Tres grandes deudas (y un desafío) con las mujeres en Chile

MARÍA JOSÉ ABUD
SOLEDAD HORMAZÁBAL

MARZO 2025

HORIZONTAL

Tres grandes deudas (y un desafío) con las mujeres en Chile

MARÍA JOSÉ ABUD
SOLEDAD HORMAZÁBAL

MARZO 2025

Resumen Ejecutivo

- **El objetivo de este trabajo es identificar y documentar brechas relevantes que hoy afectan a las mujeres en Chile y desarrollar propuestas de política pública que permitan hacerse cargo de estas diferencias de género.** Identificamos tres áreas en el que existen deudas significativas que impactan severamente la calidad de vida de las mujeres: empleabilidad, salud y violencia; adicionalmente se incluye un desafío importante en materia educacional.

- A pesar de los avances, la participación de las mujeres en el mercado laboral (52,7%) en Chile sigue siendo un desafío evidenciando importantes brechas con respecto a los hombres (71,8%) y con respecto al promedio OCDE de 53,2%. Las propuestas para incentivar la contratación formal de la mujer y hacer frente a los desafíos de cuidados incluyen **mejorar la legislación sobre salas cuna, flexibilizar la jornada laboral, reformar el sistema de indemnización por años de servicio y aumentar los incentivos a la formalización laboral, especialmente para las mujeres beneficiarias de programas sociales.**

- **En listas de espera por atención de salud se observa que hay proporcionalmente más mujeres que hombres: 21,4% de las mujeres en Fonasa está en una lista de espera, mientras que este porcentaje baja a 15% en el caso de los hombres.** Además, entre los cánceres incluidos en el GES con mayores listas de espera destacan enfermedades que afectan fundamentalmente a mujeres como el cáncer de mama y el cáncer cervicouterino.

- En Chile, las mujeres embarazadas cuentan con adecuada protección de salud y derechos –como acceso a controles médicos, exámenes, información, entre otros—, sin embargo, un **12,6% declara haber sufrido violencia obstétrica en su último parto, a su vez las elevadas tasas de cesáreas indicarían que no se está poniendo en el centro la salud de las mujeres y sus hijos al momento de definir la modalidad de parto.**

- Existen diferencias de género en los riesgos de ser víctima de delitos en Chile. **Las mujeres experimentan más inseguridad y sufren en mayor medida violencia intrafamiliar. En el 2024, el 20,3% de las mujeres encuestadas señaló haber sufrido al menos un tipo de violencia física, psicológica o sexual en el último año, desgraciadamente solo el 37,4% denuncia la violencia física y un 12,1% la violencia sexual.** La desconfianza en el sistema es uno de los grandes desafíos al respecto, para lo cual se propone medidas que ayuden a mejorar la respuesta estatal ante situaciones de violencia.

- Chile destaca como un país que actualmente no tiene brechas significativas en los principales indicadores de educación, de hecho, en promedio las nuevas generaciones de mujeres cuentan con más años de escolaridad, desertan menos de la educación escolar

y tienen mayor tasa de graduación de enseñanza media. Sin embargo, **mantenemos una importante brecha en la matrícula STEM entre hombres y mujeres en la educación terciaria: la matrícula femenina en carreras STEM es 27% en Universidades, 15% en institutos profesionales y 12% en centros de formación técnica.** Esta brecha no se explica por diferencias en el desempeño académico entre hombres y mujeres, sino que, por preferencias y factores culturales, por esto, medidas como mayor información y asegurar orientación vocacional sin estereotipos de género podrían ayudar a reducir esta brecha.

I. Introducción

En las últimas décadas, nuestro país ha experimentado importantes avances en materia de equidad de género, encaminándonos hacia la igualdad de derechos y dignidad. La violenciacontra la mujer ha transitado de ser un asunto de índole privado a uno público, y se ha logrado la tipificación de delitos como la violencia de género, el acoso callejero y en espacios como la educación o en el trabajo. En materia de autonomía económica, leyes como el postnatal de seis meses o la de corresponsabilidad parental y pago efectivo de pensiones de alimentos ha permitido el ingreso de miles de mujeres al mundo laboral como también, avanzar en saldar deudas en violencia económica y corresponsabilidad.

Sin embargo, aún persisten brechas e inequidades pendientes con las mujeres que no permiten el goce de igualdad de oportunidades y derechos con respecto a los hombres. De acuerdo con el Foro Económico Mundial, en 134 años lograremos a cerrar las brechas a nivel mundial. Chile ocupa la posición 21 entre los 146 países medidos, destacando en las áreas de empoderamiento político, pero presentando importantes desafíos en salud, educación y participación económica (Foro Económico Mundial 2024).

En términos de derechos, el ranking mujer, empresa y derechos del Banco Mundial estima al analizar 190 economías que las mujeres tienen tres cuartas partes de los derechos de los hombres. Si se cerrara esta brecha, el producto interno bruto mundial podría aumentar más del 20%, duplicando la tasa de crecimiento mundial en la próxima década (Banco Mundial 2024). Para el caso de Chile, la OCDE en un informe del 2023 estimó que la reducción tanto de las diferencias de participación entre hombres y mujeres, y en las horas de trabajo podría aumentar el crecimiento potencial del PIB per cápita de Chile en un cuarto de punto porcentual por año.

Hacernos cargo de los desafíos pendientes no solo responde a la urgencia de reactivar nuestra economía, sino que también para asegurar el progreso y dignidad de miles de mujeres y sus familias en nuestro país. De acuerdo a la Casen 2022, 47,7% de los hogares del país son liderados por mujeres y del total de hogares en situación de pobreza por ingresos, el 58,6% tiene una jefatura femenina. La percepción de injusticia y baja valoración del mérito es mayor entre mujeres que hombres. Solo el 17% de las mujeres cree que las personas son recompensadas por sus esfuerzos versus el 25% de los hombres, percepción que se ha acentuado para las mujeres desde el 2016 (COES 2023), y aún persisten importantes desafíos culturales sobre el rol de la mujer en la sociedad. De acuerdo con la Encuesta CEP, el 52% de los chilenos considera que un niño en edad preescolar sufre si su madre trabaja y que la vida familiar se resiente cuando la mujer trabaja a tiempo completo.

Las mujeres no cuentan con la misma libertad de elección que los hombres de su proyecto de vida. La caída de la tasa de natalidad, situándose en su valor histórico más bajo con un

promedio de 1,3 hijos por cada 1.000 mujeres en edad fértil, responde a distintos factores destacando las limitaciones que enfrentan las mujeres para trabajar y maternar. Según la Encuesta Bicentenario 2024, el 66% de las personas cree que tener más hijos dificulta que las mujeres trabajen y los hijos que los encuestados declaran querer tener (2,4) superan ampliamente a la tasa de fecundidad real, lo que sugiere que las personas tienen menos hijos de los que les gustaría debido a las barreras existentes.

