

BRECHAS DE
GÉNERO Y
PENSIONES EN CHILE

♦ **BRECHAS DE GÉNERO Y PENSIONES EN CHILE**

Comisión Asesora Presidencial sobre el Sistema de Pensiones

Primera edición, septiembre de 2015

I.S.B.N.: 978-956-358-961-0

♦ **EJECUCIÓN Y EDICIÓN**

Comisión Asesora Presidencial sobre el Sistema de Pensiones

Las fotografías son gentileza de la Comisión Presidencial sobre el Sistema de Pensiones

Se autoriza la reproducción total o parcial, con fines no comerciales, por cualquier medio o procedimiento, siempre que se indique la cita bibliográfica del documento.

Impreso en Chile/Printed in Chile



BRECHAS DE GÉNERO Y PENSIONES EN CHILE

Septiembre, 2015

Índice

▶ 1. Introducción	8
▶ 2. Resultados	10
2.1 Brechas de Género en el Sistema de Pensiones	10
2.1.1 Suficiencia de los montos de pensión	10
2.1.2 Cobertura	12
2.1.3 Beneficios mínimos	19
2.2 Determinantes de las brechas en Pensiones	21
2.2.1 Mercado laboral y trabajo remunerado	22
2.2.2 Roles de género dentro del hogar y trabajo no remunerado	48
2.2.3 Estado civil y nivel educacional	57
2.2.4 Densidad de cotizaciones	59
2.2.5 Contribuciones, rentabilidad, bono de reconocimiento y Pilar Solidario	61
2.2.6 Tablas de mortalidad y edad legal de jubilación	63
2.3. Cambios demográficos y en la composición de los hogares	63
2.3.1. Envejecimiento acelerado y cambio en la estructura de edades	64
2.3.2. Composición de los hogares, convivencias y matrimonios	66
2.4. Salud y calidad de vida en las personas mayores	70
2.4.1 Salud	70
2.4.2 Dependencia	74
2.5. Políticas de género	84
2.5.1 Estrategias de género de compensación a las personas cuidadoras en países OCDE	84
2.5.2 Estrategias de compensación de inequidades de género en el hogar y en el mercado laboral que influyen en las brechas del sistema de pensiones	88
▶ Bibliografía	89
▶ ANEXO METODOLOGICO	91
▶ ANEXO DE CONTENIDOS	92





BRECHAS DE GENERO Y PENSIONES EN CHILE

► 1. Introducción

Para analizar el sistema de pensiones desde un enfoque de género es necesario considerar que existen diversos factores de índole demográficos, económicos y socio-culturales estrechamente vinculados a los sistemas de pensiones y que inciden directamente en las relaciones de género que expresan¹. Estos interactúan con el sistema de pensiones, el cual puede actuar replicando y/o amplificando las desigualdades presentes en estos otros ámbitos.

Una de las principales diferencias entre hombres y mujeres en el sistema de pensiones chileno refiere en general a la desigual capacidad contributiva de las mujeres a sus cuentas de capitalización individuales, lo que las lleva a ser beneficiarias en mayor proporción de pensiones no contributivas, que tienen por objetivo entregar pensiones mínimas y aliviar la pobreza.

Los factores culturales son centrales para analizar estas desigualdades. La división sexual del trabajo, es decir la distribución de actividades en base a roles de género, en donde a las mujeres les corresponde las tareas de cuidado del hogar (no remuneradas) y a los hombres las remuneradas, produce diferencias en los patrones de inserción laboral de las mujeres y por ende diferencias en el nivel y/o existencia de cotizaciones². Además las desiguales condiciones laborales y la segmentación del mercado laboral entre géneros implican inequidades salariales, lo que refuerza las distancias en los fondos acumulados por género. A esto se deben sumar cambios de tipo demográficos, la mayor esperanza de vida y el aumento del número de adultos mayores.

De este modo, las brechas entre hombres y mujeres en el sistema de pensiones chileno exigen ser

estudiadas no solamente mediante indicadores que permitan precisarlas, sino que además deben ser analizadas a través de un enfoque de género para ver cómo estas diferencias están influidas por roles de género, tanto en el diseño de políticas previsionales, como por la división sexual del trabajo remunerado y no remunerado en diferentes etapas del ciclo vital. En éste capítulo se abordarán los ámbitos antes mencionados para dar cuenta de las distinciones de género presentes en el sistema de pensiones, de la siguiente forma:

» En primer lugar se revisan las “Brechas de género en el sistema de pensiones”, en cuanto a su suficiencia, cobertura, beneficios mínimos y otras medidas de género impulsadas por la Reforma del 2008.

» En segundo lugar se examinan indicadores vinculados a las determinantes que afectan las pensiones. Se consideraron factores indirectos, es decir, todos aquellos elementos que afectan la capacidad de participación y contribución de hombres y mujeres en el sistema, y también se analizaron factores directos, referido a todos aquellos elementos que amplían o refuerzan las brechas de pensiones entre géneros mediante reglas del mismo sistema diferenciadas por sexo. Las secciones a revisar en este apartado son los siguientes:

(1) “Mercado laboral y trabajo remunerado” para observar las actuales características de la inserción laboral de hombres y mujeres;

(2) “Roles de género y trabajo no remunerado dentro del hogar”, para caracterizar y cuantificar el trabajo de cuidado no remunerado. Estos dos ámbitos se revisan ya que inciden en la capacidad contributiva de las personas.

(3) “Estado civil y nivel educacional”, donde se muestra un indicador de brecha de género en los montos de pensión para distintos grupos de interés.

(4) “Densidad de cotizaciones” muestra las diferencias en la proporción de cotizaciones realizadas durante la vida laboral

1 En términos simples, el género corresponde a las atribuciones culturales –como roles y expectativas- asociadas a un determinado sexo biológico. “Estos atributos, oportunidades y relaciones están construidas socialmente, son aprendidos a través de procesos de socialización, y varían según el contexto social y temporal. El género determina lo que puede esperarse, lo que es permitido y valorado en una mujer o un hombre en un contexto dado” (PNUD 2010: p.14). Sin embargo, esta distribución de roles, tareas, recursos –en general prácticas sociales- ha generado en ocasiones inequidades sociales.

2 Ver Anexo de contenidos

entre hombres y mujeres, así como algunas variables socio-demográficas que las afectan.

(5) “Contribuciones, rentabilidad, bono de reconocimiento y Pilar Solidario”. En esta sección se estima, mediante un ejercicio de proyección, la contribución de cada uno de estos factores en los montos de pensión de hombres y mujeres.

(6) “Tablas de mortalidad y edad de jubilación”. Para cerrar este apartado se examinan elementos propios del diseño del sistema de pensiones chileno que generan brechas adicionales en los montos de pensión a los que hombres y mujeres acceden.

- » En tercer lugar, se muestran algunos datos de cambios demográficos y en la composición de los hogares relevantes para los sistemas de pensiones y a los que deben hacer frente.
- » Luego se profundiza en la salud y calidad de vida en las personas mayores. En esta sección se ahonda en las diferencias en la calidad de vida y envejecimiento de hombres y mujeres.
- » Finalmente se muestran y resumen diferentes políticas de género desplegadas por países de la OCDE para compensar las brechas de género en el sistema de pensiones, producto de trayectorias e historias laborales y vitales.

→ 2. Resultados

2.1 Brechas de Género en el Sistema de Pensiones

Esta sección busca dimensionar las brechas de género en las pensiones en tres principales ámbitos; la suficiencia de sus montos –medida en términos de tasas de reemplazo–, la cobertura –tanto durante la vida activa, como la pasiva–, y en los beneficios mínimos, obtenidos a través de pensiones no contributivas. Además, se destacan una serie de medidas implementadas en la Reforma del 2008, que tuvieron por objetivo disminuir las brechas de género en el sistema de pensiones.

2.1.1 Suficiencia de los montos de pensión

La suficiencia de los montos de pensión presenta evidentes brechas entre hombres y mujeres, obteniendo las últimas, pensiones inferiores que los hombres, e insuficientes desde distintos indicadores. En particular se midió la suficiencia de las pensiones en relación a tres principales medidas; (a) dos indicadores que dan cuenta de la relación entre el monto de pensión y el salario antes de pensionarse, (b) la relación entre el monto de la pensión y la línea de la pobreza y (c) el sueldo mínimo. En todos estos indicadores la suficiencia de las pensiones de las mujeres es siempre más baja que la de los hombres.

Al año 2013 el 84.5% de los mayores de 65 años percibía algún tipo de pensión, incluyendo pensiones contributivas como no contributivas (CASEN 2013), siendo 85,1% hombres y 84% mujeres. Esta equidad en la cobertura de las personas mayores sin embargo, contrasta con las grandes brechas que existen entre hombres y mujeres en los montos de pensión de vejez que reciben actualmente. Estas brechas disminuyen cuando se incluye el Aporte Previsional Solidario³ (de acá en adelante APS)⁴. Mientras las mujeres

reciben un monto promedio de pensión de vejez auto-financiada de \$93.077, los hombres reciben \$204.332. Es decir, la pensión promedio auto-financiada de las mujeres es menos de la mitad de la de los hombres –representa el 56% de la misma.

Es importante, además, considerar que los montos de las pensiones están distribuidos de forma muy desigual, si se toma en consideración por ejemplo la situación que enfrenta el 50% de las mujeres y hombres. Mientras la mitad de las mujeres pensionadas recibieron una pensión de vejez auto-financiada menor o igual a \$18.233, el 50% de los hombres recibió una menor o igual a \$80.933.

Una forma de medir la suficiencia de los montos de pensión efectiva es mediante la tasa de reemplazo, que permite entender la manera en que las pensiones traspasan consumo temprano a consumo futuro. Para ello se requiere comparar los montos de pensión con alguna variable de poder adquisitivo representativa de la etapa laboral activa o de un nivel de consumo mínimo para los pensionados. Como variable representativa del poder adquisitivo durante la vida laboral activa, la OCDE y la OIT utilizan el promedio del ingreso imponible durante la carrera laboral completa. Sin embargo, esta variable está disponible para un número limitado de pensionados actuales del sistema. Por esta razón se muestra a continuación la tasa de reemplazo de las pensiones otorgadas en base al ingreso promedio de los últimos 10 años. Se observa una distribución asimétrica de las tasas de reemplazo por cuanto el promedio difiere de lo que la mayoría de los pensionados recibe. La mediana de tasa de reemplazo de las pensiones autofinanciadas sobre el ingreso de los últimos 10 años antes de jubilar es de 34% para el total de los pensionados, versus el 51% del valor promedio. Por ello se presenta las medianas de tasa de reemplazo para el total de pensionados entre los años 2007 y 2014 para distintos tramos de cotizaciones.

Las tasas de reemplazo de las pensiones de vejez auto-financiadas respecto al ingreso de los últimos 10 años del 50% de las mujeres es de 24%, y para los hombres es de 48%. Al agregar el APS las tasas de reemplazo sobre el ingreso prome-

3 El Aporte Previsional Solidario (APS) de Vejez es un aporte monetario mensual, para personas de 65 años o más, que habiendo cotizado en el sistema contributivo de pensiones, tengan una pensión menor a la Pensión Máxima con Aporte Solidario. Este aporte incrementa las pensiones base inferiores a \$279.427.

4 Los montos de pensión de la Pensión Básica Solidaria no se diferencian por sexo, puesto que establecen un monto, que actualmente se encuentra en \$82.085.

dio de los últimos 10 años aumenta, tanto para hombres como para las mujeres. Para los primeros alcanza un valor máximo de 60%, mientras que para las mujeres uno de 31% (ver Cuadro 1)

Cuadro 1: Mediana de tasa de reemplazo efectiva según tramos de meses cotizados con y sin APS (2007-2014)

Tramo meses cotizados	Intervalo	Pensiones autofinanciadas			Pensiones autofinanciadas + APS		
		Mujer	Hombre	Total	Mujer	Hombre	Total
Tramo bajo (<=25%) N	[1 - 35]	4%	5%	4%	21%	128%	64%
		20.877	11.588	32.465	20.877	11.588	32.465
Tramo medio bajo (26% -50%) N	[36 - 146]	10%	23%	13%	15%	69%	33%
		43.449	29.493	72.942	43.449	29.493	72.942
Tramo medio alto (51% - 75%) N	[147- 285]	23%	45%	33%	27%	57%	42%
		51.797	54.435	106.232	51.797	54.435	106.232
Tramo alto (>75%) N	[286 - 386]	36%	55%	46%	37%	59%	48%
		53.819	71.963	125.782	53.819	71.963	125.782
Sin información N	0 meses cotizados	7%	41%	9%	170%	53%	139%
		369	29	398	369	29	398
Total N		24%	48%	34%	31%	60%	45%
		170.311	167.508	337.819	170.311	167.508	337.819

1 Se excluyen pensionados afiliados posterior a 2008

2 Los Retiros Programados se definen como una Pensión Promedio Esperada

Si se comparan las pensiones con la línea de la pobreza y a un salario mínimo, se obtiene que mientras el 59% de las mujeres obtienen primeras pensiones que se encuentran bajo la línea de la pobreza, el 26% de hombres se encuentra en la misma situación. Si se considera sólo a los beneficiarios de APS para el mismo periodo, la situación es menos pesimista, encontrándose el 22% de las mujeres con pensiones pagadas inferiores a la línea de la pobreza, y el 9% de los hombres en similares condiciones.

Lo mismo sucede cuando se comparan las tasas de reemplazo para hombres y mujeres asociadas al salario mínimo. Cuando se considera al total de pensionados, un 85% de las mujeres y 72% de los hombres obtienen primeras pensiones pagadas inferiores al sueldo mínimo. Si se reitera la comparación anterior en los beneficiarios de APS, se observa que 95% de las mujeres y 92% de los hombres reciben pensiones inferiores al salario mínimo, lo que resulta esperable debido al monto de la Pensión Máxima con Aportes Solidarios.

