una excepción: el sueldo y enfrentan una mayor brecha salarial de género que las que tienen menos formación.

d) CONFIRMADO: LA BRECHA SALARIAL DE GÉNERO CRECE A MEDIDA QUE ENVEJECEMOS

El objetivo de este nuevo informe era estudiar las distintas variables analizadas en su primera versión, pero con una metodología que permitiera mirar los datos de manera longitudinal (como si se tratara de una película) y no solo transversal (como si fueran fotografías de la realidad en un determinado momento). Así, se buscaba confirmar o desmentir la hipótesis emitida sobre los cambios que podía presentar la brecha de género a medida que se envejece.

Lo que indica el Informe GET 2018 es que para algunas de las variables los resultados de la primera versión de este estudio son similares a los de esta nueva edición, mientras que para otras son totalmente opuestos.

En el ámbito de la educación, por ejemplo, el análisis longitudinal tiende a confirmar lo enunciado en el Informe GET 2016. En primer lugar, se ve que la brecha en el promedio de años de escolaridad no varía a medida que se envejece, porque, en general, pasados los 30 años de edad las personas no siguen estudiando. También se comprueba la información sobre los niveles de educación de la población. Antiguamente, tanto hombres como mujeres eran menos educados, pero los hombres llevaban la delantera en años de escolaridad y tasa de asistencia a alguna institución educativa.

Este informe muestra, sin embargo, información complementaria: si bien hoy todas las personas registran más educación, en la generación de las y los nietos las mujeres superan a sus pares hombres en años de escolaridad. El estudio indica, además que, para hombres y mujeres de todas las regiones del país, las generaciones más jóvenes siempre superan a las mayores.

En cuanto a los indicadores de inactividad —o de su contrapunto, la participación laboral—, el Informe GET 2018 introduce nuevos matices. En la primera versión se había visto que entre 1990 y 2015 la tasa de inactividad había bajado de manera importante en todos los rangos de edad, pero que la proporción de mujeres de más edad con trabajo remunerado era inferior a la de las más jóvenes. Eso permitía afirmar que la brecha de género en participación laboral aumentaba a medida que se envejece. Sin embargo, el análisis longitudinal no muestra lo mismo.

En este nuevo informe se puede ver, efectivamente, que entre los 15 y los 30 años, la brecha de género en inactividad aumenta a medida que se crece. Pero pasada la barrera de los 30 años, disminuye a medida que se envejece. Dicho de otra manera, se puede afirmar que después de los 30 y hasta los 50 años, la brecha de género en participación laboral disminuye a medida que las mujeres avanzan en su trayectoria de vida. Esto es consistente, dado que una vez que pasaron la etapa en que crían hijas e hijos pequeños, con una alta carga de trabajo de cuidado familiar, logran insertarse laboralmente. Lo anterior demuestra que políticas destinadas a promover la corresponsabilidad en la crianza y las medidas de ampliación de los sistemas de cuidado infantil pueden tener mucho impacto en el acceso de más mujeres al trabajo remunerado.

El principal hallazgo de este estudio, sin embargo, es probablemente el que concierne a la brecha salarial de género. El Informe GET 2018

La brecha de sueldos que castiga a las mujeres aumenta entre el inicio de la vida activa y el momento en que las y los trabajadores dependientes cumplen 50 años.

confirma lo que reveló la primera versión de 2016. Ambos análisis —transversal y longitudinal— muestran que la brecha de sueldos que castiga a las mujeres aumenta entre el inicio de la vida activa y el momento en que las y los trabajadores dependientes cumplen 50 años. En el rango etario que va entre los 50 y los 60 años, no obstante, se reduce. Otra noticia importante que entrega esta nueva investigación es que generación tras generación, la brecha salarial es menor.