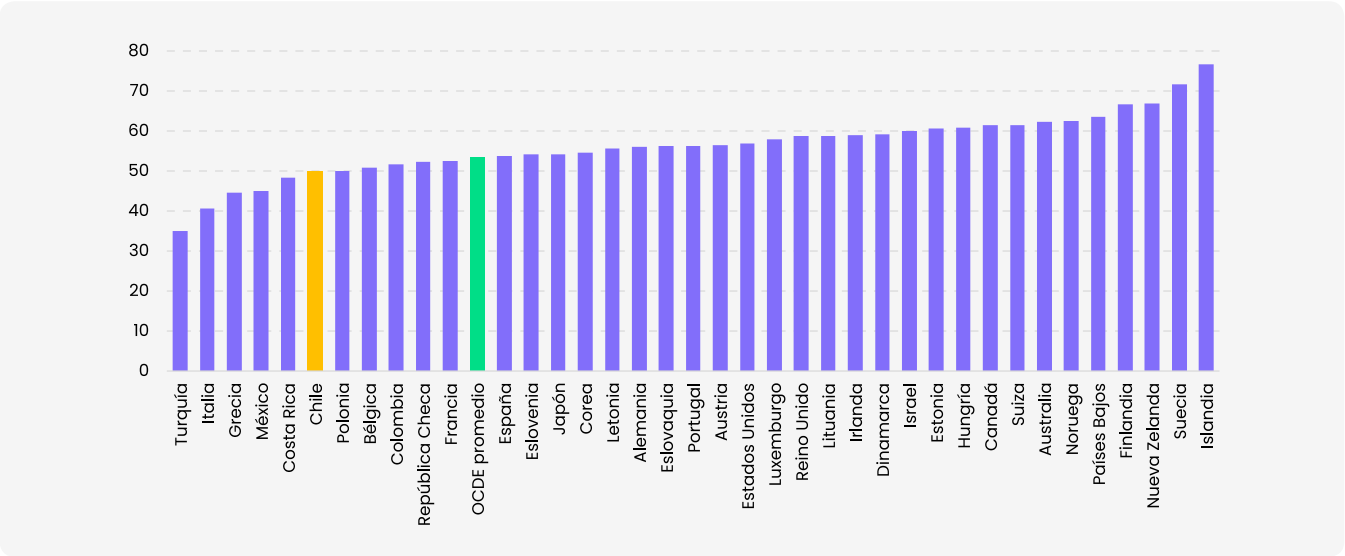
En el siguiente documento se identifican cuatro grandes áreas prioritarias para las mujeres: las barreras a la contratación formal de las mujeres y acceso a ingresos propios; las deudas en acceso a salud con respecto a los hombres; las brechas en educación que aún perduran y las urgencias en materia de violencia contra la mujer. Cabe señalar que los desafíos que enfrentan las mujeres no se limitan a estas áreas, sin embargo son las prioridades ciudadanas y los que aquejan a la gran mayoría de las mujeres, siendo fundamentales para su autonomía tanto económica como social. La agenda propuesta busca avanzar en igualdad de dignidad, derechos y oportunidades, redistribuyendo las responsabilidades de trabajo no remunerado entre mujeres y hombres, y haciéndonos cargo de las deudas y desigualdades que perduran.

II. ¿Dónde están los desafíos de las mujeres?

A. BARRERAS A LA CONTRATACIÓN FORMAL

En las últimas décadas las mujeres en Chile han evidenciado una entrada masiva al mercado laboral incrementando su participación en los últimos 30 años de 32% a 47% (Abud, Eyzaguirre y Feliú 2023), que se condice con el periodo de alto crecimiento económico en Chile. Sin embargo, aún persiste una brecha de participación laboral con respecto a los hombres en torno a 20 puntos porcentuales, siendo la tasa de participación de la mujer de un 52,7% versus una tasa de los hombres de un 71,8%[1], además es baja con respecto al promedio de la OCDE. Como se observa en la siguiente figura, Chile estaría entre los países más bajos del grupo, con un promedio OCDE de 53,2%.

Figura 1. *Participación laboral femenina OCDE, 2022*



Fuente: elaboración propia con datos OCDE

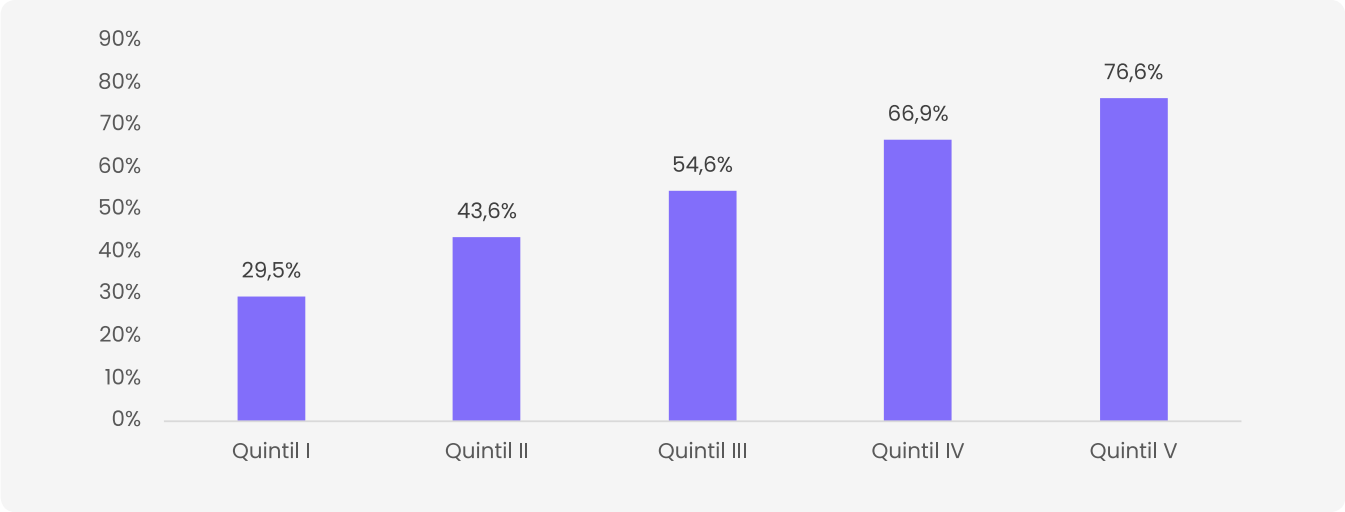
La participación laboral femenina se relaciona positivamente con el ingreso, como se observa en la figura 2, así mientras en el quintil de menores ingresos sólo 29,5% de las mujeres forma parte del mercado del trabajo, en el quintil de mayores ingresos llega al 76,6%.

Nuestro mercado laboral no ha logrado una efectiva recuperación luego de la pandemia y el bajo crecimiento económico de los últimos años ha impedido reactivar el empleo tanto de mujeres y hombres, sin embargo, como observamos para otras crisis fueron las mujeres las más afectadas con respecto a los hombres, abandonado en mayor proporción la ocupación formal durante esta crisis (25% de caída en la ocupación femenina y 19% en la masculina). Cabe destacar que desde antes de la pandemia se arrastran brechas en el mundo del

1. Instituto Nacional de Estadísticas, Encuesta Nacional de Empleo (ENE), Trimestre Móvil Noviembre 2024-Enero 2025.

trabajo: según las últimas cifras del INE, las mujeres tienen una tasa de desempleo de 9,1% versus un 7,2% de los hombres y una mayor tasa de ocupación informal de 28,1% mientras que la de los hombres se sitúa en 24,9%.

