

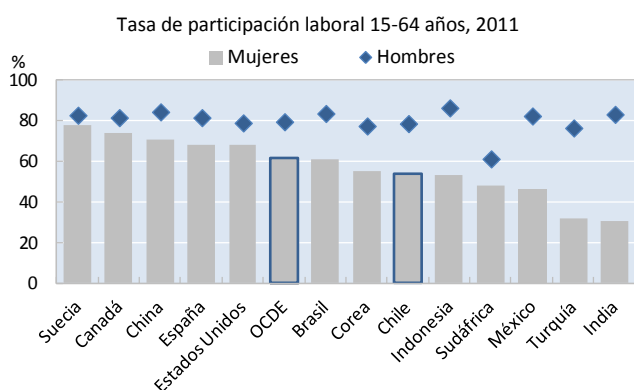


**Chile ha logrado importantes avances en equidad de género; sin embargo, todavía hay amplio margen para mejoras.**

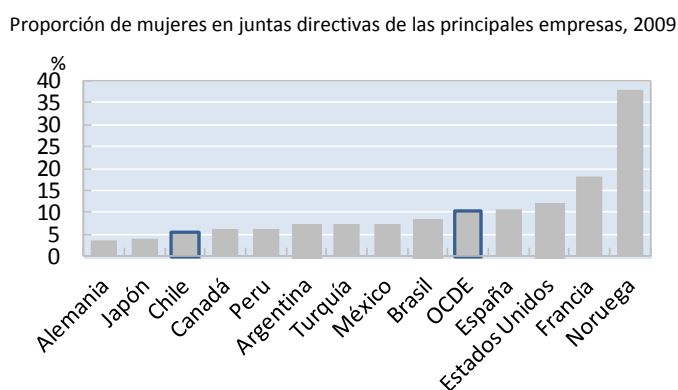
Las mujeres chilenas actualmente tienen un mejor desempeño en educación que los hombres, como en la mayoría de los países de la OCDE. En comparación con los varones, las mujeres jóvenes tienen mayores tasas de matriculación en secundaria (89% vs 87%) y mayores tasas de graduación en educación superior (21% vs 18%). Las niñas chilenas tienen rendimientos académicos similares o incluso mejores que los niños: a los 15 años de edad, ellas los superan en [lectura](#). Sin embargo, las niñas son mucho menos propensas de elegir campos de estudio en ciencia, tecnología o ingeniería, e incluso cuando lo hacen, es menos probable que se desarrollen profesionalmente en estas áreas, perpetuando así la segregación de género en el mercado laboral.

La participación laboral de las mujeres en Chile ha aumentado significativamente desde la década de 1990, pero en comparativo internacional es aún bajo. Con el 54% de las mujeres chilenas en la fuerza laboral, la participación femenina sigue siendo inferior al promedio de la OCDE de 62%. Este porcentaje, sin embargo, es mayor al de otras economías emergentes clave, excepto Brasil. Al igual que en muchos otros países de la OCDE, uno de los principales obstáculos que enfrentan las mujeres chilenas para participar más plenamente en el mercado laboral es los tradicionales roles de género sobre la distribución del trabajo al interior y exterior del hogar.

**Hay aún margen para incrementar la participación laboral de las mujeres chilenas**



**La proporción de mujeres chilenas en juntas directivas de las principales empresas es una de las más bajas de la OCDE**



Las brechas de género en empleo se reflejan también en otros indicadores: las mujeres chilenas ganan menos que los hombres, están insuficientemente representadas en los puestos de alta dirección, son menos propensas a tener un negocio, y ocupan escasos escaños en el parlamento. [Las mujeres asalariadas trabajando tiempo completo ganan en promedio un 9% menos que sus homólogos masculinos](#) en Chile, pero esta brecha se incrementa hasta 14% para aquellos con ingresos más altos. Con el 5% de mujeres en juntas directivas (10% promedio OCDE), Chile tiene una de las menores proporciones de mujeres en los cargos directivos de las principales empresas. Sólo el 1% de las mujeres trabajadoras chilenas son [empresarias](#) (en comparación con el 2% de los hombres), y sólo el 14% de los escaños parlamentarios están ocupados por mujeres (25% promedio OCDE).