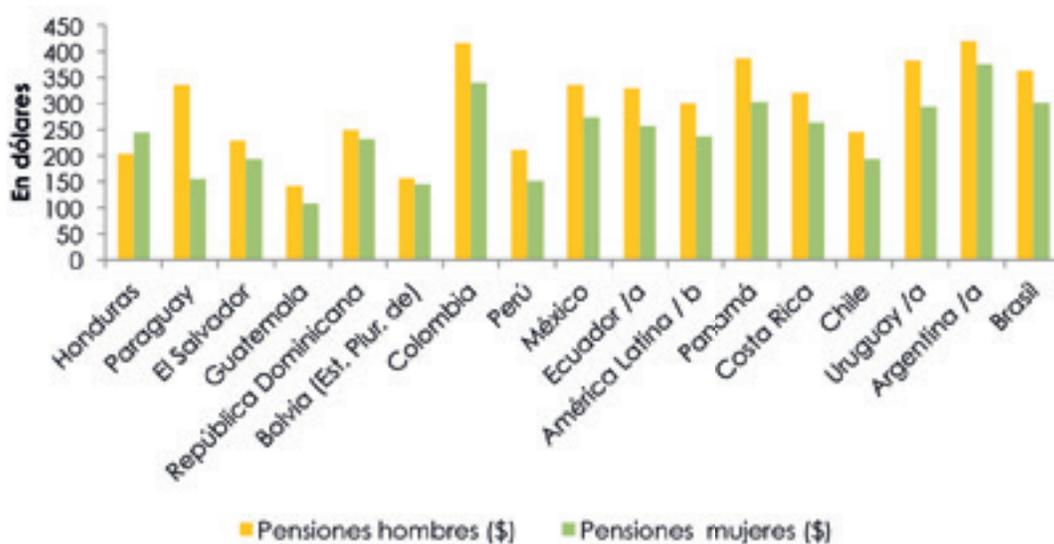
Todas las formas de medir la suficiencia de las pensiones acá expuestas arrojan el mismo resultado: Existen grandes brechas en la suficiencia de las pensiones de vejez entre hombres y mujeres y estas solamente son atenuadas por el APS.

Además, CEPAL (2013) compara los promedios

de monto de pensión que 16 países latinoamericanos obtienen. Sumando las pensiones contributivas y no contributivas, todos presentan diferencias entre hombres y mujeres. Pero además los montos de pensión promedio de hombres y mujeres chilenas se encontrarían por debajo del nivel promedio de los 16 países considerados en el análisis (ver Gráfico 1).

Gráfico 1:

América Latina (16 países): Adultos de 65 años y más que reciben pensiones contributivas y no contributivas (montos según sexo), alrededor de 2010



Fuente: CEPAL (2013) Panorama Social de América Latina 2013 en base a tabulaciones especiales de las encuestas de hogares de los países. Incluye pensiones contributivas y no contributivas. /a Zonas urbanas; /b Promedio simple

2.1.2 Cobertura

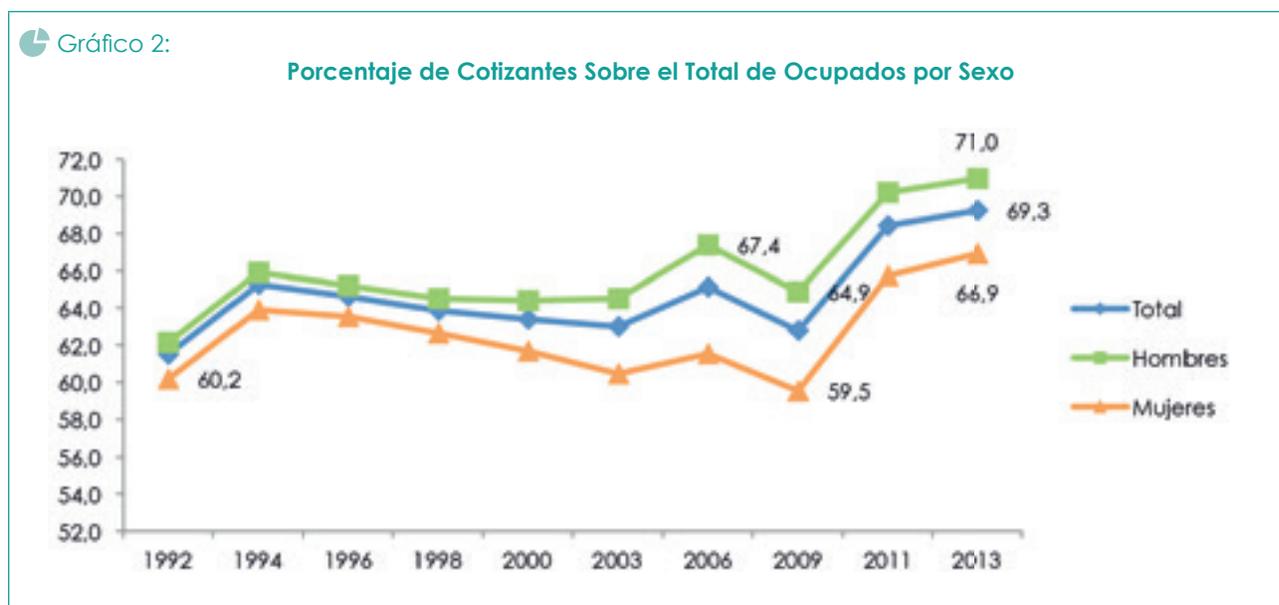
Las brechas entre hombres y mujeres no solamente pueden ser medidas en relación a la suficiencia de las pensiones, sino también es importante considerar las brechas en la cobertura. Estas últimas reflejan el grado de participación que tienen las personas en ellas, ya sea aportando durante su vida laboral activa o como beneficiario de pensiones.

Lo que los datos a continuación reflejan es que ambos tipos de cobertura han disminuido desde la introducción de la Reforma del 2008. Esto ha significado que en la actualidad las brechas en la tasa de pensionados –la proporción de personas que reciben algún tipo de pensión sobre el total de personas mayores a los 65 años- son prácticamente similares entre hombres y muje-

res; el 84% de las mujeres sobre los 65 años reciben una pensión al año 2013, mientras que el 85,1% de los hombres se encuentra en tal situación. Sin embargo, las brechas entre hombres y mujeres en términos de tasa de cotizantes –proporción de afiliados que cotizan sobre la fuerza de trabajo o sobre los ocupados- se mantiene en alrededor de 5 puntos porcentuales, en desmedro de las mujeres.

En términos de la cobertura durante la vida laboral activa, se tiene que del total de cotizantes al año 2013, 61% son hombres y 39% mujeres (CASEN 2013). La tasa de afiliados hombres que cotizan sobre la fuerza de trabajo fue de 66,9%, mientras que para las mujeres fue de 61,9% para el año 2013. La tasa de afiliados hombres que cotizan sobre el total de ocupados fue de 71%, mientras que la de las mujeres fue de 66,9% en el

mismo año (ver Gráfico 2)⁵. Tal como el gráfico muestra, la tasa de cotizantes sobre los ocupados ha mejorado desde la introducción de la reforma del 2008.



Fuente: Elaboración Propia con Datos CASEN 1990-2013

Las brechas en la cobertura entre los cotizantes sobre los ocupados se han mantenido en alrededor de 4 y 5 puntos porcentuales, a diferencia de la brecha anterior a esta fecha, que alcanzaba aproximadamente 2 puntos porcentuales. Aun cuando las diferencias entre hombres y mujeres en términos de cobertura tienen valores bajos, es importante considerar que la fuerza de trabajo femenina y la tasa de ocupación femenina son considerablemente más bajas que la de los hombres. Mientras al año 2013 un 71% de los hombres participó de la fuerza laboral, un 46% de las mujeres se encontraba en la misma situación (CASEN, 2013). La tasa de ocupación al mismo año para los hombres fue de 66,3% y la de las mujeres fue de 41,9%⁶.

5 Para los 20 países pertenecientes a la comunidad Iberoamericana, OISS (2014) estima que un 41,2 de los hombres y un 40,2 de las mujeres que forman parte de la población económicamente activa en estos países aportan a sistemas contributivos de protección social.

6 Para mayor detalle sobre características del mercado laboral, revisar sección "Mercado laboral y trabajo remunerado"

Además se pueden observar diferencias en la tasa de cotizantes hombres y mujeres sobre la población ocupada, según quintiles de ingreso. La proporción de trabajadores ocupados que apor-

tan a sistemas contributivos de previsión social es en el quintil de ingresos más bajos, de menor nivel que en los quintiles más altos. OISS (2014) presenta la situación para 17 países iberoamericanos.

Cuadro 2: Comunidad Iberoamericana (17 países). Tasa de cotizantes sobre la población de ocupados, según sexo y quintiles de ingreso

País	Hombres			Mujeres			Fecha de referencia del dato
	Primer Quintil	Tercer Quintil	Quinto Quintil	Primer Quintil	Tercer Quintil	Quinto Quintil	
Argentina	25,6	49,9	61,8	14,7	46,1	68,1	2012
Bolivia	1,5	18,7	31,9	0,5	10,2	31,2	2011
Brasil	27,0	59,4	75,7	20,2	58,9	78,8	2012
Chile	60,4	73,7	72,1	42,1	64,4	73,7	2011
Colombia	6,4	23,4	52,2	3,3	16,7	54,8	2011
Costa Rica	50,4	80,0	93,1	36,7	65,9	91,1	2012
Ecuador	22,8	53,6	83,7	35,4	49,6	87,4	2012
Guatemala	0,1	8,6	48,5	0,0	1,9	46,6	2012
Honduras	0,1	9,5	35,1	0,4	11,3	37,9	2012
México	4,1	27,2	53,7	2,7	20,0	53,6	2012
Nicaragua	0,6	17,6	37,1	0,7	11,6	39,5	2011
Panamá	9,1	53,9	67,6	2,3	46,9	76,9	2010
Paraguay	1,1	16,1	30,6	0,5	9,3	34,1	2012
Perú	1,1	21,4	39,3	0,4	12,2	34,2	2012
Rep. Dominicana	14,1	26,8	43,0	15,7	29,5	58,1	2012
Uruguay	44,5	72,9	90,3	38,8	72,0	92,2	2012
Venezuela	23,3	35,3	45,4	19,4	41,2	62,6	2010
Promedio simple (17 países)	17,2	38,1	56,5	13,8	33,4	60,0	

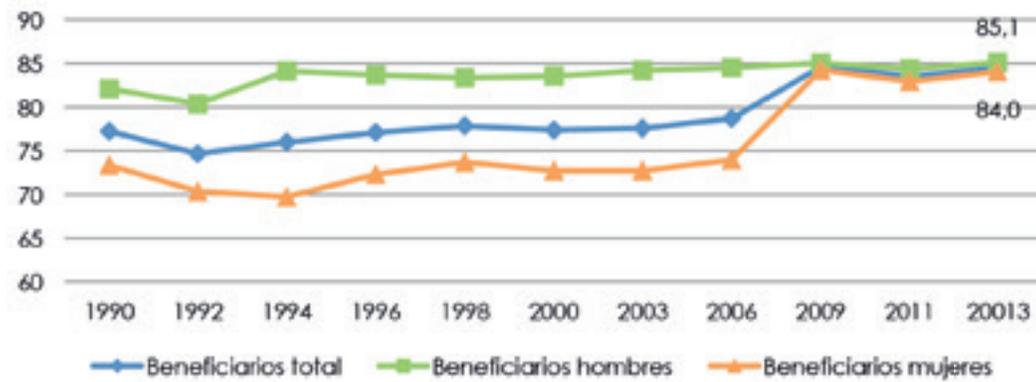
No se dispone de datos para Cuba, El Salvador, España, Portugal y el Principado Andorra.
Fuente: OISS (2014).

La proporción de personas mayores a 65 años que percibió algún tipo de pensión el año 2013 –incluyendo pensiones contributivas y no contributivas– fue de 84,5%. La cobertura femenina fue de 84%, mientras que la masculina fue de 85,1% (CASEN, 2013). Un importante salto en la cobertura se produjo a partir del año 2008; mientras en el año 2006 la proporción de beneficiarios de

algún tipo de pensión fue de 79%, al año 2013 ésta alcanzó 84%. Este salto fue especialmente importante para las mujeres, quienes vieron aumentada su cobertura de 74% en 2006 a 84% en 2013. Esto ha significado que para el 2013 la brecha entre hombres y mujeres sea menor a un punto porcentual (ver Gráfico 3).

Gráfico 3:

Porcentaje de Beneficiarios sobre la población de adultos mayores 65 años

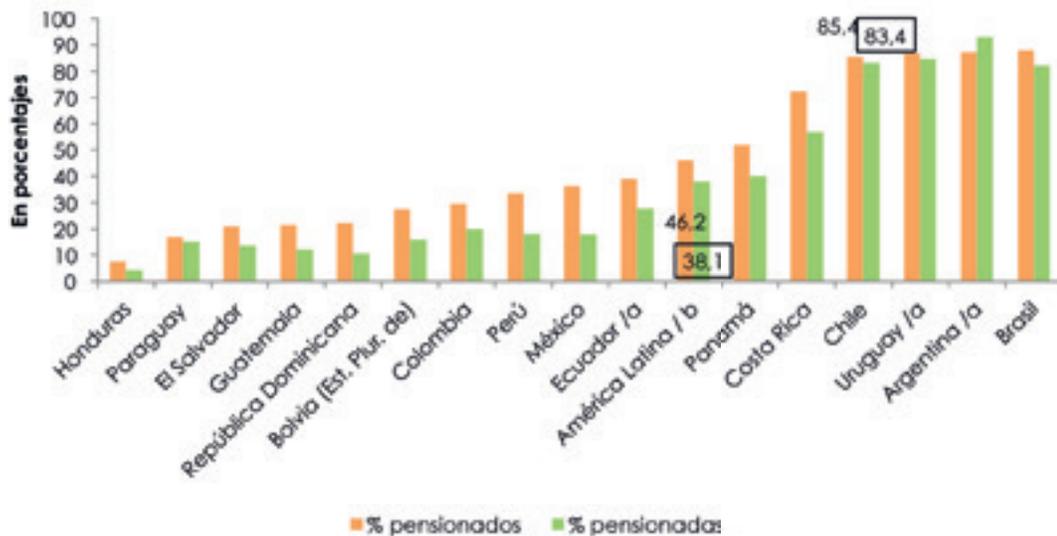


Fuente: Elaboración Propia con Datos CASEN 1990-2013

La cobertura alcanzada en Chile en comparación a 16 países latinoamericanos es de las más altas, tal como se muestra en el Gráfico 4.