Figura 2. *Participación laboral femenina por quintil de ingreso, 2022*



Fuente: Elaboración propia con datos Encuesta Casen 2022

La principal razón que impide la participación laboral de la mujer es el trabajo no remunerado, siendo la razón por la cual el 35,5% de las mujeres en edad de trabajar están fuera de la fuerza de trabajo, mientras que solo el 3,7% de los hombres se encuentra en esta situación[2]. La encuesta sobre el uso del tiempo en Chile evidencia que las mujeres destinan 2:05 horas más en un día tipo que los hombres al trabajo no remunerado: mientras las mujeres dedican 4:57 horas diarias promedio a estas actividades, los hombres dedican 2:52[3]. La falta de alternativas de cuidado implica que miles de mujeres deban desempeñarse de manera informal para generar ingresos o presentan lagunas en sus trayectorias laborales.

Las brechas del mundo laboral no sólo se limitan a las barreras para la inserción laboral, sino también en sus ingresos y las oportunidades de desarrollo. De acuerdo con la última Encuesta Suplementaria de Ingresos (ESI), las mujeres en promedio tienen un salario un 25,5% menor que los hombres. Esta diferencia salarial responde a distintos desafíos, como por ejemplo es consecuencia de que las mujeres se desempeñan mayoritariamente en industrias con menores salarios promedios y que también ocupan menos altos cargos que los hombres, los cuales son mejores remunerados. A pesar de que las cifras han mejorado en el tiempo, las mujeres ocupan solo el 25,6% en los cargos de gerencia de primera línea y el 22,1% de los puestos en los directorios[4].

2. Casen 2022.
3. Instituto Nacional de Estadísticas, Encuesta del Uso del Tiempo (ENUT) 2023. Nota: el trabajo no remunerado incluye trabajo doméstico, trabajo de cuidados a integrantes del hogar, trabajo voluntario y ayudas a otros hogares.
4. Ministerio de Hacienda y Chile Mujeres: VI Reporte de Indicadores de Género en las Empresas en Chile. Nota: el universo considera a las 500 empresas que reportaron a la Comisión para el Mercado Financiero a través de las Normas de Carácter General N°386 y N°461.

Sin embargo, también parte de la brecha salarial podría corresponder a discriminaciones de género. De acuerdo con Cases, Leich y Vergara (2023) la brecha salarial no explicada por características observables tales como nivel de educación, trayectoria laboral o número de hijos, estaría en torno al 16%, la cual en parte podría estar relacionada a discriminación. Goldin, Pekkala y Oliveti (2022) al descomponer la brecha salarial identifican el "costo de ser mujer", el cual opera siempre, independiente de la maternidad, y corresponde a la diferencia salarial entre hombres y mujeres con las mismas características, la cual podría ser explicada por normas culturales o estereotipos de género presentes en la relación laboral. Adicionalmente encuentra que, tras la llegada de los hijos, las mujeres experimentan una disminución permanente en sus ingresos, mientras que los hombres ven una mejora sostenida en los suyos. Así, mientras las mujeres sacrifican su carrera y sus ingresos, los hombres son premiados en el mercado laboral al crecer sus familias.

PROPUESTAS:

Las mujeres enfrentan barreras a la contratación formal, principalmente debido a la falta de alternativas de cuidado, a los costos que implica para el empleador la contratación de mujeres, o en el caso de las trabajadoras por cuenta propia los bajos incentivos y costos para formalizarse. Adicionalmente, la falta de flexibilidad de nuestras jornadas laborales actúa como una barrera para las mujeres. Las medidas de flexibilidad están dentro de las medidas más efectivas para poder compatibilizar la vida personal y laboral, disminuir el ausentismo y mejorar la calidad de vida tanto para mujeres y hombres (Abud, Eyzaguirre y Feliú 2023).

- **Sala cuna para madres y padres trabajadores.**

  Se propone retomar y destrabar la discusión legislativa del proyecto de ley de sala cuna que se encuentra en el Senado (Boletín 14.782-13). Esta reforma es fundamental para terminar con la discriminación entre mujeres según tamaño de empresa, los costos asociados a su contratación formal, garantizar un derecho a madres y padres trabajadores e incentivar la formalidad laboral.

  A pesar del consenso técnico y político sobre la necesidad de una reforma a la actual legislación de sala cuna, en los últimos 27 años no ha sido posible avanzar en una reforma. Encontrándose entre los principales nudos el tipo de establecimiento al cual enviar a los niños, el sistema de financiamiento y el monto del beneficio.

  Para destrabar el proyecto del Senado se propone aumentar el monto beneficio, permitir su uso en establecimientos con fines de lucro y con autorización de funcionamiento e incluir a los padres gradualmente. Cabe señalar que el proyecto propone un financiamiento con un aumento de cotización de un 0,2% con cargo del empleador,

diseño que debe ser reevaluado luego de la aprobación de la reforma de pensiones que incrementó fuertemente las cotizaciones. Al respecto, se propone financiar parte de la reforma con los flujos futuros de parte de la cotización del empleador destinada al fondo solidario del seguro de cesantía, el cual acumula más fondos de los necesarios para su funcionamiento.

- **Reformar el actual sistema de indemnización por años de servicio**

  Chile tiene uno de los sistemas de indemnización laboral más costosos a nivel mundial. El promedio de la OCDE de indemnización ante despido por 10 años de antigüedad son 3,2 salarios, mientras que en Chile son 10 salarios. Los altos costos de despido desincentivan la contratación formal como también la movilidad de los trabajadores entre trabajos, debido a la pérdida de este derecho acumulativo en el tiempo. Esto tiene efectos negativos en la productividad y motivación laboral de los trabajadores como también en el matching entre trabajador-empleador. Se propone avanzar en una reforma para transitar gradualmente a un financiamiento con el fondo solidario del seguro de cesantía para nuevos contratos. El objetivo es fomentar la contratación formal, y que se fortalezca el derecho actual de los trabajadores mediante un beneficio a todo evento

- **Mayor adaptabilidad laboral para mujeres y hombres.**

  La pandemia implicó un aumento involuntario de medidas de adaptabilidad laboral como el teletrabajo o trabajo híbrido, las cuales en muchos lugares de trabajo han perdurado en el tiempo. En la misma línea, legislaciones recientemente aprobadas, como la Ley de Conciliación Laboral, buscan regular el trabajo a distancia y teletrabajo para conciliar la vida personal, familiar y laboral. Esta Ley beneficia solo a los trabajadores que tienen el cuidado personal de niños menores de 14 años o personas con discapacidad o en situación de dependencia severa o moderada, siendo mayoritariamente mujeres las que deben realizar estas labores de cuidado.

  Es fundamental avanzar para que las medidas sean tanto para mujeres como para hombres, independiente de sus responsabilidades de cuidados, y así no profundizar brechas existentes, debido, por ejemplo, a la ausencia en instancias presenciales relevantes en las organizaciones. Como se señaló anteriormente los beneficios de la flexibilidad laboral no son únicamente para atender las responsabilidades de cuidado, sino que también muestran efectividad para mejorar el bienestar y productividad de todos los trabajadores. Por lo tanto, la adaptabilidad laboral puede ser un factor clave para aumentar el bienestar social de los trabajadores formales y a su vez generar mayores incentivos para que trabajadores informales transiten a la formalidad laboral (Abud y Ugarte 2022).