EL VASO MEDIO LLENO Y MEDIO VACÍO

El ímpetu con el que las jóvenes universitarias de hoy han logrado poner la agenda de la igualdad de género al centro del quehacer público refleja algunos de los hechos que este informe da a conocer. El mayor acceso a la educación y el aumento del nivel educativo de las mujeres les ha entregado a las jóvenes herramientas más sólidas para plantear sus demandas. Además, convirtió a las universidades en espacios de reflexión sobre las dinámicas de las relaciones de género que las violentan de manera cotidiana. La mayor participación de las mujeres en el mundo laboral les ha permitido ser más independientes, atreverse a tener más ambición y afirmarse con más fuerza como sujetos con derechos.

En este contexto, se observa el surgimiento de la nueva ola feminista como una oportunidad inesperada; un punto de inflexión que ha logrado convertir los temas de Género, Educación y Trabajo en prioridades del país. Hoy se puede ver cómo las jóvenes universitarias lograron abrir un debate público que convoca a la sociedad entera y está obligando a mirar de frente patrones de conducta profundamente arraigados pero inapropiados, como son el acoso y los abusos sexuales, pero también las discriminaciones a las que se somete diariamente a las mujeres en lo privado y en lo público.

No hay duda de que se ha avanzado. Es posible mirar la mitad llena del vaso, pero queda mucho trabajo por delante y es necesario poner esfuerzos en rellenar la mitad vacía de este. La plena conquista de la igualdad de derechos y oportunidades pasa por la elaboración de políticas públicas adecuadas, que transformen lo que ocurre en los hogares, en las instituciones educativas, en las oficinas, en los espacios de ocio, entre otros. Exige que los mensajes enviados por los medios y la publicidad no contribuyan a la difusión de estereotipos de género, porque es ahí, en esos ámbitos de socialización y convivencia, donde se sigue expresando el machismo más difícil de erradicar: el que forma parte de un inconsciente colectivo y del que recién ahora se está tomando conciencia.

Hacer del movimiento feminista un motor de cambio en el que todas las personas sean protagonistas, parece ser justamente el paso que quieren dar sus líderes. No desconocen las olas previas ni el trabajo realizado por tantas organizaciones de mujeres a lo largo del último siglo. Es al menos lo que piensa Valeria Abett de 20 años, vocera de la vocalía de género y sexualidades de la Universidad de Santiago y una de las miles de jóvenes que participaron en las tomas. Ella habla de la importancia de hacer que el movimiento por la igualdad de género salga de la universidad, considera que las discusiones tienen que llegar a las familias, a los trabajos de los padres y las madres de los jóvenes de su generación, así como a los colegios de sus hermanos y hermanas. Cree que tienen que llegar a la calle.

Sin duda, este informe contribuye a avanzar en esas discusiones. Entrega una visión totalmente inédita de cómo se desarrollan las trayectorias de vida de mujeres y hombres a medida que envejecen y en relación con las de sus madres y padres, abuelas y abuelos. Qué cambios han ocurrido y cuáles no. Pone frente a los ojos de quienes leen la opción de mirar la mitad llena y la vacía del vaso. Completar su contenido, lo que falta por llenar, es una responsabilidad de todas y todos.

Se trata, además, de un aporte valioso al acervo estadístico acumulado del país. El presente estudio suma esta mirada longitudinal al conocimiento científico sobre brechas de género en Educación y Trabajo, factores decisivos en la autonomía de las mujeres. El valor de estos hallazgos recuerda, no obstante, la importancia de contar con encuestas de panel —y no solo con ejercicios aproximados como este— que permitan hacer estudios longitudinales largos y hablar así con mayor propiedad de las trayectorias de las personas. Ese tipo de investigación permitiría identificar de manera más precisa aun los avances y barreras que enfrentan las mujeres, así como las diferencias que tienen con los hombres en su desarrollo y acceso a oportunidades a lo largo de la vida.