La política social chilena ha introducido varias medidas para reducir las desigualdades de género, las cuales han tenido efectos positivos. Estas iniciativas incluyen la expansión de la cobertura de cuidado infantil (JUNJI, parte del programa Chile Crece Contigo) para facilitar el empleo femenino, en particular el de mujeres de bajos ingresos. El Ingreso Ético Familiar otorga un bono (Bono Mujer Trabajadora) a las mujeres de escasos recursos cuando encuentran un trabajo remunerado. Además, se han introducido cambios en la

legislación para mejorar las condiciones de vida de las mujeres, estos incluyen la reciente ley contra la discriminación arbitraria; la ley contra el femicidio que aumenta las penas por homicidio cometido por un cónyuge o conviviente; la ley que aborde las brechas salariales de género, y la reciente reforma al sistema de permisos parentales, la cual amplió la [licencia de maternidad remunerada](#) a 24 semanas con la posibilidad de transferir parte de este derecho a los padres (6 semanas si las madres utilizan 12 semanas a tiempo completo o 12 semanas si las madres utilizan 18 semanas a tiempo parcial). Todas estas iniciativas apuntan en la dirección correcta. Sin embargo, para seguir avanzando, la reforma a los permisos parentales podría considerar asignar parte de esta extensión al uso exclusivo del padre. Asimismo, los estereotipos sobre los roles de género deben seguir cambiando ya que todavía constituyen una importante barrera a las oportunidades económicas de Chile.

*(Version in English next page)*



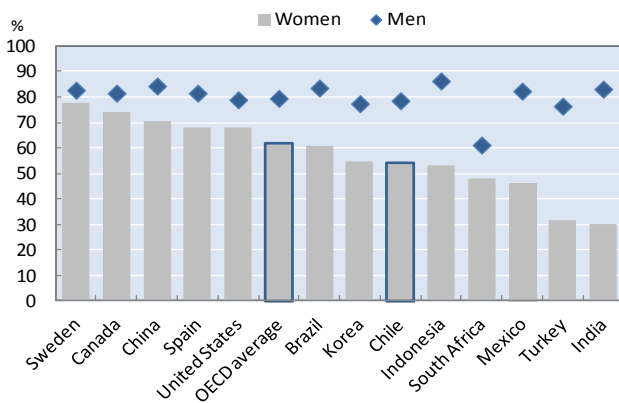
**Chile has experienced major progress in reducing gender gaps; however, there is still ample scope for improvement.**

Women in Chile now do better than men in education, as in most OECD countries. Compared to young men, young women have higher enrolment rates in secondary education (89% vs. 87%) and higher graduation rates from tertiary education (21% vs. 18%). Chilean girls achieve similar or even better academic performance than boys: at 15 years of age, they are ahead of boys in [reading](#). However, girls are less likely to choose fields of study as science, technology or engineering, and even when they do, they are less likely to pursue a career in these areas, perpetuating this way the gender segregation in the labour market.

Female labour force participation in Chile has increased significantly since the mid-1990s, but in international comparison it is still low at 54% in 2011 compared with an OECD average of 62%. As in many other OECD countries, one of the major obstacles Chilean women face to participate more fully is the traditional gender roles towards work and care.

**There is still scope to raise Chile's female labour force participation**

Labour force participation rate population aged 15-64, 2011



**Chile has the one of the smallest proportion of women on boards of listed companies**

Share of women on the boards of listed companies by country, 2009



Gender gaps in employment outcomes are also reflected in other domains: Chilean women earn less than men; they are under-represented in senior management positions; they are less likely to own a business; and, they hold few seats in parliament. [Female salary workers working full-time earn on average 9% less than their male counterparts](#) in Chile, but this gap increases to 14% for those with higher incomes. With 5% of female board members (10% in the OECD), Chile has one of the smallest proportion of women on boards of listed companies. Only 1% of Chilean working women are [entrepreneurs](#) (compared with 2% of men), and only 14% of parliamentary seats are occupied by women (25% in the OECD).

Chilean social policy has introduced several measures to reduce gender inequalities. These include the expansion of childcare coverage (JUNJI, part of the *Chile Crece Contigo* programme) to facilitate female employment, particularly for low-income women. The *Ingreso Ético Familiar* grants a bonus payment (*Bono Mujer Trabajadora*) to women from very poor backgrounds if they find a job. In addition, changes in legislation have been introduced to improve women's living conditions, including the recent anti-discrimination law; a law against femicide which increases penalties for homicide by a spouse or cohabitant partner; a law aimed at tackling gender pay gaps; and the recent reform to the parental leave system, where [paid maternity leave](#) was extended to 24 weeks with the possibility of transferring part of this entitlement to fathers (6 weeks if mothers use 12 weeks full-time or 12 weeks if mothers use 18 weeks part-time). All these initiatives go in the right direction. To achieve further progress, parental leave reform may wish to introduce a father entitlement which is non-transferable to the mother; stereotypes towards gender roles at home, at school and society more general should further change -- they still constitute an important barrier to Chile's economic opportunities.