Se propone avanzar en modificaciones legales al Código del Trabajo en materia de jornada con el fin de ampliar gradualmente los mecanismos de adaptabilidad a otros trabajadores, independiente de sus responsabilidades de cuidado, y para incorporar elementos como flexijornada, turnos compartidos, retiros progresivos, bandas horarias para todos, horas anualizadas e incentivos a la contratación a tiempo parcial.

- **Mayores incentivos a la formalización: desafíos del instrumento de focalización.**

La informalidad laboral responde a distintos factores, entre ellos la existencia de un marco regulatorio restrictivo o a desincentivos debido a la contribución impositiva al formalizarse (Contreras, Mello y Puentes 2008), teniendo mayores probabilidades y una mayor propensión de ser informales las mujeres que los hombres.

Una de las razones que explicarían la informalidad es que permite contar con un mayor ingreso disponible y una mayor flexibilidad laboral para compatibilizar la vida personal y laboral (Abud y Ugarte 2002). A medida que los beneficios de la formalidad son mayores que los costos asociados se generan los incentivos adecuados para transitar al empleo formal.

Entre los beneficios destacan la mayor estabilidad, acceso a seguridad social y a programas exclusivos para trabajadores formales. Entre los costos, se encuentran el menor ingreso disponible debido a impuestos y contribución a la seguridad social como también la potencial pérdida de beneficios sociales al tener un ingreso mayor o visible para los sistemas de protección social.

Para incentivar la formalización, es fundamental reformular el actual Bono al Trabajo de la Mujer, subsidio que ha mostrado en sus evaluaciones deficiencias para lograr el objetivo de aumentar la formalidad de la mujer. Se propone fusionar este subsidio con el Subsidio al Empleo Joven y otros beneficios y programas mal evaluados para crear un subsidio monetario que sea automático, masivo y focalizado para los trabajadores formales con ingresos mensuales inferiores al límite del tramo exento del impuesto a la renta (13,5 UTM), con el fin de incentivar la contratación especialmente de mujeres que hoy se encuentran en la informalidad o fuera de la fuerza de trabajo[5].

Por otro lado, es fundamental realizar mejoras al instrumento de focalización de la política social. El Registro Social de Hogares es el sistema que se utiliza para caracterizar socioeconómicamente a la población y así identificar a los beneficiarios de programas sociales. Entre las necesarias mejoras se propone contar con otros instrumentos o versiones complementarias de la actual caracterización socioeconómica para la asignación de beneficios como la Gratuidad o Subsidios Habitacionales, que permitan

5. Para más detalle de este subsidio ver Briones I., Herraiz P., Hormazábal S. y Obach J.J. (2024). Un subsidio al ingreso formal del trabajo para Chile. Disponible en: https://horizontalchile.cl/publicacion/un-subsidio-al-ingreso-formal-del-trabajo-para-chile/

captar la vulnerabilidad de largo plazo de los hogares, con distintas ponderaciones de ciertas características relevantes para el beneficio y evitar el actual comportamiento estratégico de los hogares. Como también, es fundamental una mayor gradualidad en los requisitos de beneficios y programas sociales, evitando en el diseño los cortes abruptos y así evitar desincentivos a la formalidad.

B. BRECHAS EN SALUD

En esta sección indagaremos respecto a si existen diferencias en el trato entre hombres y mujeres en el sistema de salud, este estudio no busca ser exhaustivo sino que analizar dos aspectos relevantes: i) la oportunidad de la atención o demanda insatisfecha, la que medimos a través del análisis de las listas de espera en el sistema público, que constituye un indicador clave de calidad de la atención; y ii) la cobertura y trato que reciben las mujeres durante el embarazo, parto y puerperio, puesto que constituye una situación de salud en la que hay un intenso uso del sistema de salud y que afecta exclusivamente a mujeres .

Como primera aproximación se observa que hay más mujeres (1.867.508) que hombres (1.200.764) en las listas de espera, lo que no resulta sorprendente ya que hay más mujeres beneficiarias del seguro de salud público (Fonasa) que hombres, en efecto, el 52% de los beneficiarios de Fonasa son mujeres y el 48% son hombres[6]. Sin embargo, se puede constatar que el 21,4% de las beneficiarias de Fonasa está en alguna de las listas de espera por atención de salud, mientras que en el caso de los hombres esta proporción baja a 15%, se observa que proporcionalmente hay más mujeres que hombres en los tres tipos distintos de listas de espera (figura 3).

Figura 3. *Porcentaje de beneficiarios de Fonasa en lista de espera por sexo, diciembre 2024*

LISTAS DE ESPERA		
	HOMBRE	MUJER
GES	0,4%	0,5%
Quirúrgica no GES	2,0%	2,6%
Consulta no GES	12,6%	18,2%
TOTAL	**15,0%**	**21,4%**

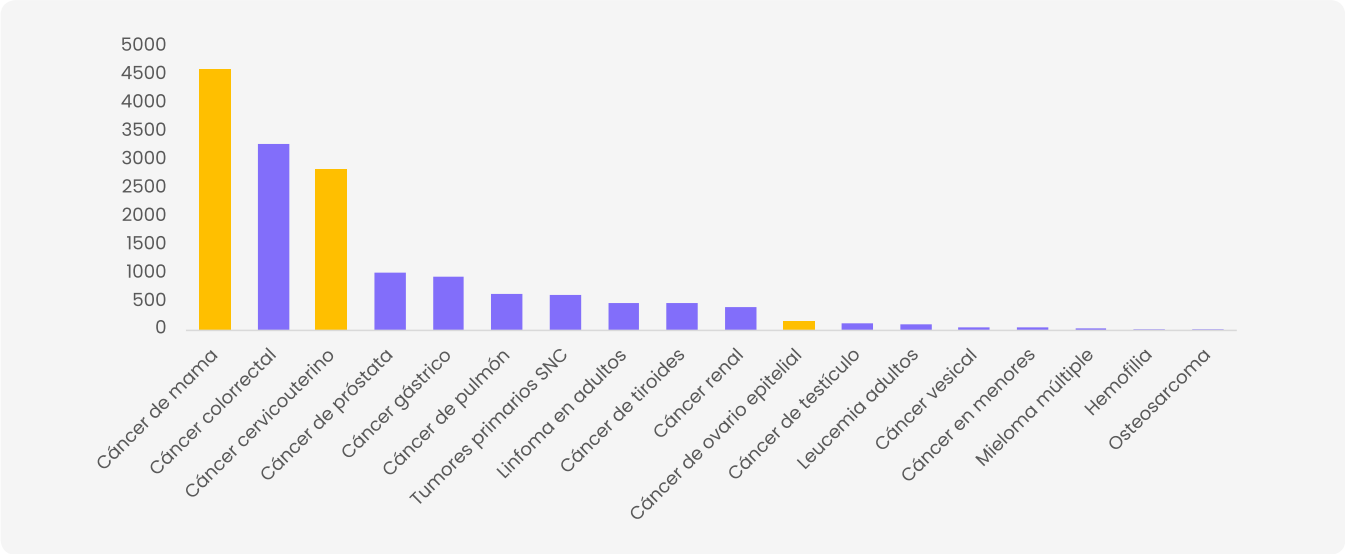
Fuente: elaboración propia con datos del Ministerio de Salud y la Superintendencia de Salud.