Gráfico 4:

Adultos de 65 años y más que reciben pensiones contributivas y no contributivas (% según sexo), alrededor de 2010

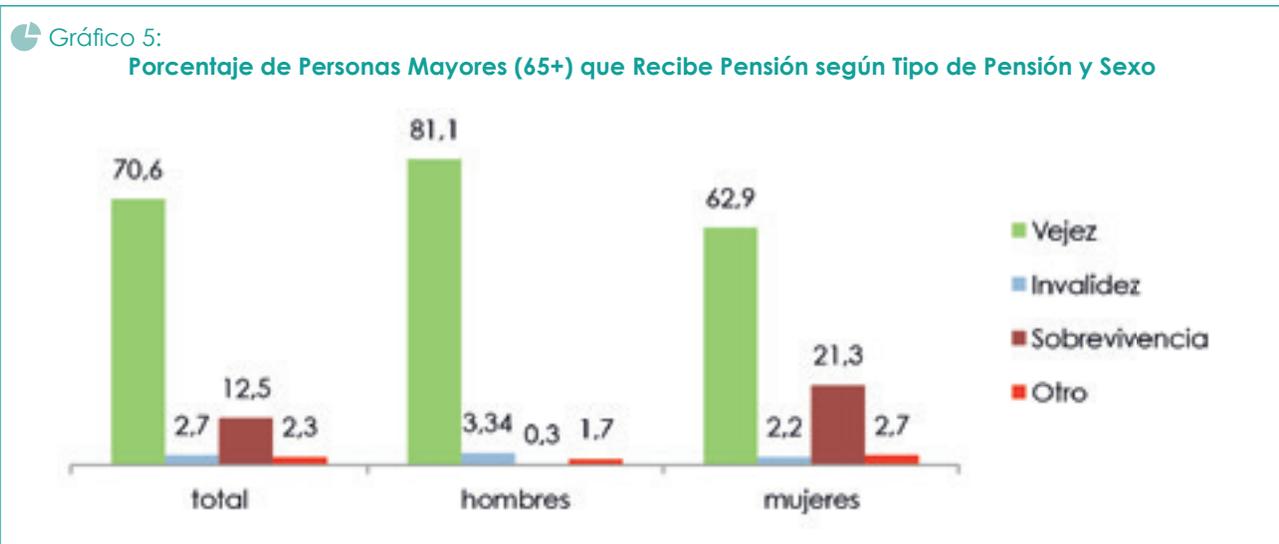


Fuente: CEPAL (2013) Panorama Social de América Latina 2013 en base a tabulaciones especiales de las encuestas de hogares de los países. Incluye pensiones contributivas y no contributivas. /a Zonas urbanas; /b Promedio simple

Aunque la cobertura es alta a nivel comparativo y no existan diferencias relevantes de cobertura entre hombres y mujeres, en términos del número de beneficiarios que recibe una pensión sí

se observa que el tipo de beneficios a los que acceden mujeres y hombres difiere en Chile. Los hombres reciben en una mayor proporción que las mujeres pensiones de vejez (81% y 62,9% res-

pectivamente), mientras que son las mujeres casi exclusivamente las que reciben pensiones de sobrevivencia (21,3%) (ver Gráfico 5).



Fuente: Elaboración propia con Datos CASEN 2013

Cuando se desglosa la fuente de financiamiento de las pensiones de vejez, se identifica rápidamente que las pensiones de vejez de las mujeres son en su mitad auto-financiadas y en su otra mitad provienen de una Pensión Básica Solidaria. Estos datos plantean diferencias en el capital acumulado entre hombres y mujeres en sus respectivas cuentas de capitalización individual,

en tanto los primeros cuentan con los fondos suficientes para que un porcentaje mayoritario de sus pensiones provenga de capitales autofinanciados (61,2%). En cambio el porcentaje de mujeres que logran obtener pensiones por capitales autofinanciados es sólo un 30,5%, porcentaje similar al que obtiene la Pensión Básica Solidaria⁷ (30,3%) (ver Cuadro 3).

Cuadro 3: Fuente de financiamiento de pensiones de vejez, según sexo

	Total	Hombres	Mujeres
Vejez Total	70,6%	81,1%	62,9%
Vejez autofinanciada	43,5%	61,2%	30,5%
Vejez autofinanciada+APS	2,8%	3,7%	2,1%
PBS	24,4%	16,2%	30,3%

Fuente: Elaboración propia con Datos CASEN 2013

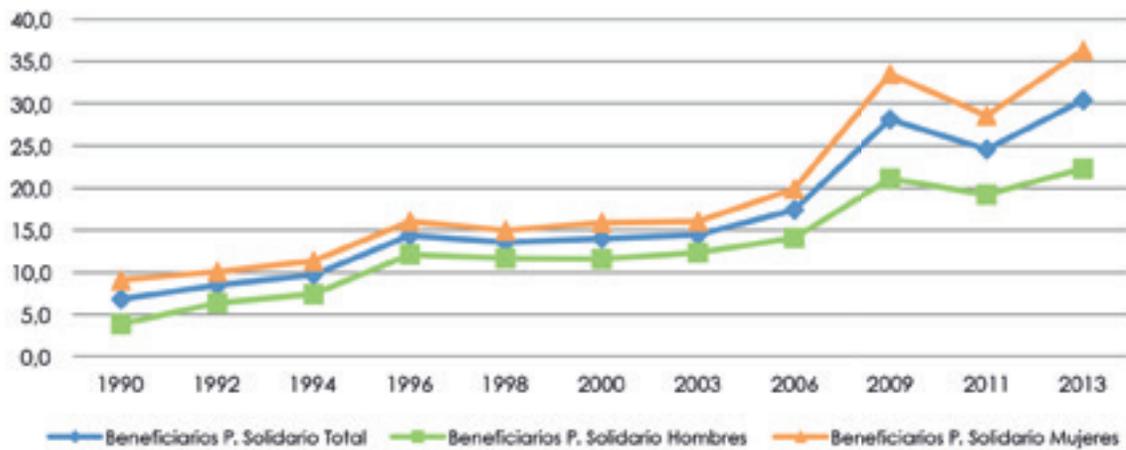
⁷ La Pensión Básica Solidaria consiste en un beneficio monetario mensual, de cargo fiscal, al que pueden acceder todas aquellas personas mayores de 65 años de edad y que pertenezcan al 60% de las familias más pobres, de acuerdo al Instrumento Técnico de Focalización.

Las mujeres han sido históricamente beneficiarias en una mayor proporción que los hombres de pensiones no contributivas⁸, situación que se intensifica después de la reforma del 2008, año en el que se introdujeron modificaciones al esquema de pensiones no contributivas, o PASIS, en función de incrementar la cobertura y el monto de los beneficios otorgados por el Estado.

Producto de la creación del Pilar Solidario, el total de beneficiarios de pensiones no contributivas se incrementó de un 17% a un 28% entre los años 2006 y 2009, reforma que tuvo un mayor impacto en las mujeres, en quienes se incrementó la cobertura de pensiones no contributivas de un 20% a un 33%, alcanzando en la actualidad 36,6% (ver Gráfico 6).

Gráfico 6:

Beneficiarios Pensión Pilar Solidario / Población de 65 años y más



Fuente: Elaboración Propia con Datos CASEN 1990-2013

Nota: Se considera como pensiones solidarias entre los años 1990 y 2006 las pensiones PASIS de vejez y posterior al año 2009 la Pensión Básica Solidaria.

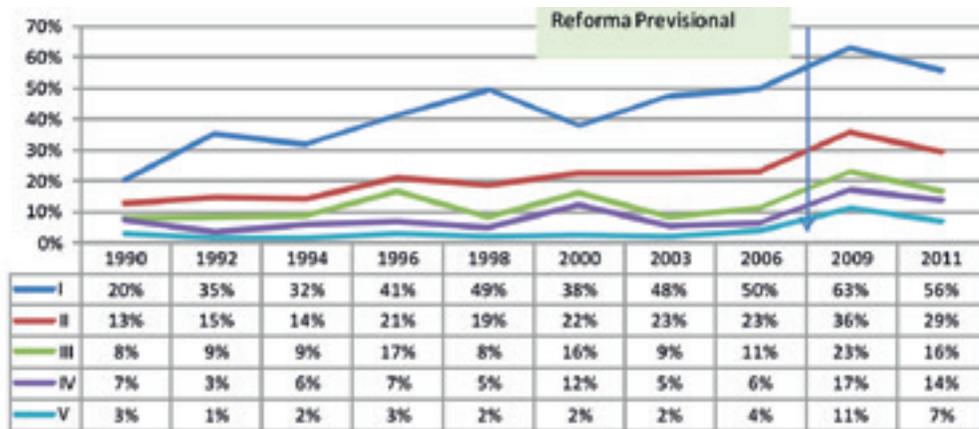
Además, la PBS tuvo un impacto importante en la cobertura del grupo de personas mayores, pertenecientes al primer quintil de ingresos, con respecto a las antiguas pensiones mínimas y asistenciales (PASIS). Para este grupo entre las

mujeres de 65 años y más, la cobertura aumentó de un 50% en 2006 a 63% en 2009 (ver Gráfico 7) y en los hombres del mismo grupo etario y el I quintil de 39% en 2006 a 47% en 2009 (ver Gráfico 8).

⁸ Las pensiones no contributivas son aquellas que se entregan de manera asistencial o solidaria, con el objetivo de garantizar un ingreso mínimo.

Gráfico 7:

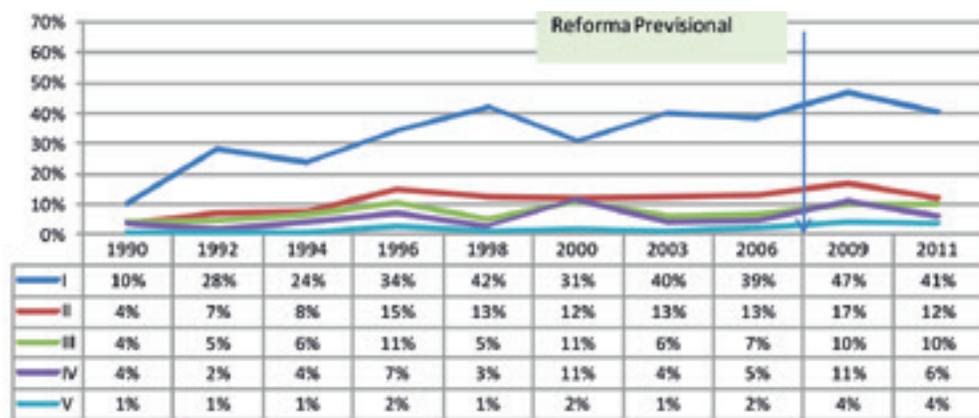
Cobertura PASIS (1990-2006) y PBS (2009-2011) Mujeres de 65 años y más (%)



Fuente: Encuesta Casen

Gráfico 8:

Cobertura PASIS (1990-2006) y PBS (2009-2011) Hombres de 65 años y más (%)



Fuente: Encuesta Casen

El análisis de esta sección permite afirmar que, si bien la tasa de beneficiarios de mujeres y hombres es similar, existen grandes diferencias en el tipo de beneficio al que acceden, siendo las últimas en una mayor proporción beneficiarias de pensiones solidarias, que garantizan y tienen por objetivo entregar un ingreso mínimo, mientras que los hombres son mayormente beneficiarios de pensiones de vejez auto-financiadas.

2.1.3. Beneficios mínimos

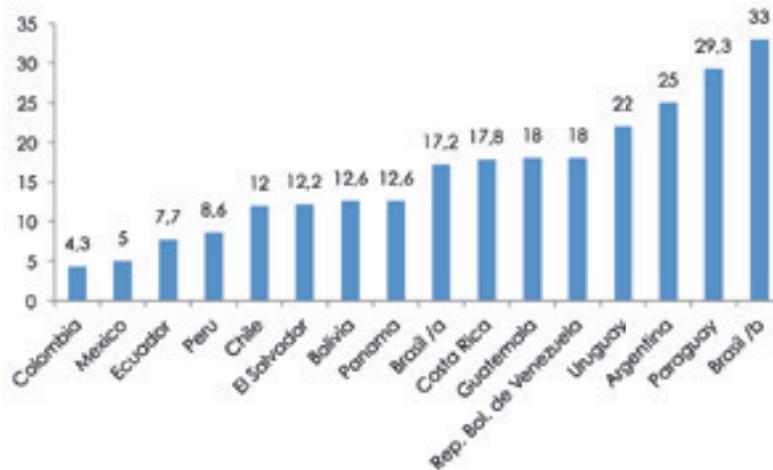
El año 2008 se aprobó la Ley 20.255, que estableció el Sistema de Pensiones Solidarias. Las prestaciones del Sistema de Pensiones son la Pensión Básica Solidaria de vejez, la Pensión Básica Solidaria de Invalidez, el Aporte Previsional Solidario de Vejez, Aporte Previsional Solidario de Invalidez⁹. La implementación de este sistema ha aumentado el monto de los beneficios entregados respecto al antiguo sistema de pensiones asistenciales (PASIS). Mientras en el sistema anterior entregaba un monto de \$48.000, la PBS –que la reemplaza– comenzó en un monto de \$60.000 y hoy está en \$85.964.

Además, se han constatado efectos positivos sobre el alivio de la pobreza¹⁰. Los datos sugieren que, de no haberse implementado el Sistema de Pensiones Solidarias, la tasa de pobreza habría ascendido a 9,6% para las personas de 65 años y más, en comparación con la tasa efectivamente medida la que fue de 7,5%. Esta caída de 2,1 puntos porcentuales se traduce en una disminución en la tasa de pobreza para este grupo de edad, a nivel de toda la población de 0,7 puntos porcentuales (es decir, sin esta reforma, la tasa de pobreza habría subido de 14,4% a 15,1% del total de la población). La reforma también impacta positivamente en la extrema pobreza (indigencia) en las personas de 65 años y más, la que llegó en 2011 a 1,6% en contraste con el 2,1% que se habría alcanzado sin esta política pública.

A un nivel comparativo, OCDE (2014) estima cuánto representa el beneficio de la pensión social en 16 países latinoamericanos respecto de una medida de ingreso per cápita. En este contexto Chile se encontraría entre los 5 países Latinoamericanos considerados en su análisis– que tienen pensiones básicas más pequeñas. En Chile la pensión básica representa un 12% del ingreso per cápita (ver Gráfico 9).

Gráfico 9:

América Latina (16 países): Beneficio de la pensión social como % del Ingreso Per Cápita



Fuente: OECD (2014) en base a Rofman et al. (2013). /a Previdência Rural; /b Benefício de Prestação Continuada.

⁹ En diciembre de 2013 se pagaron 1.228.908 beneficios del Sistema de Pensiones Solidarias, 587.550 PBS –400.768 correspondientes a vejez y 186.782 a invalidez y 641.358 APS –586.883 a vejez y 54.475 a invalidez. El 62% de los beneficios se otorgó a mujeres y 38% a hombres. Para mayor detalle sobre estas pensiones, revisar Comisión Pensión 2015b, sección 3.2.3. y 6.1.

¹⁰ Para mayor detalle sobre estas pensiones, ver capítulo 4 de antecedentes del Informe Final.