Comprender las brechas de género como un ciclo, como un continuo que dibuja una trayectoria desde que se nace, fue el primer aporte del Informe GET. Con esta segunda versión, se busca profundizar el entendimiento de estas dinámicas para enfrentar estratégicamente, desde lo público y lo privado, los problemas en las distintas etapas de la vida.

Nuestro propósito, el de este Informe y el de ComunidadMujer, es contribuir a la transformación cultural necesaria para que las niñas nazcan y se desarrollen en una sociedad con iguales derechos y oportunidades.



7



Bibliografía

Arriagada, I., Gálvez, T. (2014). *Estructura de Restricciones a la Participación Laboral y a la Autonomía Económica de las Mujeres: Estudio orientado a Mejorar las Políticas de Equidad de Género*. Departamento de Estudios y Capacitación SERNAM. Santiago, Chile.

CELADE. (2015). *Estimaciones y proyecciones de la población a largo plazo 1950-2100. Revisión 2015*.

CEPAL. (2001). *Panorama Social de América Latina*. Santiago.

CEPAL, FAO, ONU Mujeres, PNUD, OIT (2013). *Trabajo decente e igualdad de género. Políticas para mejorar el acceso y la calidad del empleo de las mujeres en América Latina y el Caribe*. Santiago, Chile.

Díaz, J., Lüders, R., Wagner, G. (2016). *La república en cifras. Chile 1810-2010*.

ComunidadMujer. (2012). *Mujer y trabajo: servicio doméstico, la ocupación que emplea más mujeres en Chile. Serie ComunidadMujer*.

ComunidadMujer. (2016). *Informe GET, Género, Educación y Trabajo: la brecha persistente. Primer estudio sobre la desigualdad de género en el ciclo de vida. Una revisión de los últimos 25 años*.

Gálvez, T. (2001). *Aspectos económicos de la equidad de género*. Cepal. Santiago, Chile.

García-Huidobro, J. (2006). *Desafíos para las políticas de equidad e inclusión en la educación superior chilena*. En Díaz-Romero, P. (editor). *Caminos para la inclusión en la educación superior en Chile*. (pp. 130-158). Santiago: Fundación EQUITAS.

Guzmán, V., Mauro, A. (2001). *Cambios generacionales en las trayectorias laborales de las mujeres*. Centro de Estudios de la Mujer. *Proposiciones N°32*, (pp. 190-208). Santiago, Chile: Ediciones SUR.

INE. (2015). *CHILE: Proyecciones y Estimaciones de Población. Total País 1950-2050*.

Lupica, C. (2010). *Los hijos ¿influyen de igual manera en la vida de las mujeres y de los hombres? Anuario de la Maternidad*. Fundación Observatorio de la Maternidad. Buenos Aires.

MINEDUC (2013). *Análisis del sistema escolar desde una perspectiva de género*. Centro de Estudios. DIPLAP. Santiago, Chile.

OECD. (2016). *OECD Regions at a Glance 2016*. OECD Publishing, Paris.

OIT. (2009). *Trabajo decente para los trabajadores domésticos, informe IV (1) Conferencia Internacional del Trabajo 2009*.

Puentes, E., Ruiz-Tagle, J. (2011). *Acceso laboral de las mujeres y la distribución de roles al interior del hogar*. Centro de Microdatos, Departamento de Economía de la Universidad de Chile. Santiago, Chile.

Repetto, A. (2013). *Vulnerabilidad y Oportunidades: Los Jóvenes Inactivos en Chile*. En: Cordero, M., Maliqueo, M., Montiel, J. (ed). *De las Moléculas al Capital Humano*. Universidad Adolfo Ibáñez. Santiago, Chile.

UNESCO (2010). *Informe de seguimiento de la educación para todos en el mundo*.



8.

Anexo metodológico

En la tabla 1 se resumen las dimensiones que componen el objetivo general de la investigación y se presentan los indicadores, la fuente de información y la periodicidad disponible para cada uno de ellos. Además, se incluye el nivel de desagregación de los datos realizados en cada indicador.