Se podría pensar que las diferencias en la oportunidad de la atención se deben a que ambos grupos (hombres y mujeres) tienen diferencias en otras características relevantes como la edad o el nivel de ingresos. Al respecto, Velasco y Gazmuri 2023 descartan que la mayor proporción de mujeres que de hombres en las listas de espera se deba a diferencias en las características observables disponibles.

6. En Isapre ocurre el fenómeno inverso ya que hay una mayor proporción de beneficiarios hombres (53%) que mujeres (47%).

Un aspecto particularmente relevante y preocupante ocurre con los pacientes con cáncer en lista de espera GES, en 2024 habían 15.812 personas en esta situación. Se observa que el 48% de los pacientes con cáncer en lista de espera GES padecía enfermedades que afectan casi exclusivamente a mujeres como lo son el cáncer de mama[7], el cáncer cervicouterino y el cáncer de ovario epitelial (Figura 4). El cáncer de mamas –principal causa de muerte de las mujeres en Chile– es la patología oncológica GES con la lista de espera más abultada, seguido del cáncer colorectal y luego por el cáncer cervicouterino, así dos de las tres patologías oncológicas cubiertas por el GES con mayor lista de espera afectan fundamentalmente a mujeres.

Figura 4. *Número de pacientes con cáncer en lista de espera GES, por tipo de cáncer, 2024*



Fuente: elaboración propia con datos Ministerio de Salud

En esta misma línea, Velasco y Gazmuri 2023 evalúan diferencias de género en las listas de espera de prestaciones no GES. Si bien no encuentran diferencias relevantes en consultas o intervenciones quirúrgicas, si encuentran una gran diferencia en procedimientos donde el retraso llega a 20,1% en el caso de procedimientos para órganos y glándulas femeninas, y a sólo 2,6% en el caso de órganos y glándulas masculinas. Esto último se podría explicar por una gran lista de espera en mamografías, de hecho el 80% de la lista de espera en procedimientos para órganos y glándulas femeninas se relaciona con las mamas.

En relación con las mamografías, las mujeres de entre 50 y 59 años en Chile pueden acceder a este procedimiento en forma gratuita una vez cada tres años, sin embargo, la recomendación médica es realizarse este examen anualmente a partir de los 40 años o desde los 35 años en caso de tener antecedentes familiares de cáncer de mama. Si bien las beneficiarias de Fonasa pueden acceder a las mamografías sin costo, la lista de espera para realizarse el procedimiento es abultada como señalamos en el párrafo anterior.

7. Sólo el 1% de los casos de cáncer de mamas se da en hombres.

Otro aspecto relevante de la relación de las mujeres con el sistema de salud ocurre durante el embarazo, parto y puerperio, ya que es un período de interacción frecuente y directa que experimentan exclusivamente las mujeres.

Destaca que de los 87 problemas de salud incluidos en el GES[8] existen siete destinados a la maternidad: i) Prevención del parto prematuro; ii) síndrome de dificultad respiratoria en el recién nacido; iii) analgesia del parto; iv) retinopatía del prematuro; v) displasia broncopulmonar del prematuro; vi) hipoacusia neurosensorial bilateral del prematuro y vii) salud oral integral para las mujeres embarazadas (que se extiende hasta los nueve meses de nacido el niño). Si bien es positivo la cobertura de estas patologías, sorprende que el parto no esté incluido en la lista de problemas de salud GES lo que lleva a que no tenga protección financiera o límite al copago.

Adicionalmente, como parte del programa Chile Crece Contigo, se incluyen los controles médicos prenatales (al menos siete), los exámenes necesarios[9], la ecografía del primer trimestre, las ecografías del segundo y tercer trimestre sólo están garantizadas para embarazadas con alto riesgo obstétrico, entrega de leche a la embarazada, así como la realización de talleres educativos relacionados con la gestación y la maternidad.

Otro aspecto relevante es que las mujeres trabajadoras tienen derecho a un descanso de maternidad subsidiado de seis semanas antes del parto y doce semanas después. Luego, la trabajadora tiene derecho a un permiso de doce semanas adicionales[10], a continuación del postnatal, con pago de subsidio que reemplaza su remuneración.

Sin embargo, un aspecto en el que Chile está en deuda con la maternidad es en la violencia obstétrica, la que puede ser física, verbal, psicológica, intervenciones innecesarias, la sobremedicación en el parto, entre otras.

La V Encuesta de Violencia contra la Mujer realizada entre 2023 y 2024 a más de 11 mil mujeres mayores de 15 años en todo el país incluyó por primera vez preguntas referidas a la violencia gineco-obstetra, encontrando una prevalencia de 29,6% en las encuestadas de entre 15 y 65 años. Por ejemplo, 6,5% de las mujeres declara que en su parto más reciente le gritaron, regañaron, insultaron, criticaron, humillaron, ignoraron o amenazaron con no atenderla porque estaba quejándose mucho. Es una buena noticia que se haya incluido en la Ley 21.675 contra la violencia contra la mujer de 2024, la dimensión de la violencia obstétrica definiéndola e incorporándola al código penal.

8. Garantías explícitas en salud (GES) es un programa que permite exigir por ley cuatro garantías en caso de padecer alguna de las patologías incluidas. Las garantías son: acceso, oportunidad, protección financiera y calidad.
9. Grupo sanguíneo y factor RH, hematocrito y hemoglobina, glicemia, orina completa, VDRL o RPR, test de Elisa para detectar VIH (previa consejería y consentimiento de la embarazada).
10. Se puede usar por media jornada, aumentando a 18 semanas. El padre trabajador puede hacer uso de este permiso si la madre así lo decide, pero sólo a partir de la séptima semana.

Por otra parte, la OMS recomienda que se realicen cesáreas sólo en casos justificados médicamente debido a que tienen mayor riesgo de morbilidad materna, consecuencias negativas en futuros embarazos, efectos negativos en el apego madre-hijo y enfermedades en el recién nacido, con lo que la tasa ideal debería estar entre 10% y 15% del total de partos según dicho organismo internacional (Gazmuri y Velasco 2023). Al respecto, llama la atención que la proporción de partos por cesárea en 2017 fue de 62% en Isapre y 28% en Fonasa (Sadler y Leiva 2023), muy por sobre la recomendación de la OMS.

Como describen Gazmuri y Velasco 2023 se da una situación particular en el caso de las beneficiarias de Fonasa que tienen sus partos en clínicas privadas a través del PAD[11] donde la tasa de cesáreas llega a 74,8%, en circunstancias que sólo las beneficiarias con embarazos de bajo riesgo pueden acceder al PAD, lo que llevaría a esperar una menor tasa de cesáreas. Una posible explicación esbozada por Gazmuri y Velasco es que los partos por cesárea pueden elevar los ingresos de las clínicas.

CONCLUSIONES Y PROPUESTAS

Encontramos que hay proporcionalmente más mujeres en las listas de espera por atención de salud en patologías GES y no GES. Además, entre los cánceres incluidos en el GES con mayores listas de espera destacan enfermedades que afectan fundamentalmente a mujeres como el cáncer de mama y el cáncer cervicouterino.