2.1.4 Otras medidas de género de la Reforma del 2008

La reforma previsional llevada a cabo el 2008 fue relevante en términos de la disminución de las brechas de género, tal como se mostró hasta acá. Joubert & Todd (2011) consideran que la Reforma del 2008 introdujo otras medidas que son relevantes para entender la disminución en las brechas de género. Entre estas se encuentran el bono por hijo nacido vivo, las nuevas reglas que rigen la división de los fondos de pensiones en caso de divorcio o nulidad, y los cambios en la prima de los seguros por discapacidad y sobrevivencia. A continuación se describen brevemente estas medidas y sus impactos.

El bono por hijo vivo fue establecido en el artículo 75 de la Ley N° 20.255. Este consiste en un aporte estatal equivalente al 10% de dieciocho ingresos mínimos, vigente en el mes de nacimiento del hijo, que se deposita en la cuenta de capitalización de la madre cuando ésta cumple 65 años de edad. Al monto del bono se le aplica la tasa equivalente a la rentabilidad nominal promedio del Fondo C, neta de comisiones, desde el mes de nacimiento del hijo. Para los hijos nacidos con anterioridad al 1 de julio de 2009, fecha en que entró en vigencia la medida, la Ley estableció que se considerara el salario vigente a dicha fecha y que el bono devengará intereses desde ese momento.

Tienen derecho al bono por hijos las mujeres afiliadas al sistema de pensiones establecido en el D.L N° 3.500; las beneficiarias de la Pensión Básica Solidaria; y aquellas que sin estar afiliadas a un régimen previsional perciban una pensión de sobrevivencia o viudez de la AFP o del Instituto de Previsión Social (ex INP).

Desde la implementación del Bono por Hijo hasta diciembre de 2014 se ha beneficiado a 304.415 mujeres. Durante el segundo semestre de 2014, este beneficio ha significado un incremento, como promedio mensual por beneficiaria, de \$9.393 y \$16.343 para pensionadas de PBS y sobrevivencia, respectivamente¹¹.

Se ha planteado algunas indicaciones a los mecanismos mediante los que se entrega el bono

por hijo que podrían implicar dificultades para su acceso e incompatibilidades:

- » Cobro de comisiones de las AFP al bono por hijo: Dado que el bono por hijo se deposita en los fondos acumulados de las afiliadas, éste sigue el mismo destino que los fondos en cuanto a términos de pago de la pensión.
- » Pérdida del derecho de cuota mortuoria en pensión de viudez pagadas por el IPS: El beneficio por asignación por muerte a que tienen derecho las mujeres por la pensión de viudez se perdería al acceder al bono por hijo. Según una normativa de la Superintendencia de Seguridad Social procedente del DL 90 (1978), serán causantes de la asignación por muerte las personas no afectas al DL 3500 de 1980. Como se instruyó que para pagar el bono por hijo las mujeres se inscribieran como afiliadas a las AFP y cotizaran al menos un mes, al inscribirse la mujer en la AFP, quedaría activa en este sistema y perdería dicho beneficio.

Otras medidas que apuntan a disminuir las brechas de género y que fueron implementadas con la reforma de 2008, son las nuevas reglas que rigen la división de los fondos de pensiones en caso de divorcio o nulidad y el cobro de una prima del seguro de invalidez y sobrevivencia igual para hombres y mujeres. Las reglas de la división de los fondos de pensiones, según información de la Superintendencia de Pensiones se refieren a que en caso de divorcio, un juez puede ordenar el traslado de los fondos acumulados en la cuenta individual durante el matrimonio, desde uno de los cónyuges al otro (generalmente la mujer), con un máximo del 50%. Desde la implementación de la medida y hasta diciembre de 2014, se han realizado un total de 2.035 traspasos de fondos, de los cuales 96% le corresponde al cónyuge compensado mujer y 4% a los hombres (Superintendencia de Pensiones, 2015). En el segundo semestre de 2014, ésta alcanzó a las 352 transferencias, 337 de éstas han compensado a mujeres y 15 a hombres, mostrando un aumento de 32,3% respecto al primer semestre de igual año. En promedio mensual, los recursos traspasados ascienden a \$6,1 millones para cada cónyuge, lo que representa el 19,6% del saldo en la cuenta de capitalización individual del cónyuge compensador, mientras que estos recursos representan el 57,9% del saldo que tenía previo al traspaso para el cónyuge compensado.

¹¹ Para mayor detalle revisar capítulo 4 del Informe Final.

La reforma al seguro de invalidez y sobrevivencia también afecta las brechas de género. Desde el 2011, el seguro de invalidez y sobrevivencia carga una prima igual a hombres y mujeres, pero como estas tienen menor incidencia de riesgo y utilizan menos dicho seguro, la prima excedente pagada por las mujeres ahora se acredita a sus cuentas individuales (0,15% de la prima en 2013 según la Subsecretaría de Previsión Social).

2.2 Determinantes de las brechas en Pensiones

Aun considerando los cambios introducidos por la Reforma del 2008, persisten importantes brechas en el sistema de pensiones entre hombres y mujeres, al menos en términos de cobertura, suficiencia de pensiones y beneficios mínimos a los que acceden ambos. Comprender las causas de las mismas se hace necesario. En este contexto, la literatura sobre pensiones y género ha analizado distintos elementos que afectan las brechas observadas en el sistema de pensiones, distinguiendo principalmente entre factores directos y factores indirectos (Arenas de Mesa & Montecinos, 1998; Ginn et al. 2001; Bertranou y Arenas, 2003; Marco 2004; OISS 2014; Bertranou & Mesa-Lago, 2015, entre otros).

Los factores indirectos tienen que ver con todas aquellas variables que afectan los niveles de participación de mujeres y hombres en el sistema de pensiones durante su etapa laboral activa. Es decir, factores que impactan la capacidad contributiva: la afiliación y la cotización de hombres y mujeres, y afectan los niveles y continuidad de cotización. En este marco, las condiciones del mercado laboral han sido estudiadas en profundidad, especialmente la participación en la fuerza de trabajo, la segmentación del mercado laboral, la jornada laboral, las trayectorias laborales, la informalidad y las brechas salariales entre hombres y mujeres. La participación en la fuerza de trabajo determina directamente la participación como afiliado o cotizante en el sistema de pensiones; un trabajador ocupado tiene mayor probabilidad de estar afiliado o cotizando que uno que se encuentra desocupado o inactivo, especialmente considerando que para los trabajadores dependientes en Chile la cotización es obligatoria.

Por otro lado, la segmentación del mercado laboral –es decir la distribución desigual de hombres y mujeres en ciertas actividades económicas,

sectores u ocupaciones- afecta las condiciones laborales y remuneraciones, dejando a la mujer en una peor posición respecto del hombre. Esto afecta indirectamente las pensiones, puesto que menores salarios y peores condiciones laborales pueden implicar una participación menor en el sistema –como afiliado o cotizante- o bien, una menor contribución al mismo. Esto último afecta el monto acumulado en las cuentas de capitalización individual, lo que puede generar (a) una menor pensión o (b) la obtención de una Pensión Básica Solidaria, en caso de que el fondo acumulado sea insuficiente para financiar una pensión de forma individual. La jornada laboral puede tener un efecto similar, en la medida en que los ingresos asociados a jornadas laborales parciales son menores y sus condiciones de empleo suelen ser más precarias. Las trayectorias laborales, especialmente los períodos de interrupción de las mismas, afectan indirectamente las pensiones, puesto que los períodos de inactividad laboral se pueden relacionar con lagunas previsionales, es decir, períodos de no cotización. La informalidad afecta también la contribución, puesto que este indicador mide la proporción de trabajadores que no cotizan. Por último, las brechas salariales afectan los montos acumulados en las cuentas individuales y por ende, tanto el monto de la pensión auto-financiada, como la posibilidad de acceder a ella.

Otro grupo de variables indirectas que impactan las pensiones y han sido estudiadas, se relacionan con los factores socio-culturales que afectan la división sexual del trabajo, es decir, la distribución del trabajo dentro y fuera del hogar y la forma en que se asignan a hombres y mujeres distintos roles y expectativas. Los datos confirman que mientras los hombres se dedican en mayor proporción a labores remuneradas y destinan mayor cantidad de horas diarias a ellas, las mujeres se dedican principalmente a las labores no remuneradas, especialmente las labores domésticas y el cuidado de niños y mayores. Este punto es importante para comprender el hecho de que la dedicación de las mujeres al trabajo no remunerado afecta su inserción laboral, necesaria para participar del sistema de pensiones y recibir una pensión que exceda las pensiones no-contributivas. Al mismo tiempo el que la mujer cubra este tipo de labores, permite al hombre salir al mercado laboral y cumplir con los requisitos que un sistema de pensiones –al menos en su componente de capitalización individual- requiere.

El estado civil y la educación fueron incluidas también como variables indirectas que afectan las brechas de género en los montos de pensión, ya que estos dos factores son relevantes en cualquier estudio sobre brechas de género.

Por el otro lado se analiza la relación entre la densidad de cotizaciones y los montos de pensión de hombres y mujeres. Además, se incluye una estimación de los efectos que tienen variables socio-demográficas y las trayectorias laborales sobre la densidad de cotizaciones de hombres y mujeres (Cumsille, 2015).

El rol de las contribuciones, rentabilidad, bono de reconocimiento y el pilar solidario sobre los montos de pensión de hombres y mujeres también permite comprender cómo ciertas variables tienen una influencia distinta sobre los montos de pensión de hombres y mujeres.

Por último dentro de los *factores directos* se consideran todas las brechas entre hombres y mujeres que se producen debido a las reglas del sistema de pensiones, como las tablas de mortalidad utilizadas y las edades legales de jubilación.

Las desigualdades observadas en el sistema de pensiones deben ser entendidas dentro de este marco más general: las brechas entre hombres y mujeres en el sistema de pensiones son producto de los comportamientos y expectativas que la sociedad aún espera que asuman en mayor parte mujeres y hombres, y que afectan su inserción en el mercado laboral remunerado y en el trabajo no remunerado (Flory, 2011)¹². En este sentido, el sistema de pensiones puede reproducir las brechas de género observadas en distintos ámbitos de la sociedad; el mercado laboral, en el hogar, en la educación, entre otras. Sin embargo, el sistema de pensiones también puede acrecentar algunas brechas, al incluir elementos en su diseño que tienen por resultado generar pensiones más bajas para las mujeres, en comparación a los hombres.

2.2.1 Mercado laboral y trabajo remunerado

Diversos autores han demostrado que el tipo de inserción en el mercado laboral influye de mane-

¹² Ver Anexo de contenidos.

ra significativa en la calidad de las pensiones que el sistema de capitalización individual entrega (Arenas de Mesa & Montecinos, 1999; OIT, 2003). La inserción laboral, la proporción del tiempo que una persona se encuentra activo en el mercado del trabajo, los salarios y la informalidad son determinantes que afectan las pensiones en un sistema de capitalización individual. Lo que las cifras demuestran es que las mujeres del país no solamente participan en una menor proporción que los hombres en el mercado laboral remunerado, sino que también tienen una inserción laboral de "peor calidad" que la de los hombres, con más entradas y salidas del mercado y con salarios menores; por lo que los recursos que son capaces de reunir individualmente durante su vida laboral para su vejez difieren sustancialmente de los que disponen los hombres. Esto llama la necesidad de examinar las distancias que hay en los patrones de participación laboral entre géneros para sondear las determinantes de las pensiones vinculadas a este ámbito.

Esta sección profundiza en las brechas antes mencionadas en torno a: (a) Educación y mercado laboral, (b) Participación laboral, (c) Segmentación del mercado laboral, (d) Jornada laboral, (e) Trayectoria laboral, (f) Informalidad laboral, (g) Brechas salariales.

2.2.1.1. Características de la fuerza de trabajo: Participación laboral, ocupación y desocupación

Las estrechas diferencias en el ámbito educacional entre hombres y mujeres deben ser contrastadas con el nivel de inserción laboral según género, mediante indicadores de participación laboral. Según datos del trimestre mayo-junio del 2014 del INE la fuerza de trabajo –personas ocupadas y desocupadas– en Chile se compone de 8,3 millones de personas¹³; de ellas, el 94% se encuentra ocupado(a) y el 6% desocupado(a)¹⁴.

¹³ Fuerza de Trabajo: Personas de 15 años de edad y más, que se encuentran en la situación de ocupados o desocupados.

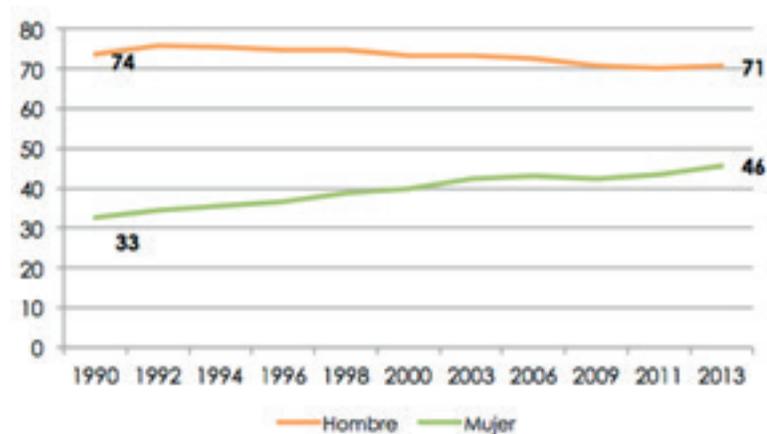
¹⁴ Ocupado: Persona que en la semana de referencia de la encuesta se encontraba en una de las siguientes: Trabajó una hora o más (como empleado u obrero; como empleador o cuenta propia, por remuneración o ganancia), familiar no remunerado que trabajó 15 horas o más o persona que tiene un empleo (o negocio), pero no trabajó en la semana en referencia, por ausencia temporal (vacaciones, permiso, enfermedad de corta duración u otra razón)

Mujeres y hombres, sin embargo, tienen tasas de participación laboral diferentes, siendo en todos los casos menores para las primeras. Esto contrasta con los datos de nivel educacional y años de escolaridad de hombres y mujeres en Chile para el año 2013, los cuales casi están en el mismo nivel. Se debe indicar que la participación en la fuerza de trabajo de las mujeres chilenas ha ido en aumento los últimos años, por lo que la brecha entre géneros ha disminuido, pasando de ser de 41 puntos porcentuales en 1990 a 25 puntos en 2013.

Sin embargo, la tasa de participación laboral femenina en Chile se mantiene por debajo del promedio regional en relación a América Latina (52,5%)¹⁵ y de los países de la OCDE ¹⁶(57%). Chile ocupa, de hecho, el último puesto en participación femenina dentro de 8 países latinoamericanos según datos de la CEPAL¹⁷. Este fenómeno es conocido en la literatura como la Excepción Chilena, debido a las mínimas brechas de género en educación y a la distancia de los datos de participación femenina que separa a Chile de otros países (Contreras, Hurtado, & Sara, 2012).