➤ TABLA 1 ➤ Resumen dimensiones de investigación.

Dimensión	Indicador	Fuente de información	Bases de datos utilizadas	Desagregación por:
1. Educación.	1. Años de escolaridad promedio.	CASEN	1990-1992-1994-1996-1998-2000-2003-2006-2009-2011-2013-2015.	• Región
	2. Tasa de asistencia al sistema educacional.			
2. Inactividad.	1. Tasa de NINIS. 2. Tasa de Inactivos/as.	CASEN	1990-1992-1994-1996-1998-2000-2003-2006-2009-2011-2013-2015.	• Región • Nivel educacional
3. Trabajo remunerado ²⁵ .	1. Tasa de participación laboral.	ENE / NENE	Anual: 1990-2016.	• Región • Nivel educacional
	2. Distribución de ocupados/as según categoría ocupacional.			
4. Ingresos y pensiones	1. Ingresos del trabajo: Salario medio por hora y brecha salarial de género por hora.	ESI / NESI	Anual: 1990-2016.	• Región • Nivel educacional
	2. Monto promedio pensiones y brecha de género.	CASEN	1990-1992-1994-1996-1998-2000-2003-2006-2009-2011-2013-2015.	

Las variables utilizadas para desagregar los análisis fueron recodificadas para simplificar la lectura de la información. En el caso de la variable de Nivel Educativo se considera el nivel más alto terminado por las personas. Para el análisis regional solo se construyen las categorías “Región Metropolitana” y “Otras Regiones”, donde esta última agrupa a las 14 regiones que no corresponden a la Metropolitana. De esta manera se simplifica la comparación y se centra en la distinción “Santiago/Resto de Chile” que existe a raíz de la alta centralización del país.

La conformación de las generaciones se realiza mediante la variable “Edad” en cada base de datos, la cual sirve como *proxy* al año de nacimiento de las personas. Para este estudio se forman generaciones de 5 y 10 años de cobertura según las características de la información, siendo la generación de mayor edad la de personas nacidas entre 1920-1924 y la más joven, la de personas nacidas entre 2000 y 2004. El objetivo es poder comparar a distintas generaciones en un mismo rango de edad, sin embargo, por la periodicidad de cada fuente de información se debe tener algunas consideraciones específicas.

25 En esta dimensión se intentó incluir la medición de la tasa de desocupación y un análisis sobre calidad de empleo, sin embargo, por las características de la información disponible no es posible realizar estadísticas confiables. Para el caso de la tasa de desocupación es imposible por tratarse de subpoblaciones pequeñas. A su vez, el análisis de calidad de empleo no puede realizarse desde una perspectiva longitudinal porque la información necesaria es recogida solamente desde el año 2010 hacia adelante.

➤ TABLA 2 ➤ Tramos etarios por generación en cada Encuesta CASEN (Dimensiones “Educación” e “Inactividad”).

Generación		Encuesta CASEN											
		1990		1994		1998		2003		2009		2015	
		Tramo etario		Tramo etario		Tramo etario		Tramo etario		Tramo etario		Tramo etario	
1920	1924	66	70	70	74	74	78	79	83	85	89	91	95
1925	1929	61	65	65	69	69	73	74	78	80	84	86	90
1930	1934	56	60	60	64	64	68	69	73	75	79	81	85
1935	1939	51	55	55	59	59	63	64	68	70	74	76	80
1940	1944	46	50	50	54	54	58	59	63	65	69	71	75
1945	1949	41	45	45	49	49	53	54	58	60	64	66	70
1950	1954	36	40	40	44	44	48	49	53	55	59	61	65
1955	1959	31	35	35	39	39	43	44	48	50	54	56	60
1960	1964	26	30	30	34	34	38	39	43	45	49	51	55
1965	1969	21	25	25	29	29	33	34	38	40	44	46	50
1970	1974	16	20	20	24	24	28	29	33	35	39	41	45
1975	1979	11	15	15	19	19	23	24	28	30	34	36	40
1980	1984	6	10	10	14	14	18	19	23	25	29	31	35
1985	1989	1	5	5	9	9	13	14	18	20	24	26	30
1990	1994			0	4	4	8	9	13	15	19	21	25
1995	1999					0	3	4	8	10	14	16	20
2000	2004							0	3	5	9	11	15