En Chile, las mujeres embarazadas cuentan con derecho y acceso a las prestaciones médicas necesarias, –además de otros beneficios como la entrega de leche e información– que permiten sostener que el país ha avanzado mucho en el trato adecuado a las mujeres durante el período de gestación, parto y puerperio. Sin embargo, hay un 12,6% de mujeres que declara haber sufrido violencia obstétrica en su último parto y las elevadas tasas de cesáreas parecen indicar que no se está poniendo en el centro la salud de las mujeres y sus hijos al momento de definir la modalidad de parto.

Se debería incrementar la oferta de mamógrafos de manera de reducir la lista de espera por mamografías y elevar la detección temprana del cáncer de mama, que es la principal causa de muerte de las mujeres en Chile. Además, se debería incluir el parto entre la patologías GES para exigir el cumplimento de las garantías como la protección financiera. Por último, se deben hacer campañas informativas relativas a las ventajas y desventajas de los tipos de partos.

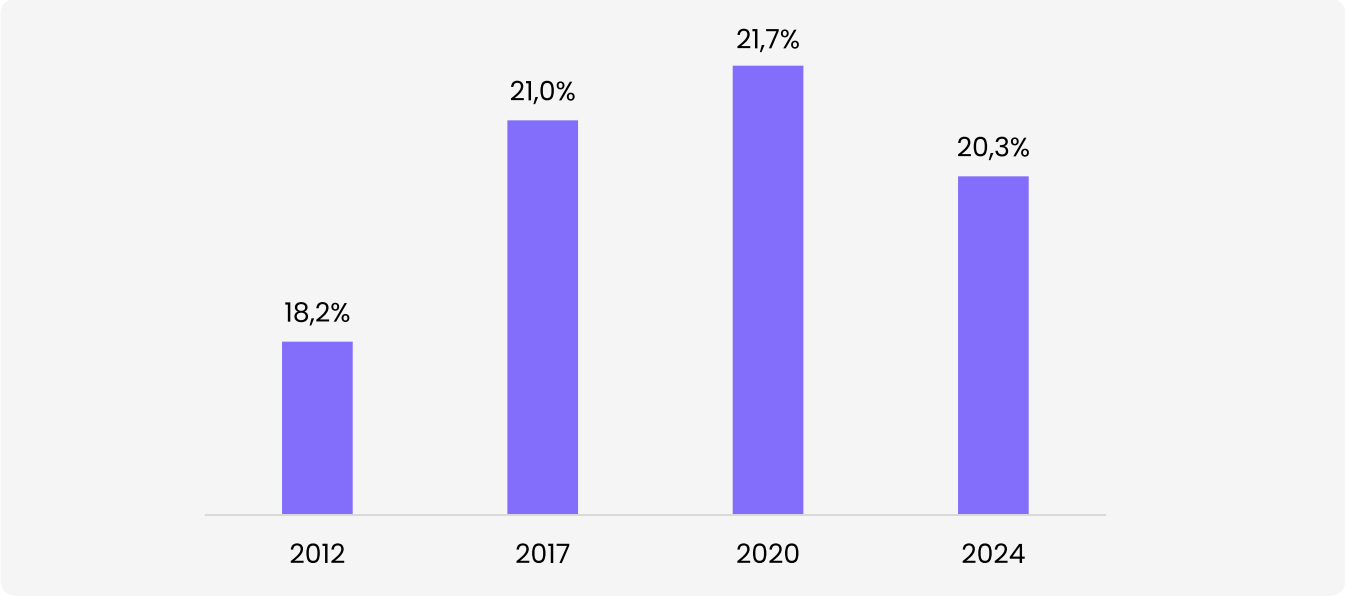
11. Pago Asociado a Diagnóstico (PAD) consiste en un mecanismo de pago y atención en que, independientemente de la modalidad del parto, Fonasa cubre el 75% del costo estimado y el 25% restante lo financian directamente las pacientes (copago). Es importante señalar que el aporte monetario de Fonasa es el mismo independiente del tipo de parto, por lo que dado que las cesáreas tienen un costo más elevado, en la práctica, el copago que deberá realizar la paciente por una cesárea será mayor.

C. VIOLENCIA CONTRA LA MUJER

Al igual que en otros espacios, existen diferencias entre hombres y mujeres en el riesgo de ser víctimas de delitos. Los hombres son en mayor medida víctimas de delitos de mayor connotación social que las mujeres (homicidios, lesiones y robos con intimidación) que las mujeres. Mientras que las mujeres son las que sufren en su mayoría delitos como los abusos sexuales y violencia intrafamiliar[12]. Es decir, las mujeres tienen un mayor riesgo y probabilidad en comparación con los hombres de ser víctimas de delito en espacios privados y al interior del hogar. Como también, viven con mayor inseguridad y miedo, experimentando un 33,6% de las mujeres alto temor al delito versus el 20,9% de los hombres[13].

De acuerdo con la Encuesta Nacional de Violencia contra la Mujer en el Ámbito Intrafamiliar, Contexto Doméstico y Otros Espacios (ENVCM) en el 2024, el 20,3% de las mujeres encuestadas señaló haber sufrido al menos un tipo de violencia física, psicológica o sexual en el último año, mientras que solo el 37,4% denuncia la violencia fisica y un 12,1% la violencia sexual. Como se observa en la siguiente figura, la prevalencia de violencia disminuye levemente respecto a la última medición del 2020, pero es mayor a la medición del 2017 y 2012. Las personas que declaran haber sido víctimas de violencia física en el último año corresponde a un 3,5%, mientras que las qué declaran violencia psicológica y sexual corresponden a un 18,5% y 3,2% respectivamente.

Gráfico 5. *Violencia física, psicológica o sexual, prevalencia último año, 2012-2024*



Fuente: elaboración propia en base a la V Encuesta Nacional de Violencia contra las Mujeres ENVCM 2024

12. Ministerio del Interior, Centro de Estudios y Análisis del Delito.
13. Fundación Paz Ciudadana 2024.

La violencia intrafamiliar no discrimina por nivel educativo y de ingresos. Sin embargo, la proporción de mujeres víctimas aumenta a medida que es menor el nivel socioeconómico, como también vemos que disminuye la proporción a mayor nivel educativo. Las mujeres con trabajo remunerado sufren en menor proporción violencia intrafamiliar psicológica, sexual y económica que las que no trabajan remuneradamente, pero en mayor proporción violencia intrafamiliar física (Abud, Larroulet y Cases 2023).

La baja tasa de denuncia ante situaciones de violencia responde a distintos factores, entre ellos una normalización de las situaciones de violencia por parte de las víctimas, un temor a represalias por parte de su agresor y por una desconfianza en el sistema o mala experiencias anteriores al denunciar.

PROPUESTA:

- **Mejorar el funcionamiento de la Ruta Crítica Institucional de la Violencia (RCI)**

La Ruta Crítica Institucional de la Violencia contra la mujer (RCI) es el concepto ampliamente utilizado para referirse al trayecto que experimenta una mujer que decide buscar ayuda, en términos de la oferta de servicios estatales principalmente por parte de Carabineros de Chile, Poder Judicial, Ministerio Público y el Servicio Nacional de la Equidad de Género (Sernameg).

De acuerdo con un estudio realizado por el Banco Mundial (2024) las grandes etapas de esta ruta son la acogida de primera instancia, contención, prevención, acompañamiento, persecución, sanción y reparación.