Gráfico 10:

Evolución de la tasa de Participación Laboral 1990-2013, según sexo



Fuente: Elaboración Propia a partir de CASEN 1990-2013

En los países de la comunidad iberoamericana se ve una tendencia similar, las diferencias entre la participación de las mujeres y la de los hombres en el mercado laboral se ha ido reduciendo.

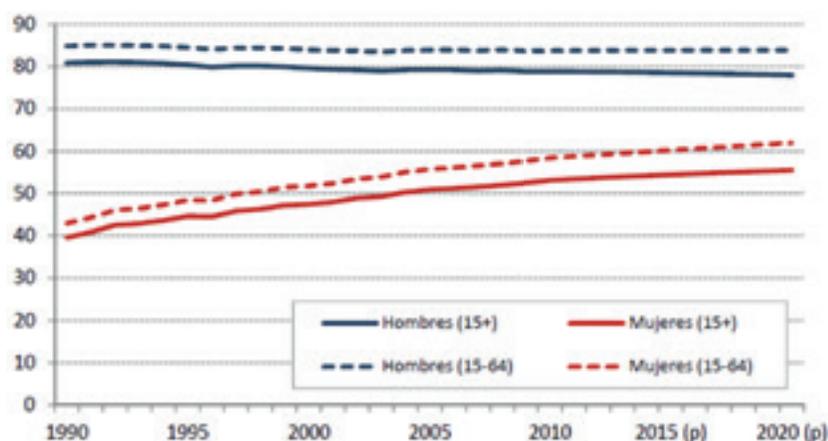
En 2010 la diferencia entre las tasas de participación masculina y femenina era de unos 25 puntos porcentuales, y se estima que en 2020 está seguirá superando los 20 puntos (OISS, 2014).

¹⁵ CEPAL 2013. Participación laboral femenina y bono de género en América Latina.

¹⁶ OCDE, 2011. Mejores políticas para el desarrollo: Perspectivas OCDE sobre Chile.

¹⁷ Según el INE, Perú lidera la participación laboral femenina con un 64,4%, le sigue Colombia con un 58,2%, Uruguay con un 56,4%, Brasil con un 54,8%, Venezuela con un 50,4%, México con un 50% Argentina con un 48,4% y Chile cierra en el último lugar con un 43% (Medición elaborada en base a Bases de Datos y Publicaciones Estadísticas (Cepalstat) de CEPAL 2012. En el caso de Chile los datos corresponden al 2011 y de Argentina al 2012).

Gráfico 11:
Estimación y Proyecciones de las tasas de participación laboral femenina y masculina (1990-2020)

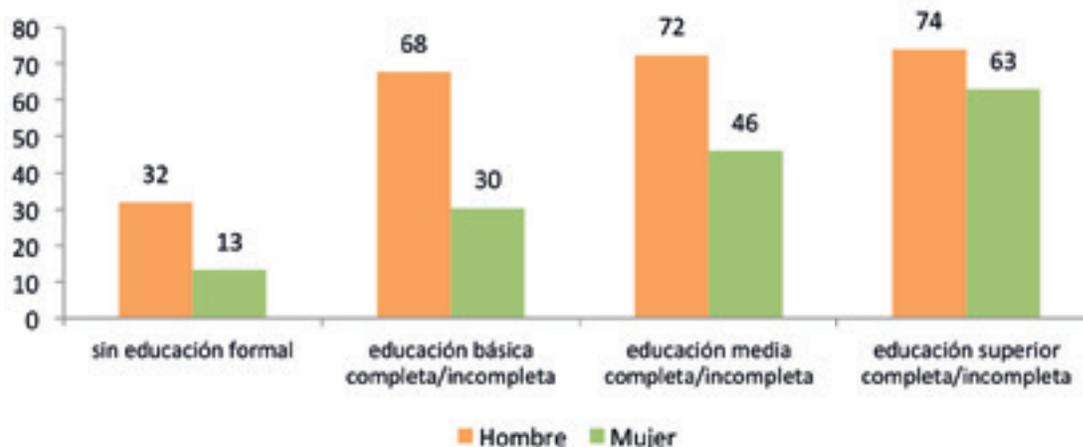


(p): Proyecciones
Fuente: Fuente: OISS (2014)

Para especificar los datos mostrados de participación laboral se presenta este indicador cruzado por algunas variables utilizadas para entender los condicionantes del acceso de las mujeres al trabajo remunerado, y sus diferencias con respecto de los hombres: (a) nivel educacional, (b) edad, (c) ingreso del hogar, (d) estado civil, (c) presencia de hijos¹⁸.

Según nivel educacional se observa que las brechas en la tasa de participación laboral entre hombres y mujeres disminuyen a medida que este indicador aumenta, sin embargo la participación de las mujeres en todos los niveles es menor con respecto de los hombres (ver Gráfico 12)

Gráfico 12:
Tasa de Participación Laboral para hombres y mujeres, según nivel educacional



Fuente: Elaboración Propia a partir de CASEN 2013

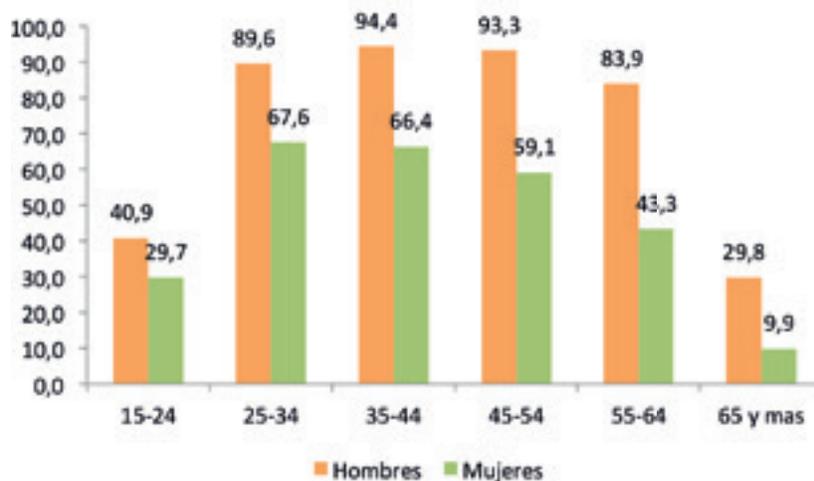
18 Contreras & Plaza, 2008, Bravo Contreras et al., 2005; Ben-
vin y Perticará, 2007; Montenegro, 2001; Gill, Montenegro, &
Dormeland, 2002; Bravo, Sanhueza y Urzúa, 2008; Ñopo, 2006;
Perticará, 2010.

La edad también es un elemento que influye en la participación laboral. Se observa que las edades donde hay una menor participación tanto en hombres como mujeres es en el segmento de 65 años y más, y entre los 15 y 24 años. De los 35 a los 44 años es la edad donde se alcanza la más alta tasa de participación laboral en el caso de los hombres (94,4%), lo que contrasta con el porcentaje de participación

de las mujeres de esta misma edad (66,4%). Las mujeres de 25 a 43 años son el grupo que alcanza una proporción más alta de participación en el mercado laboral entre las mujeres (67,6%). Las brechas de participación laboral mayor entre género se da entre los 55 y 65 años, y entre los 44 y 55 años (con una brecha de 40,6 y 34,2 puntos porcentuales respectivamente (ver Gráfico 13).

Gráfico 13:

Tasa de participación laboral por tramos de edad, diferenciadas para hombres y mujeres (2013)

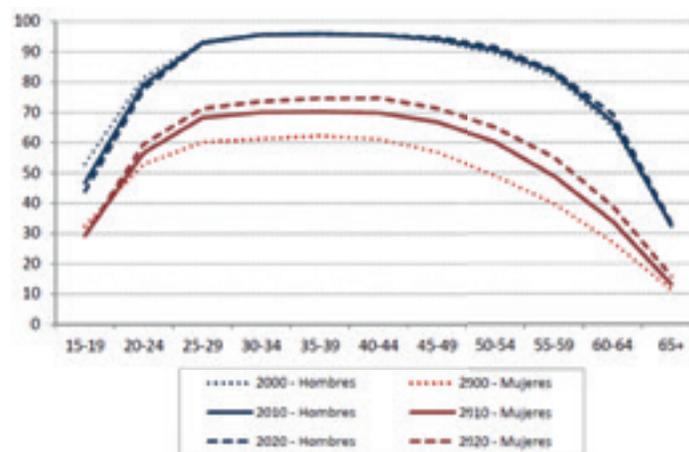


Fuente: Elaboración Propia a partir de CASEN 2013

A nivel iberoamericano se observa que para todos los grupos etarios las brechas entre hombres y mujeres se mantienen (OISS, 2014).

Gráfico 14:

Estimaciones y Proyecciones de las tasas de participación laboral femenina y masculina, según grupos etarios



(p): Proyecciones
Fuente: Fuente: OISS (2014).

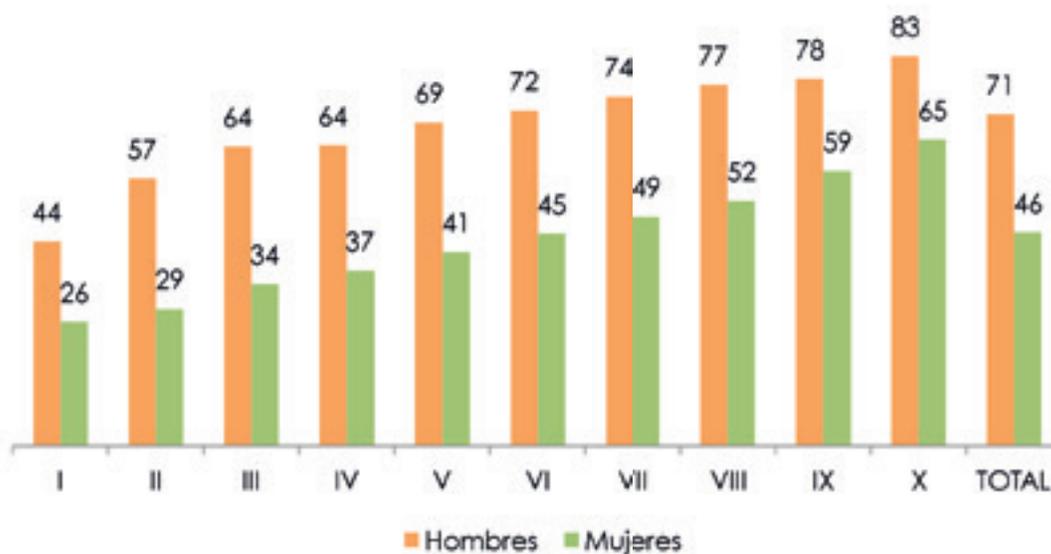
La menor participación de las mujeres en el mercado laboral se da en todos los grupos de edad, como muestran la Tabla 2 y su gráfico asociado.

También se pueden observar brechas en la tasa de participación laboral según deciles de ingre-

so autónomos por hogar per cápita. El primer decil y el último decil presentan una brecha de 17 y 18 puntos porcentuales en favor de los hombres, menor que las presentadas por el resto de los grupos. El decil que presenta la mayor brecha es el V (ver Gráfico 15).

Gráfico 15:

Tasa de Participación Laboral, según deciles de ingreso autónomo por hogar per cápita



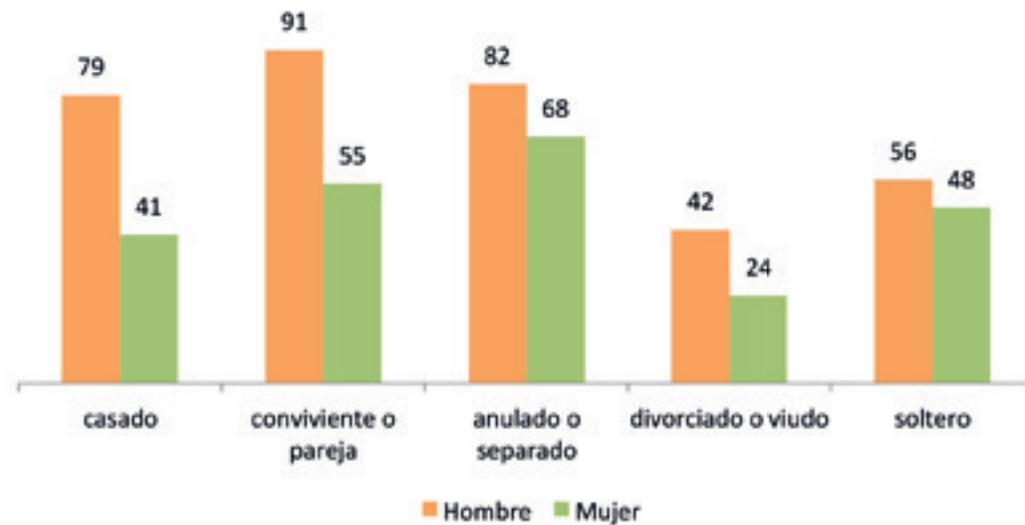
Fuente: Elaboración Propia a partir de CASEN 2013

La literatura ha indicado a la composición familiar como uno de los primeros determinantes que llevan a la mujer a participar de manera activa en una actividad económica remunerada (Norby, 1979). En el caso del estado conyugal, se ha demostrado que tener pareja informal o formal afecta negativamente en la probabilidad de participación laboral femenina (Contreras, 2012). En esta línea, según estado civil, las brechas en las tasas de participación laboral aumentan entre los casados –alcanzando los 38 puntos porcentuales de diferencia– y los

convivientes, donde la brecha es de 36 puntos porcentuales. Por otro lado, las tasas de participación laboral entre hombres y mujeres solteros es de las menores –alcanza los 8 puntos porcentuales (ver Gráfico 14). Estas diferencias según estado civil serían un indicador de que las actividades asociadas y esperadas de los hombres casados o con pareja en el espacio laboral difieren de las asociadas a mujeres casadas o con pareja en el mismo ámbito, desfavoreciendo la presencia de pareja la participación en el mercado laboral en caso de las mujeres.

Gráfico 16

Tasa de Participación Laboral para hombres y mujeres, según estado civil



Fuente: Elaboración Propia a partir de CASEN 2013

También se observan diferencias en la tasa de participación laboral de hombres y mujeres según haya presencia de niños menores en el hogar. Rosenzweig y Wolpin (1980), Smith y Ward (1985) y Carrasco (2001), concluyeron que la mujer participa más activamente en el mercado laboral a medida que disminuye la tasa de fertilidad en éstas. En el caso del número de hijos, literatura más reciente corrobora que la presencia de niños pequeños en el hogar es una fuerte restricción a la participación laboral femenina, desincentivándola en mujeres en edad de trabajar y en mujeres jóvenes -este efecto sería particularmente importante cuando los niños son menores de cuatro años- (Contreras et al., 2010b).