Los indicadores “Años de Escolaridad promedio”, “Tasa de NINIS” y “Tasa de Inactivos/as” y “Monto promedio pensiones y brecha de género”, son calculados mediante la Encuesta Nacional de Caracterización Socioeconómica (CASEN) del Ministerio de Desarrollo Social, que tiene una periodicidad disímil en sus series, siendo algunas versiones cada dos años y otras cada tres. Ante esto, se debe hacer ajustes en los rangos de edad para así poder analizar generaciones similares en todas las dimensiones del estudio.

En específico, para las dimensiones “Educación” e “Inactividad” se utiliza la serie CASEN en sus versiones 1990, 1994, 1998, 2003, 2009 y 2015. Como la diferencia de años entre cada encuesta no calza de manera exacta con la cantidad de años que conforma cada generación, se debe ajustar los rangos de edad para resguardar que la comparación se haga efectivamente entre personas de distintas generaciones. Como se observa en la tabla 2, al hacer estos ajustes, las diferencias entre los rangos de edad de una generación y otra no difieren por más de dos años²⁶.

²⁶ En esta dimensión, dado que los rangos de edad no coinciden de manera exacta entre generaciones, se debe utilizar los mismos rangos de edad que en la dimensión “3. Trabajo remunerado” (tabla 4) pero usando el símbolo de aproximación (≈).

Para la dimensión “Trabajo remunerado” se utiliza la Encuesta Nacional de Empleo (ENE)²⁷ del Instituto Nacional de Estadísticas y para los análisis longitudinales se consideran las versiones de 1990, 1995, 2000, 2005, 2010 y 2015. Esta encuesta tiene una frecuencia mensual y permite calcular indicadores anuales, por lo que no es necesario hacer ajustes en los rangos de edad para construir las generaciones en cada año de la encuesta (ver tabla 3). Para el indicador “Distribución de ocupados/as según categoría ocupacional”, se agrupan las personas ocupadas en las siguientes categorías: trabajadores/as por cuenta propia, trabajadores/as dependientes y trabajadoras de servicio doméstico, sin considerar a las personas que sean empleadoras, ya que por constituir una subpoblación tan pequeña no se puede hacer estimaciones confiables. En cuanto a la categoría “trabajadores/as dependientes” se agrupa a las personas que, según la Clasificación Internacional de la Situación en el Empleo, son consideradas como “asalariados/as del sector privado”, “asalariados/as del sector público”, “personal de servicio doméstico puertas adentro” y “personal de servicio doméstico puertas afuera”.

➤ TABLA 3 ➤ Tramos etarios por generación en cada Encuesta Nacional de Empleo (Dimensión “Trabajo remunerado”).

Generación		AÑO ENE											
		1990		1995		2000		2005		2010		2015	
		Tramo etario		Tramo etario		Tramo etario		Tramo etario		Tramo etario		Tramo etario	
1920	1924	66	70	71	75	76	80	81	85	86	90	91	95
1925	1929	61	65	66	70	71	75	76	80	81	85	86	90
1930	1934	56	60	61	65	66	70	71	75	76	80	81	85
1935	1939	51	55	56	60	61	65	66	70	71	75	76	80
1940	1944	46	50	51	55	56	60	61	65	66	70	71	75
1945	1949	41	45	46	50	51	55	56	60	61	65	66	70
1950	1954	36	40	41	45	46	50	51	55	56	60	61	65
1955	1959	31	35	36	40	41	45	46	50	51	55	56	60
1960	1964	26	30	31	35	36	40	41	45	46	50	51	55
1965	1969	21	25	26	30	31	35	36	40	41	45	46	50
1970	1974	16	20	21	25	26	30	31	35	36	40	41	45
1975	1979			16	20	21	25	26	30	31	35	36	40
1980	1984					16	20	21	25	26	30	31	35
1985	1989							16	20	21	25	26	30
1990	1994									16	20	21	25
1995	1999											16	20
2000	2004												