Los principales desafíos identificados en la RCI son:

- La necesidad de mejorar la coordinación interinstitucional de la RCI, especialmente para la integración de la información de víctimas y así avanzar en un sistema de alerta temprana y gestión integral de los casos.

- Mejorar la respuesta institucional de los organismos encargados de las denuncias. Esto incluye protocolizar la primera acogida y realizar capacitaciones mandatorias para la toma de denuncias para Carabineros de Chile y la PDI, para evitar malas prácticas tales como la naturalización de la violencia y la deslegitimación de los relatos.

- Mejorar los procedimientos judiciales para erradicar la revictimización.

- Fortalecer la red de atención del Sernameg, mejorando y expandiendo el actual servicio brindado a través de las Casas de Acogida, Centros de la Mujer y el Fono 1455.

- Incorporar a la RCI instituciones claves para la detección temprana y el seguimientos de casos, como instituciones de la salud pública, las municipalidades y el Servicio Nacional de Protección Especializada a la Niñez y Adolescencia.

UN DESAFÍO EN EDUCACIÓN

Chile destaca como un país que actualmente no tiene brechas de género significativas en los principales indicadores de educación. Esto no siempre fue así, lo que se puede ver analizando los años de escolaridad por cohorte de edades utilizando la última encuesta CASEN. Se observa que entre los mayores de 75 años los hombres tenían en promedio 0,9 años más de escolaridad que las mujeres, en contraste, entre las personas de 25 y 35 años la brecha de género es negativa, es decir, mientras los hombres tienen 13,8 años de escolaridad en promedio, las mujeres tienen 14,2 años, lo que resulta en una brecha de -0,4 (figura 6).

Figura 6. *Años de escolaridad por cohortes de edad y sexo*

	HOMBRE	MUJER	BRECHA
Entre 25 y 35 años	13,8	14,2	-0,4
Entre 35 y 55 años	12,8	12,8	0
Entre 55 y 75 años	10,2	9,9	0,3
Mayores de 75 años	7,8	6,9	0,9
TOTAL	**12,0**	**11,9**	**0,1**

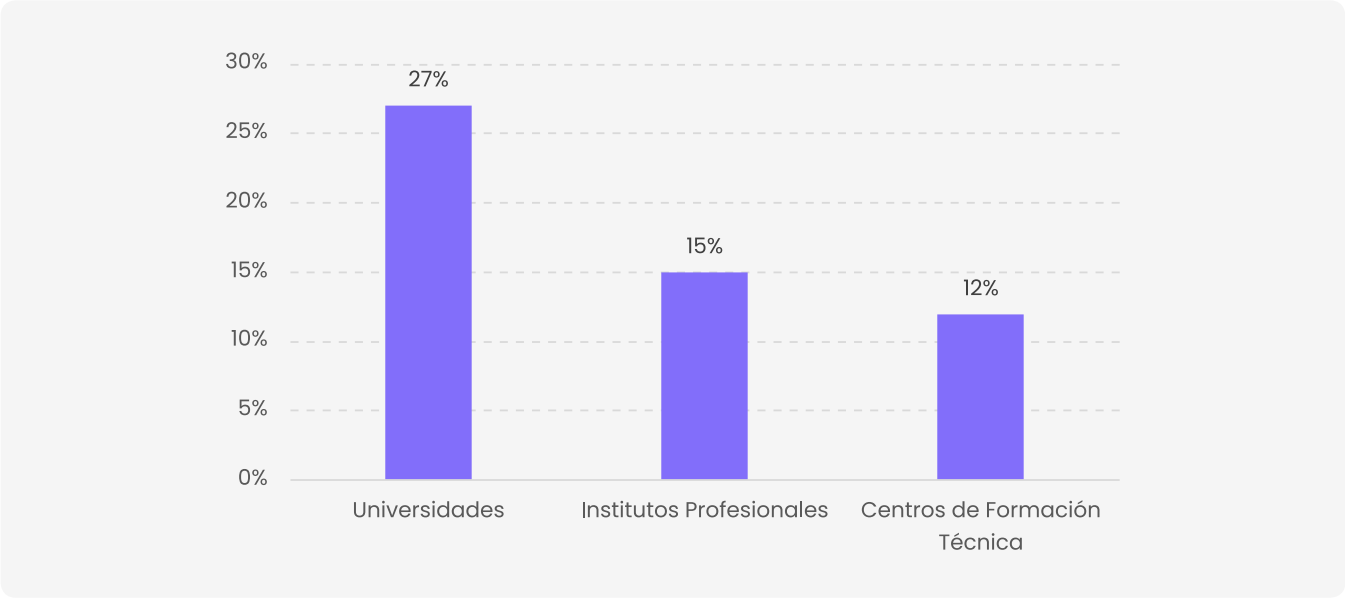
Fuente: elaboración propia en base a Casen 2022.

En la actualidad, el 97,3% de las niñas entre 5 y 18 años asiste a un establecimiento educacional mientras que el 96,7% de los niños en ese rango de edad asiste[14], es decir hay una pequeña brecha en favor de las mujeres. Además, las mujeres desertan menos de la educación escolar que los hombres (el 57,4% de los desertores son hombres[15]) y tienen una tasa de graduación cuarto medio superior (Eyzaguirre, Gazmuri y Faulbaum, 2023). Por último, destaca que del total de personas que rindieron las PAES el año 2023, el 53,6% son mujeres.

Pese a los notables avances y buenos resultados, aún persiste un desafío: revertir el bajo porcentaje de mujeres matriculadas en carreras STEM[16]. De acuerdo con Eyzaguirre, Gazmuri y Faulbaum 2023, el año 2021 sólo el 27% de los estudiantes de carreras STEM en universidades eran mujeres, el 15% en institutos profesionales y 12% en centros de formación técnica (Figura 7).

14. Elaboración propia en base a Casen 2022.
15. Villaseca, M. 2023.
16. Carreras de ciencias básicas, tecnología, ingeniería y matemáticas (STEM por sus siglas en inglés).

Figura 7. *Matrícula femenina en carreras STEM, por tipo de establecimiento de educación terciaria, año 2021*



Fuente: Eyzaguirre, Gazmuri y Faulbaum 2023.

Este no es un desafío exclusivo de Chile, de acuerdo con la OCDE, sólo un tercio de los graduados de las carreras STEM en los países miembros son mujeres, e incluso hay países donde este indicador bordea el 20%[17]. Sin embargo, Chile está entre los países con mayor diferencia de género en las preferencias vocacionales, ubicándose en el cuarto lugar en carreras STEM y en primer lugar en carreras de educación (que son elegidas fundamentalmente por mujeres) (Eyzaguirre, Gazmuri y Faulbaum 2023).

De acuerdo con Eyzaguirre, Gazmuri y Faulbaum 2023 ni el desempeño académico ni la trayectoria escolar son factores relevantes para explicar la diferencia de género en la matrícula en carreras STEM en la educación terciaria. De hecho, las mujeres tienen promedios de notas más altos que los hombres y no se encuentran diferencias significativas en los resultados de la prueba SIMCE de matemáticas y ciencia entre ambos sexos. Por su parte, las mujeres tienen puntajes más altos en NEM (notas de enseñanza media), resultados similares en la prueba de lenguaje, levemente inferiores en matemáticas y significativamente peores en la prueba de ciencias; con todo, al ponderar las distintas pruebas con el puntaje NEM y ranking, la ventaja de los hombres desaparece.