Contreras, et al. (2010b) estima los principales determinantes de la oferta de mano de obra y empleabilidad de hombres y mujeres de edad intermedia (25–54 años) y jóvenes (15–24 años) usando datos de CASEN 1990, 1996 y 2003. Mediante dos modelos probit estimó los determinantes de la participación de la fuerza laboral y de empleabilidad, considerando variables como nivel educacional, edad, número de hijos en el hogar, número de adultos mayores en el hogar, ingreso per cápita del hogar, jefe de hogar y zona. Concluye que tanto para hombres como para mujeres de edad intermedia el nivel

educacional, medido por años de escolaridad es el principal predictor de participación laboral y empleabilidad, para las mujeres de edad intermedia con al menos 12 años de escolaridad éste es particularmente fuerte; mientras que el número de los niños pequeños en el hogar -menores de tres años- afecta negativamente la participación femenina tanto para la edad intermedia como para mujeres jóvenes. Para los hombres se da el efecto contrario, ya que su participación aumenta junto con el número de niños en el hogar.

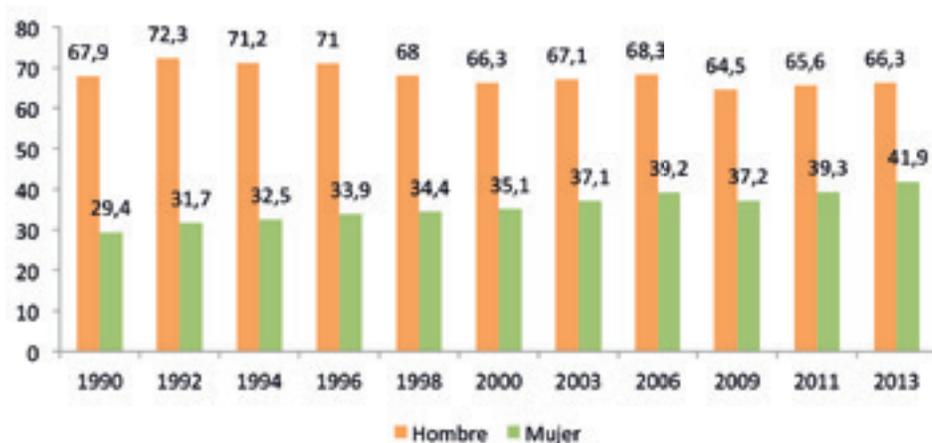
El enfoque de género plantea que las claras diferencias en las tasas de participación laboral de hombres y mujeres según la presencia o ausencia de menores o hijos en los hogares, se produce por una distribución desigual de roles y actividades al interior del hogar en base al género (Uribe, 2008) (Contreras, de Mello, & Puentes, 2010b). La misma situación se produciría a partir de la presencia de pareja (estado civil). De acuerdo a un análisis de género esto, respondería a la existencia de un orden de género que considera al hombre como el principal proveedor del hogar, responsable de actividades remuneradas, y a la mujer como la principal cuidadora y responsable de las labores domésticas, esto es, un orden de género de hombre proveedor/ mujer-casa-cuidadora (Undurraga, 2013).

Las cifras mostradas hasta acá corresponden a personas que se encuentran ocupadas y desocupadas. Al enfocarse únicamente en el grupo

de ocupados, la brecha es menor que en el caso de la fuerza de trabajo, que al año 2013 ha disminuido a 16 puntos porcentuales, (ver Gráfico 17).

Gráfico 17:

Evolución de la tasa de ocupados 1990-2013, según sexo (%)

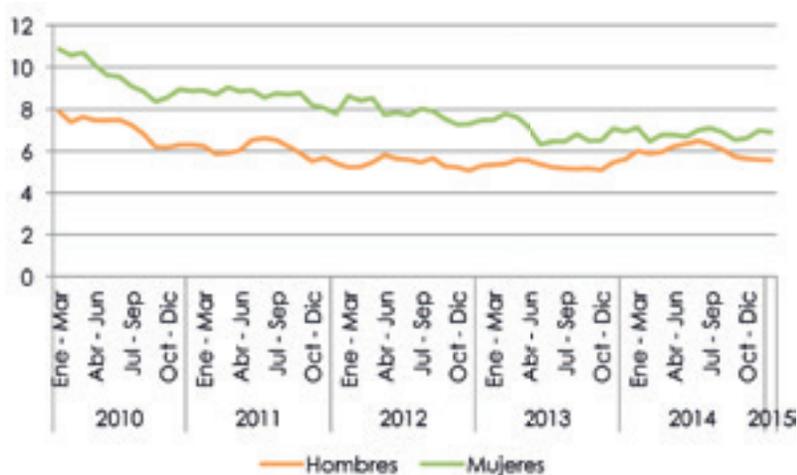


Fuente: Elaboración Propia a partir de CASEN 1990-2013

La tasa de desocupación¹⁹ también muestra una evidente brecha entre hombres y mujeres, que se ha ido cerrando en los últimos años según cifras oficiales de INE, sin embargo aún sigue siendo mayor para las mujeres que los hombres (ver Gráfico 18 y 19).

Gráfico 18:

Evolución Tasa de Desocupación 1990-2013, según sexo (%)



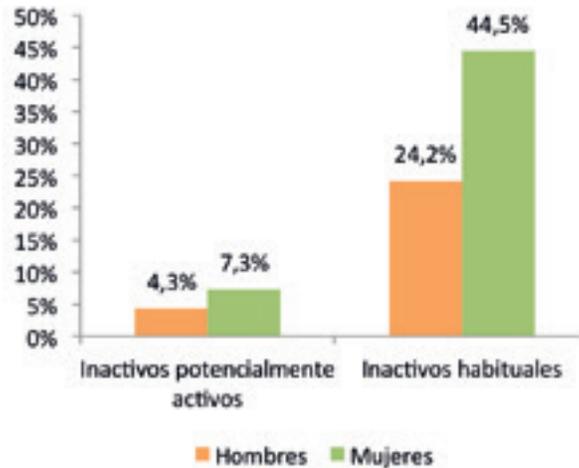
Fuente: Elaboración propia a partir de datos nueva encuesta nacional de empleo – NENE (INE)

¹⁹ El INE define los desocupados como todas las personas en edad de trabajar, que no tuvieron un empleo durante la semana de referencia, buscaron uno durante las últimas cuatro semanas (incluyendo la de referencia) y están disponibles para trabajar en las próximas dos semanas (posteriores a la de referencia).

Por el otro lado, es importante identificar las personas que se encuentran inactivas, información desplegada en el Gráfico 19. En éste se observa que hay una mayor proporción de mujeres que hombres que se encuentran en tal situación.

Gráfico 19:

Situación de inactividad según sexo (sobre población de 15 años y más)



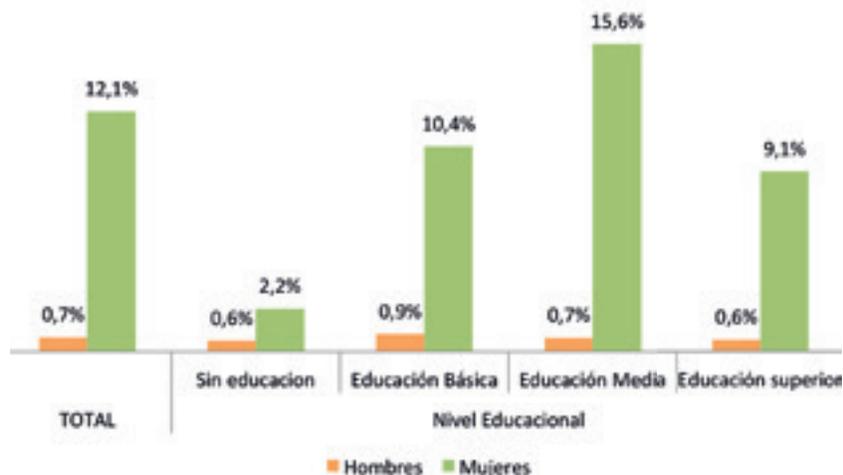
Fuente: Boletín estadístico INE (trimestre mayo-julio 2014)

La encuesta CASEN 2013 le pregunta a las personas inactivas cuáles son las razones por las que no ha buscado trabajo. Se observa que una mayor proporción de mujeres inactivas que hombres en esta situación, indican como principal razón de no estar buscando trabajo no tener con quién dejar sus hijos y cuidar adultos mayores y/u otro familiar (12,1% en el caso de las mujeres y 0,7%

en el de los hombres). Por nivel educacional se observa que las mujeres con educación media son las que declaran en mayor proporción no trabajar por no disponer de alguien que cuide de sus hijos o de otros familiares. En el caso de los hombres el porcentaje de quienes declararon no trabajar por esta razón presentó leves diferencias por nivel educacional (ver Gráfico 20).

Gráfico 20:

Porcentaje que no trabaja porque no tiene con quién dejar a sus hijos, cuida a adultos mayores u otro familiar, según nivel educacional

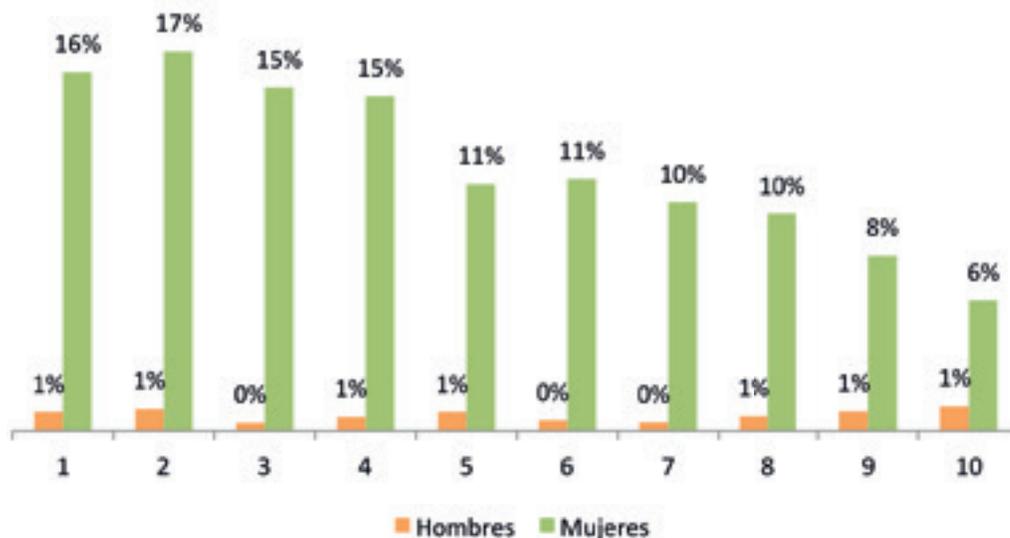


Fuente: Elaboración Propia a partir de CASEN 2013

A menor decil mayor proporción de mujeres indican como razón de su inactividad no tener con quién dejar a sus hijos, cuidar a un adulto mayor u otro familiar. Esto contrasta con lo expresado por los hombres, en todos los deciles fue baja la proporción de hombres que respondió que la razón para no trabajar fue por no tener a alguien para que cuidara de sus hijos o de algún adulto mayor o familiar (Gráfico 21).

Gráfico 21:

Porcentaje que no trabaja porque no tiene con quién dejar a sus hijos, cuida a adultos mayores u otro familiar, según deciles de ingresos autónomos del hogar



Fuente: Elaboración Propia a partir de CASEN 2013

Estos resultados concuerdan con las aproximaciones que analizan la participación laboral femenina desde el papel jugado por factores socioculturales, e indican como una de las determinantes principales de ésta, la desigual división de las tareas de cuidado dentro del hogar según género (Uribe-Echevarría, 2008). En donde las mujeres se responsabilizan casi exclusivamente por estas actividades y asumen sus costos, en este caso no trabajar y dedicarse a labores de cuidado de los otros. Distinto a los hombres, quienes declaran en un bajo porcentaje como impedimento para trabajar no disponer de alguien que cuide de sus hijos u otros familiares.

Además, si se considera el tiempo que hombres y mujeres dicen haberse encontrado fuera del mercado laboral por dedicarse al trabajo doméstico, se obtienen grandes diferencias entre hombres y mujeres (Cumsille, 2015): mientras las primeras en promedio han estado aproximadamente 126 meses fuera del mercado laboral remunerado por esa razón, los hombres en promedio lo han estado aproximadamente 41 meses.

Es decir, las mujeres no trabajaron por esta razón 85 meses más que los hombres. Lo mismo sucede cuando se considera el total de meses promedio que hombres y mujeres han estado fuera del mercado laboral por cuidar a los hijos (53 meses de diferencia), y por otras razones personales o responsabilidades, donde hay 31 meses de diferencia entre hombres y mujeres.

El lugar dado a las labores de cuidado como impedimento para las mujeres para trabajar pone la atención en la interdependencia de la esfera doméstica y laboral, especialmente en el caso de las mujeres.

2.2.1.2 Segmentación del mercado laboral

Pese a que hombres y mujeres presentan actualmente años de escolaridad relativamente similares, se observan diferencias en las actividades económicas, ocupaciones, puestos y profesiones en los que se desempeñan, existiendo mayor proporción de hombres o de mujeres en deter-

minadas actividades u ocupaciones e importantes brechas salariales. Este fenómeno es conocido como segmentación del mercado laboral. Este indica la existencia de distintos segmentos dentro del mercado del trabajo en los cuales se insertan trabajadores y trabajadoras con diferentes características, y en los que existen diferencias relativas a las condiciones laborales y las remuneraciones que perciben (Recio, 1999; INE, 2015). La segmentación del mercado del trabajo según género, plantea la existencia de condiciones laborales diferenciadas para hombres y mujeres (INE, 2015)

Segmentación horizontal

La distribución desigual de la participación en el mercado laboral ha sido denominada por la literatura segmentación horizontal del mercado laboral. Esto es, la fuerza de trabajo femenina tiende a concentrarse en determinados segmentos del mercado del trabajo o sectores de la economía y ocupaciones (Reskin y Padavic, 1994).

En Chile se observan claras distinciones por sexo según rama de actividad económica. Las mujeres trabajan en el comercio al por mayor y al por menor, seguido por la enseñanza y el servicio doméstico. Los hombres se dedican principalmente al comercio al por mayor y al por menor, seguido por la construcción y las industrias manufactureras (ver Tabla 4). Esta distribución muestra el predominio de mujeres en sectores donde éstas pueden seguir produciendo y reproduciendo habilidades y destrezas relacionadas con el cuidado, servicios y educación.