Para los indicadores “Ingresos del trabajo: Salario medio por hora y brecha salarial de género por hora” y “Monto promedio pensiones y brecha de género”, a diferencia del resto de las dimensiones del estudio, se forman generaciones de 10 años, ya que la naturaleza de los datos no permite

27 Hay que considerar que el año 2010 el INE comienza a aplicar la Nueva Encuesta de Empleo (NENE), con una nueva metodología para medir niveles y tasas de ocupación, desocupación e inactividad de la Población Económicamente Activa del país, por lo tanto, no son estrictamente comparables.

realizar estimaciones confiables con rangos de edad más pequeños. Para las estimaciones de salario por hora se utiliza la metodología de estimación recomendada por el Instituto Nacional de Estadísticas que consiste en la razón entre la masa de ingresos y la masa de horas efectivamente trabajadas por cada sexo durante el mes de referencia, asegurando de esta manera una medición insesgada²⁸. Para los análisis longitudinales se utilizan las versiones 1996, 2006 y 2016 de la Encuesta Suplementaria de Ingresos (ESI)²⁹ y todos los valores se presentan en pesos a octubre de 2016, ya que a esa fecha corresponde el dato más reciente. Los tramos etarios considerados en cada encuesta son los siguientes:

➤ TABLA 4 ➤ Tramos etarios por generación en cada Encuesta Suplementaria de Ingresos (Indicador “Ingresos del trabajo”).

Generación		AÑO ESI					
		1996		2006		2016	
		Tramo etario		Tramo etario		Tramo etario	
1946	1955	41	50	51	60		
1956	1965	31	40	41	50	51	60
1966	1975	21	30	31	40	41	50
1976	1985			21	30	31	40

En cuanto al análisis del promedio de pensiones y la brecha de género se utiliza la encuesta CASEN, ya que sus categorías de respuesta son más estables que la Encuesta Suplementaria de Ingresos en el período descrito en el estudio. Para la construcción de los promedios se consideran las pensiones de vejez, de viudez o montepío, y de invalidez. Esta decisión se debe a que en las ediciones anteriores a 2009 de la Encuesta CASEN no es posible desagregar estos ingresos por tipo de pensión. Para los análisis longitudinales se utilizan las versiones 1995, 2005 y 2015 de CASEN y todos los valores se presentan en pesos a noviembre de 2015, ya que corresponde el dato más reciente. Los tramos etarios considerados en cada versión de la encuesta son los siguientes:

➤ TABLA 5 ➤ Tramos etarios por generación en cada Encuesta CASEN (Indicador “Pensiones”).

Generación		AÑO CASEN					
		1995		2005		2015	
		Tramo etario		Tramo etario		Tramo etario	
1916	1925	71	80	91	100		
1926	1935	61	70	71	80	91	100
1936	1945			61	70	71	80

28 Para más detalles consultar el Manual Conceptual y Metodológico de la Encuesta Suplementaria de Ingresos, INE 2017.

29 El año 2010, derivado de los cambios en la Encuesta Nacional de Empleo, el INE comienza a aplicar una Nueva Encuesta Suplementaria de Ingresos (NESI), la que no es estrictamente comparable con sus versiones previas.





www.comunidadmujer.cl

www.informeget.cl



ge+ | programa
género
educación
trabajo

Con el apoyo de
BHP