Es llamativo que en los establecimientos particulares pagados la elección de programas STEM por parte de las niñas es 10% superior. También destaca que los establecimientos de solo mujeres tienen en promedio una mayor proporción de niñas matriculadas en carreras STEM (Eyzaguirre, Gazmuri y Faulbaum 2023), al respecto, Paredes 2020 encuentra que los

17. How to close the STEM gender gap, Podcast Beatrice Boots, Duncan Crawford y Priscilla Wanjiku Gatonye, 23 de octubre de 2024.

colegios coeducacionales con las aulas separadas por sexo reducen la brecha de género en matemáticas en más de la mitad, y que ello se explica por un mejor desempeño de las niñas y no por un descenso en el desempeño de los niños, estos resultados no se explicarían por las características observables de los profesores.

Dado que la elección del tipo de carrera parece ser materia de preferencias, factores culturales y estereotipos de género, resulta clave motivar e informar sobre la participación de mujeres en el mundo STEM. Además, a la luz del resultado de Paredes 2020, la implementación de establecimientos educacionales con aulas separadas por sexo podría ayudar a reducir esta brecha.

Comentarios Finales

El documento busca contribuir a visibilizar brechas de género que aún persisten en la sociedad chilena. Se proponen algunas medidas que permitirían avanzar en cerrar estas brechas, cabe señalar que los desafíos no se limitan a lo expuesto en este estudio, sin embargo, son áreas fundamentales y prioritarias para las mujeres. Así, recoger estas medidas contribuiría a avanzar en el progreso de nuestro país haciéndose cargo de aspectos prioritarios para la mayoría de las mujeres. La agenda mujer requiere de una acción conjunta entre el sector público y el sector privado, debiese ser una materia en la que predomine una visión de Estado más allá de las legítimas diferencias entre los distintos gobiernos.

Bibliografía

Abud, M.J., Eyzaguirre, S. y Feliú, J.T. (2023) "Propuestas para fomentar la participación laboral femenina en Chile". Puntos de Referencia 642. Disponible en: https://www.cepchile.cl/investigacion/propuestas-para-fomentar-participacion-laboral-femenina-chile/

Abud M.J, Cases R. y Laurroulet P. (2023). "Violencia de Pareja". En: Eyzaguirre, S. y Vergara, R. (eds.) 2023. *Disparidad bajo la lupa. Una radiografía a las brechas de género en Chile*. Fondo de Cultura Económica. Disponible en: https://fondodeculturaeconomica.cl/products/disparidad-bajo-la-lupa-radiografia-de-las-brechas-de-genero-en-chile

Abud, MJ y Ugarte G. (2022) "Trabajadores informales: ¿Qué sabemos de su bienestar social? ". Puntos de Referencia 624. Disponible en: https://static.cepchile.cl/uploads/cepchile/2022/10/pder624_MJAbud_GUgarte.pdf

Banco Mundial (2024) "Resumen estudio cualitativo actualización de Ruta Critica de Violencia Contra la Mujer".
Disponible en: https://documents1.worldbank.org/curated/en/648241627069382501/pdf/Resumen-Estudio-Cualitativo-Actualización-de-Ruta-Crítica-de-Violencia-Contra-la-Mujer.pdf

Cases, R., Leich, D. y Vergara, R. (2023). "Brechas de género en el mercado laboral". En: Eyzaguirre, S. y Vergara, R. (eds.) 2023. *Disparidad bajo la lupa. Una radiografía a las brechas de género en Chile*. Fondo de Cultura Económica. Disponible en: https://fondodeculturaeconomica.cl/products/disparidad-bajo-la-lupa-radiografia-de-las-brechas-de-genero-en-chile

Contreras, D., Mello, L. y Puentes, E. (2008.) "Tackling business and labour informality in Chile. *OECD Economics Department Working Papers* No. 607.

Foro Económico Mundial. (2024). "Global Gender Gap 2024 Insight Report". Disponible en: https://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2024.pdf

Banco Mundial. (2024). "Women, Business and the Law 2024". Disponible en: https://www.bancomundial.org/es/news/press-release/2024/03/04/new-data-show-massive-wider-than-expected-global-gender-gap

Centro de Estudios de Conflicto y Cohesión Social. (2024). "Radiografía de la Cohesión Social en Chile 2016-2023". Disponible en: https://coes.cl/wp-content/uploads/Radiografia-Cohesion-social-2016-2023-version-completa.pdf

Centro de Estudios Públicos (2022). "Estudio Nacional de Opinión Pública Nº 86, Abril-Mayo 2022". Disponible en: https://www.cepchile.cl/encuesta/estudio-nacional-de-opinion-publica-n86-abril-mayo-2022/

Encuesta Bicentenario (2024). "Resultados Familia y Natalidad". Disponible en:https://encuestabicentenario.uc.cl/content/uploads/2024/12/Encuesta-Bicentenario-2024_Familia_Natalidad-1.pdf

Goldin, Pekkala y Oliveti (2022). "When the Kids Grow Up: Women›s Employment and Earnings across the Family Cycle". NBER Working Paper 30323. Disponible en: http://www.nber.org/papers/w30323

Paredes, V. (2021) "Mixed but Not Scrambled: Gender Gaps in Coed Schools with Single-Sex Classrooms", Journal of Research on Educational Effectiveness. Disponible en: https://doi.org/10.1080/19345747.2021.1966860

Sadler, M. y Leiva, G. (2023). "Physiologic Birth Implies Economic Damage: Financial Incentives for the Performance of Cesareans in Chile". En A. Premkumar y R. Davis-Floyd (eds.), Cognition, Risk, and Responsibility in Obstetrics: Anthropological Analyses and Critiques of Obstetricians' Practi ces. Nueva York: Berghahn Books.

Eyzaguirre, S., Gazmuri, J. y Faulbaum, E. (2023). "Educación y Género: No son las Capacidades, sino las Preferencias". En: Eyzaguirre, S. y Vergara, R. (eds.) 2023. *Disparidad bajo la lupa. Una radiografía a las brechas de género en Chile*. Fondo de Cultura Económica. Disponible en: https://fondodeculturaeconomica.cl/products/disparidad-bajo-la-lupa-radiografia-de-las-brechas-de-genero-en-chile

Gazmuri, J. y Velasco, C. (2023) "¿Qué Hay Detrás de las Diferencias entre Hombres y Mujeres en la Demanda por Atención en Salud?". En: Eyzaguirre, S. y Vergara, R. (eds.) 2023. *Disparidad bajo la lupa. Una radiografía a las brechas de género en Chile*. Fondo de Cultura Económica. Disponible en: https://fondodeculturaeconomica.cl/products/disparidad-bajo-la-lupa-radiografia-de-las-brechas-de-genero-en-chile

Villaseca, M. (2023) "Matrícula, deserción y asistencia escolar: 2022-2023", Acción Educar. Disponible en: Asistencia-desvinulacion-y-matricula.pdf

How to close the STEM gender gap, Podcast Beatrice Boots, Duncan Crawford y Priscilla Wanjiku Gatonye, 23 de octubre de 2024.

www.horizontalchile.cl
horizontal@horizontalchile.cl

horizontalchile horizontalchile horizontal_chile Horizontal Chile

HORIZONTAL