Existe una brecha salarial según género entre quienes se emplean en el comercio al por mayor y menor de un 36%. La segunda rama de actividad a la que más se dedican las mujeres – enseñanza – también presenta brechas salariales; la diferencia entre los ingresos promedio según género es de un 27% y la brecha entre medianas del ingreso es de un 24% (ver Tabla 4). Diferencias también se observan a nivel de mediana, si bien éstas por lo general son menores que las brechas salariales²⁰ promedio.

Las únicas dos actividades donde las mujeres ganan un salario promedio similar o mayor al del hombre es en construcción, actividad donde el

ingreso asociado al 50% de hombres y mujeres es el mismo, en tanto que en organizaciones y órganos extraterritoriales las mujeres tienen un salario promedio superior, con una brecha de un 48% a su favor. Sin embargo, en construcción mientras la participación de los hombres llega a un 15,3%, la de las mujeres es de un 1,1%; además la participación en organizaciones y órganos extraterritoriales es la más baja para ambos, alcanzando un 0,01% y 0,14% respectivamente.

La rama económica donde se observa la brecha de ingreso promedio más grande según sexo corresponde a actividades inmobiliarias, empresariales (con una diferencia de un 40%), le sigue "industria manufacturera" y servicios sociales y de salud, ambos con una brecha del 37%. En la primera actividad se desempeñan 6,55% y 6,82% de hombres y mujeres respectivamente, mientras que en la segunda 13,7% y 7,9% y en la tercera 2,5% y 9,3%.

En cambio las actividades donde se ven las brechas más pequeñas en los salarios promedio según sexo, son la explotación de minas y canteras (con un 4% de brecha), construcción (con un -5% de brecha) y transporte, almacenamiento y comunicaciones (con un 7%). En la primera actividad se desempeña únicamente un 0,6% de las mujeres y un 4,4% de los hombres, en la segunda 1,2% y un 15,3% respectivamente, y en la tercera 3,5% de mujeres y 10,9% de hombres.

20 Ver Anexo de contenidos

Cuadro 4: Rama de actividad: Participación, salario promedio y brecha salarial según rama de actividad para hombres y para mujeres.

Rama	Participación Hombre (%)	Participación Mujer (%)	Promedio Hombre	Promedio Mujer	Brecha Promedio
Comercio al por mayor y al por menor	16,54	22,02	\$372.904	\$239.907	36%
Enseñanza	15,33	1,15	\$601.692	\$441.738	27%
Hogares privados con servicio doméstico	13,71	7,93	\$242.430	\$175.644	28%
Servicios sociales y de salud	10,89	5,18	\$784.051	\$496.735	37%
Industrias manufactureras	10,88	3,49	\$409.143	\$259.539	37%
Actividades inmobiliarias, empresariales y de alquiler	6,55	6,82	\$905.363	\$517.773	43%
Hoteles y restaurantes	4,34	0,56	\$347.290	\$247.907	29%
Agricultura, ganadería, caza y silvicultura	4,08	4,45	\$256.305	\$214.692	16%
Administración pública y defensa	3,86	12,89	\$638.794	\$570.380	11%
Otras actividades de servicios comunitarios, sociales y personales	2,72	6,58	\$401.678	\$313.959	22%
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	2,66	3,55	\$440.086	\$407.662	7%
Intermediación financiera	2,53	9,37	\$1.093.191	\$716.817	34%
Construcción	1,99	12,46	\$ 403.960	\$426.063	-5%
No bien especificado	1,33	2,21	\$526.881	\$392.693	25%
Explotación de minas y canteras	1,07	0,22	\$747.991	\$715.933	4%
Suministro de electricidad, gas y agua	0,78	0,68	\$530.011	\$ 394.486	26%
Pesca	0,73	0,31	\$307.756	\$227.169	26%
Organizaciones y Órganos extraterritoriales	0,01	0,14	\$388.206	\$575.812	-48%

Fuente: Elaboración Propia a partir de CASEN 2013.

Nota: Se excluye la categoría de respuesta "No bien especificado".

Las mujeres, además, se desempeñan primeramente en oficios relacionados a los servicios y comercio (25,47%), seguido por trabajo no calificado (23,15%) y empleo de oficina (14,47%). Los hombres, en cambio se desempeñan principalmente como oficiales, operarios y artesanos de artes mecánicas y de otras (23,19%), seguido por trabajadores no calificados (17,06%) y operadores de instalaciones y máquinas y montadores (14,34%).

En los oficios antes mencionados existen brechas salariales importantes que desfavorecen en todos los casos a las mujeres. El oficio con mayor concentración de mujeres es el de los

servicios y comercio, en este caso, las mujeres ganan un salario promedio un 29% más bajo que los hombres, entre trabajadoras y trabajadores no calificados la diferencia es de un 25%, y en los empleados de oficina los hombres ganan un 18% más. Las brechas entre los montos de las medianas son también en este caso más bajas que las diferencias salariales²¹ promedio.

Las brechas de género más grandes en los salarios promedio están entre los miembros del poder ejecutivo y de los cuerpos legislativos (54%), entre los oficiales, operarios y artesanos de artes

²¹ Ver Anexo de contenidos

mecánicas la diferencia porcentual de salarios de las mujeres con respecto de los hombres es de un 50%; y entre los profesionales, científicos e intelectuales las mujeres ganan un 35% menos que los hombres. En el primer grupo se desempeñan 4,6% de mujeres y 4,1% de hombres, en el segundo participa 4,5% de las mujeres y un 23,2% de hombres, mientras que un 13,8% de las mujeres y un 10% de hombres son profesionales, científicos e intelectuales.

Las brechas en los salarios promedio más pequeñas se encuentran entre los empleados de oficina (18%), los agricultores y trabajadores calificados agropecuarios y pesqueros (21%) y los trabajadores calificados (25%). Un 14,5% de las mujeres y un 6% de los hombres se desempeñan en el primer grupo, en el segundo participan un 2% y un 6,7% de mujeres y hombres respectivamente, y en el tercero lo hacen 10,2% de las primeras y 25,5% de los segundos (ver Tabla 5).

 **Cuadro 5: Oficio: Participación, salario promedio y brecha salarial, según oficio para mujeres y hombres**

Oficio	Participación Hombre (%)	Participación mujer (%)	Promedio salario hombre	Promedio salario mujer	Brecha promedio
Trabajadores de los servicios y vendedores de comercio	10,15	25,47	\$ 321.469	\$227.861	29%
Trabajadores no calificados	17,06	23,14	\$ 238.588	\$178.857	25%
Empleados de oficina	5,99	14,47	\$ 382.975	\$314.970	18%
Profesionales, científicos e intelectuales	9,98	13,76	\$1.219.175	\$790.983	35%
Técnicos profesionales de nivel medio	8,06	10,19	\$ 642.384	\$471.254	27%
Miembros del poder ejecutivo y de los cuerpos legislativos	4,14	4,61	\$1.103.218	\$512.257	54%
Oficiales, operarios y artesanos de artes mecánicas y de otras	23,19	4,53	\$ 336.529	\$166.888	50%
Agricultores y trabajadores calificados agropecuarios y pesqueros	6,7	1,97	\$ 230.886	\$183.199	21%
Operadores de instalaciones y máquinas y montadores	14,34	1,83	\$ 385.816	\$263.599	32%
Fuerzas Armadas	0,41	0,04	\$ 641.675	\$442.019	31%

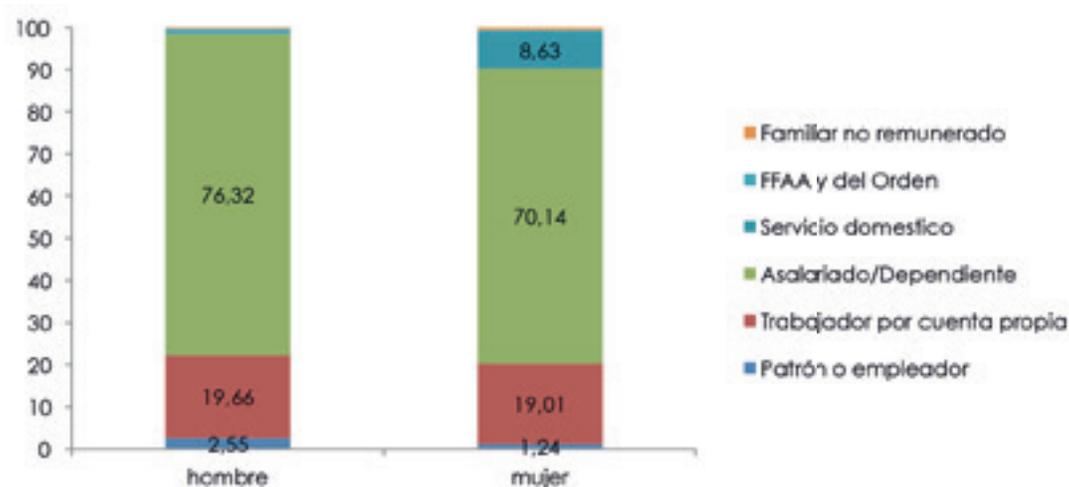
Fuente: Elaboración Propia a partir de CASEN 2013

Cuando se observa la estructura ocupacional, también existen diferencias por sexo. El Gráfico 20 muestra que tanto en hombres como mujeres la proporción de trabajadores por cuenta propia es similar. Sin embargo, en el caso de los asalariados,

se observa que la proporción de hombres ocupados en esta categoría es del 76%, porcentaje que desciende al 70% para el caso de las mujeres, en contraposición con el 9% que se desempeña como ocupadas en el servicio doméstico.

Gráfico 22:

Distribución de Ocupados según Categoría Ocupacional por Sexo (%)



Fuente: Elaboración Propia a partir de CASEN 2013

Tanto hombres como mujeres se desempeñan principalmente como asalariados dependientes y como trabajadores por cuenta propia. Una diferencia importante entre hombres y mujeres, sin embargo, es la proporción que se dedica al servicio doméstico remunerado. Según OIT existen 19,5 millones de trabajadores domésticos en Latinoamérica (OISS, 2014). Este es un trabajo femenino: 95% de estos trabajadores son mujeres y un 15,3% de las mujeres ocupadas en la región se desempeña como trabajadora doméstica remunerada.²²

Para los trabajadores asalariados dependientes y por cuenta propia se observan diferencias importantes en los salarios promedio y medianos entre hombres y mujeres (ver Cuadro 6). Entre los asalariados dependientes la brecha es de \$83.187, mientras que entre los trabajadores por cuenta propia es de \$149.433. La brecha más pequeña que le sigue a los asalariados dependientes es la de las Fuerzas Armadas y del Orden, que es de \$91.787. Luego le sigue la brecha entre aquellos que se dedican al servicio doméstico, que es de \$128.438; y la brecha más grande está entre los empleadores, que llega a ser de \$270.972.

Cuadro 6: Salario promedio y mediana, según categoría ocupacional para hombres y mujeres

Ocupación	Promedio Hombres	Promedio Mujeres	Mediana Hombres	Mediana Mujeres
Patrón o empleador	\$1.150.875	\$879.903	\$651.437	\$500.000
Trabajador por cuenta propia	\$371.167	\$221.734	\$230.717	\$150.000
Asalariado/Dependiente	\$468.570	\$385.383	\$300.000	\$250.000
Servicio doméstico	\$310.961	\$182.523	\$210.000	\$180.000
FFAA y del Orden	\$691.608	\$599.821	\$600.000	\$450.000

Fuente: Elaboración Propia a partir de CASEN 2013

22 Según OISS (2014) En Argentina, Brasil, Costa Rica y Paraguay el porcentaje de mujeres ocupadas que realizan trabajo doméstico remunerado se encuentra por encima del 15%. Mientras que los países Latinoamericanos con los porcentajes más bajos son Colombia, Ecuador, El Salvador, Honduras, México, Perú y Venezuela.

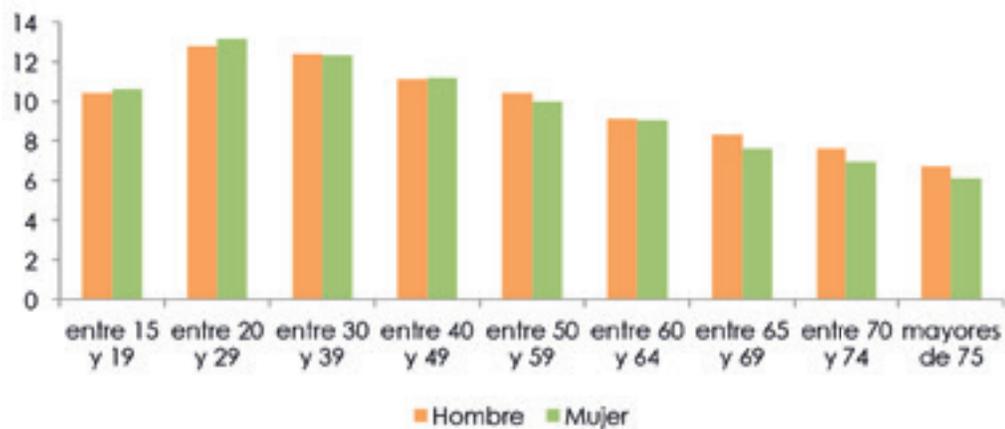
Educación y elecciones profesionales

Contreras et al. (2005) y Benven y Perticará (2007) indican que el aumento en el nivel de escolaridad de la población femenina contribuye al aumento en la tasa de participación laboral promedio, lo que sugiere la importancia del nivel educacional para predecir la participación de las mujeres en términos laborales (Montenegro, 2001; Gill, Montenegro, & Dormeland, 2002; Bravo, Sanhueza y Urzúa, 2008; Ñopo, 2006; Perticará,

2010)²³. Chile ha logrado cerrar las brechas en la educación entre hombres y mujeres en lo que respecta a los años de escolaridad y el nivel educacional. Se observa una tendencia a que en los grupos etarios más jóvenes, las mujeres tengan en promedio más años de escolaridad que los hombres (ver Gráfico 23). Así también se observa que para el año 2013 existen estrechas diferencias entre el porcentaje de hombres y mujeres que alcanza determinado nivel educacional (Gráfico 24).

Gráfico 23:

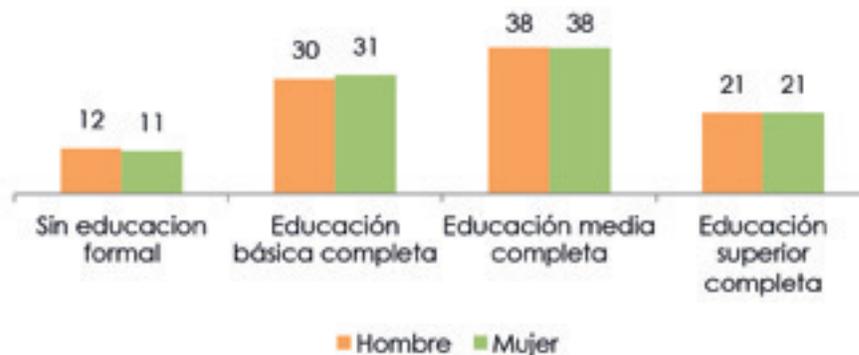
Años de escolaridad promedio hombres y mujeres, según tramos etarios



Fuente: Elaboración Propia a partir de CASEN 2013

Gráfico 24:

Nivel educacional según sexo (%)



Fuente: Elaboración Propia a partir de CASEN 2013

²³ Mujeres con menos de ocho años de escolaridad participan menos en el mercado laboral que aquellas con más de doce años de escolaridad lo que ha sido ampliamente documentada

Aunque hombres y mujeres alcanzan actualmente niveles similares de educación, se observan además diferencias en las carreras que cada género selecciona, y los sueldos asociados a las mismas. La tendencia de que las mujeres estén sub-representadas en carreras relacionadas a las ciencias tecnológicas, ingenierías y matemáticas –común a varios países industrializados– se confirma para Chile (Blickenstaff, 2006). A esto se suma el hecho de que las carreras seleccionadas por los hombres son también aquellas que obtienen en promedio mayores ingresos que las ocupadas por las mujeres en Chile, lo que genera una brecha salarial en el mercado laboral.

Mientras los hombres se matriculan en carreras como Ingeniería Comercial, Civil Industrial y Derecho. Las carreras en la que más proporción de mujeres se matricularon el 2013, fueron Enfermería, Psicología e Ingeniería Comercial. Es importante también señalar que las 15 primeras carreras en las que los hombres se matricularon en 2013, tienen un sueldo promedio ponderado mayor que las 15 carreras de las mujeres (\$1.432.000

vs. \$1.085.000 hombres y mujeres, respectivamente). Un mayor detalle por carrera seleccionada se presenta en el Cuadro 7 y Cuadro 8.



Cuadro 7: Matrícula y salario promedio en carreras universitarias seleccionadas por hombres (2013)

Carrera	Matrícula Pregrado 2013	% de Matrícula Hombres	% Acumulado	Ingreso promedio al 4° año
Ingeniería Comercial	5419	7,3	7,3	1.900.000
Ingeniería Civil Industrial	3852	5,2	12,6	2.000.000
Derecho	3704	5	17,6	1.800.000
Ingeniería Civil, plan común I y II	3200	4,3	21,9	2.000.000
Pedagogía en Educación Física	2412	3,3	25,2	600.000
Ingeniería en Computación e Informática	2408	3,3	28,4	1.200.000
Kinesiología	2276	3,1	31,5	1.100.000
Psicología	2036	2,8	34,3	900.000
Ingeniería Civil en Computación	1718	2,3	36,6	1.700.000
Técnico en Prevención de Riesgos	1620	2,2	38,8	700.000
Administración de Empresas e Ingeniería	1537	2,1	40,9	900.000
Enfermería	1535	2,1	43	1.200.000
Ingeniería en Construcción	1297	1,8	44,7	1.200.000
Contador Auditor	1246	1,7	46,4	800.000
Arquitectura	1177	1,6	48	1.000.000

Fuente: Elaboración propia a partir de información proporcionada por la División de Educación Superior del Ministerio de Educación (Matrícula total: 73.800).

 **Cuadro 8: Matrícula y salario promedio en carreras universitarias seleccionadas por hombres (2013)**

Carrera	Matrícula Pregrado 2013	% de Matrícula Mujeres	% Acumulado	Ingreso promedio al 4º año
Enfermería	6666	8,5	8,5	1.200.000
Psicología	4190	5,4	13,9	900.000
Ingeniería Comercial	4157	5,3	19,2	1.900.000
Derecho	3784	4,8	24	1.800.000
Nutrición y Dietética	2745	3,5	27,5	900.000
Pedagogía en Educación Diferencial	2709	3,5	31	600.000
Kinesiología	2248	3,2	34,2	1.100.000
Trabajo Social	2480	2,9	37	700.000
Pedagogía en Educación Básica	2152	2,8	39,8	600.000
Fonoaudiología	2139	2,7	42,5	900.000
Pedagogía en Educación de Párvulos	1714	2,2	44,7	500.000
Administración de Empresas e Ingeniería	1628	2,1	46,8	900.000
Terapia ocupacional	1539	2	48,8	800.000
Odontología	1500	1,9	50,7	1.300.000
Técnico de Prevención de Riesgos	1494	1,9	52,6	700.000

Fuente: Elaboración propia a partir de información proporcionada por la División de Educación Superior del Ministerio de Educación (Total Matrícula: 78,237)

A partir de los datos antes mostrados se observa una segmentación horizontal del mercado laboral, en donde las mujeres se especializan o se concentran en determinadas ramas de actividad, oficios y profesiones, especialmente en el sector servicios o en aquellas actividades asociadas al cuidado o educación. La explicación de que las carreras seleccionadas son producto de una decisión individual pierde fuerza a la luz de resultados presentados, que muestran claras diferencias entre las preferencias de hombres y mujeres al elegir una carrera profesional. Estudios han mostrado que las expectativas de carreras y las decisiones educacionales “subjetivas”, en realidad, se estructuran en base a diferencias de género tradicionales, presentando desventajas para niñas y mujeres (Warrington & Younger, 2010). El currículo académico de las escuelas operaría reforzando los roles de género, lo que se ve reflejado en las trayectorias educacionales “escogidas” por hombres y mujeres. Este fenómeno explicaría la sub-representación de las mujeres en carreras relacionadas a las ciencias, tecnologías, ingenierías y matemáticas (Blickenstaff, 2006).

El menor salario asociado a la segmentación de las mujeres en ciertas ocupaciones y sectores de la actividad económica repercutirá negativamente en el monto acumulado en la cuenta de capitalización individual al momento del retiro del mercado laboral, permitiendo en promedio alcanzar una menor pensión por parte de las mujeres (Bertranou & Arenas de Mesa, 2003).

Segmentación vertical

Si se observan datos sobre la participación por género en cargos directivos o de mayor poder en Chile, se ve una presencia menor de mujeres; este fenómeno se ha denominado segmentación vertical del mercado laboral. Ésto se refiere a la concentración de mujeres en oficios que se encuentran en escalones más bajos de reconocimiento y valoración social y menor remuneración, y una baja presencia o acceso a cargos o puestos de responsabilidad (Yannoulas, 2005; Cárdenas, Correa & Prado, 2014; OIT, 2012; Comunidad Mujer, 2015; Cárdenas et al., 2014). Según datos presentados por el estudio “Muje-

res y Poder” del Instituto de Investigación en Ciencias Sociales de la Universidad Diego Portales (ICSO-UDP) en el 2013, en general, la presencia de mujeres en niveles altos de dirección en el país es significativamente menor: 21,7% de las mujeres (1.107 casos) y 78,8% de los hombres (3.999 casos)²⁴. El estudio consideró cargos de relevancia en el ámbito público y privado en los siguientes sectores:

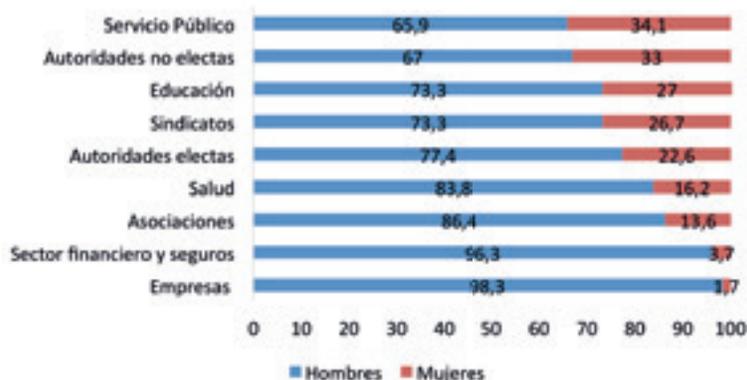
Sector	Definición
Educación	Rectores/as, decanos /as y jefes/as de carrera en Universidades, Institutos Profesionales y Centros de Formación Técnica.
Salud	Autoridades en clínicas y hospitales incluyendo la presidencia, gerencia general y dirección médica (tanto estatal como no estatal).
Sector financiero	AFPs y Banco Central incluyendo gerencia, presidencia y dirección.
Asociaciones	Incluye Presidencia y Dirección de gremios y colegios profesionales.
Empresas	incluye Presidencia, Gerencia general y Dirección en mineras, salmoneras, Retail y Celulosas.
Sindicatos	Incluye Presidencia y Dirección de sindicatos.
Sector político electos	Incluye alcaldes/as, senadores/as, diputados/as y concejales/as.
Sector público no electo	Incluye intendencia, ministros/as de Corte Suprema, ministros, superintendencias, ministros/as de corte de apelaciones.
Servicios públicos	Incluye servicios nacionales y autoridades superiores de fuerzas armadas y de orden.

El estudio muestra que las tasas mayores de inclusión de mujeres en puestos directivos se dan en el servicio público (34,1%) y autoridades administrativas no electas del aparato del Estado

(33,5%). Mientras que las tasas menores se dan en las empresas (1,7%); y en el sector financiero y seguros (Banco Central, AFP y compañías de seguro) (3,7%) (ver Gráfico 25).

Gráfico 25:

Relación hombre/mujer por sector en puestos directivos (%)



Fuente: Estudio “Mujer y Poder: Participación en espacios de decisión”, Instituto de Investigación en Ciencias Sociales de la Universidad Diego Portales (ICSO-UDP), 2013

24 El estudio fue realizado entre junio y diciembre de 2012, se elaboró una base de datos con 5.106 entradas, identificando cargos de relevancia en el sector público y privado; se consultaron fuentes abiertas disponibles a la fecha del estudio. Se consideraron los siguientes sectores: empresas, sector financiero y seguros, asociaciones profesionales, salud, designaciones políticas y cargos de representación popular, sindicatos, educación, así como autoridades superiores del sector público.

El estudio muestra también la distribución de hombres y mujeres por sector en puestos directivos. Mientras más alto es el nivel de la institución de educación, menor es la presencia de mujeres en el cargo de decanos y jefes de carrera. En las universidades este puesto está ocupado por 77,4% de hombres y 22,6% de mujeres, en los institutos profesionales 67,3% son decanos o jefes de carrera de sexo masculino, mientras que de sexo femenino son el 32,7%. En el caso de los Centros de Formación Técnica hay 52,6% hombres y 47,4% mujeres con este tipo de cargo.

En Salud se observa una tendencia similar. En las autoridades de hospitales y clínicas, en éstas últimas el 100% tiene un presidente de sexo masculino; en el cargo de gerente general en clínicas y hospitales 92,1% son hombres y 7,9% mujeres; y como directores médicos de estas mismas instituciones hay 80,6% de hombres versus 19,4% de mujeres.

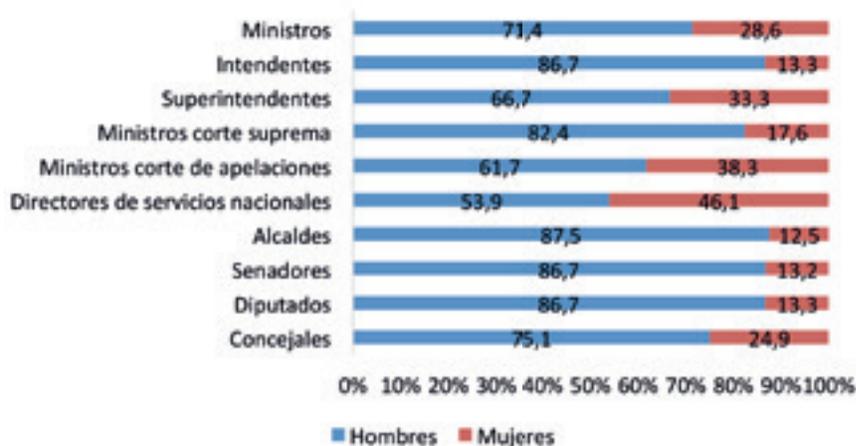
En tanto en el sector financiero – en el que se consideró las AFP y el Banco Central- el estudio indica que el 100% de quienes se desempeñan como presidentes y gerentes generales de estas instituciones son hombres, mientras que en el cargo de directores 92,9% son hombres y 7,1% mujeres.

En el caso de las grandes empresas salmoneras, retail, mineras, celulosas –en donde se contabilizaron 26- según datos de este estudio también hay un predominio de hombres en los tres puestos más altos de estas instituciones. En el cargo de presidente un 100% son hombres, en el de gerente general lo son un 98,8%, y en el de director, un 97%, mientras que en estos últimos dos puestos se desempeña sólo un 1,2% y 3% de mujeres, respectivamente²⁵.

Finalmente en el sector público se observa una mayor participación femenina en cargos directivos, aunque el predominio sigue siendo masculino. El cargo electo con mayor presencia de mujeres es el de concejal, con 24,9% de concejales versus un 75,1% de concejales, en tanto que las alcaldías son el puesto con menor presencia de mujeres (12,5% de mujeres y 87,5% de hombres). El cargo no electo con mayor proporción de mujeres es el de director de servicios nacionales (46,1%), mientras que las intendencias son el puesto con menor cantidad de mujeres (13,3%) (ver Gráfico 26). También hay que agregar que el estudio de la UDP incluye a los oficiales de alta graduación de las Fuerzas Armadas y de Orden, en donde hay un 92,3% de hombres y un 7,7% de mujeres.

Gráfico 26:

Sector político: Autoridades políticas electas y no electas



Fuente: Estudio "Mujer y Poder: Participación en espacios de decisión", Instituto de Investigación en Ciencias Sociales de la Universidad Diego Portales (ICSO-UDP), 2013

25 Otros datos del 2015 de las empresas IPSA las 40 compañías más transadas en bolsa- indican que el nivel de participación de mujeres en directorios es del 5,4%, lo que equivale a 18 de un total de 331 directores según datos del mes de marzo.

Se advierte, entonces, una baja incorporación de mujeres en niveles altos de toma de decisión, de manera transversal, incluso en aquellas ramas de actividad donde existe, en términos generales, una mayor participación de mujeres, como educación y salud. En el Estado es donde se da una mayor participación de mujeres en cargos de dirección de servicios.

2.2.1.3 Jornada laboral

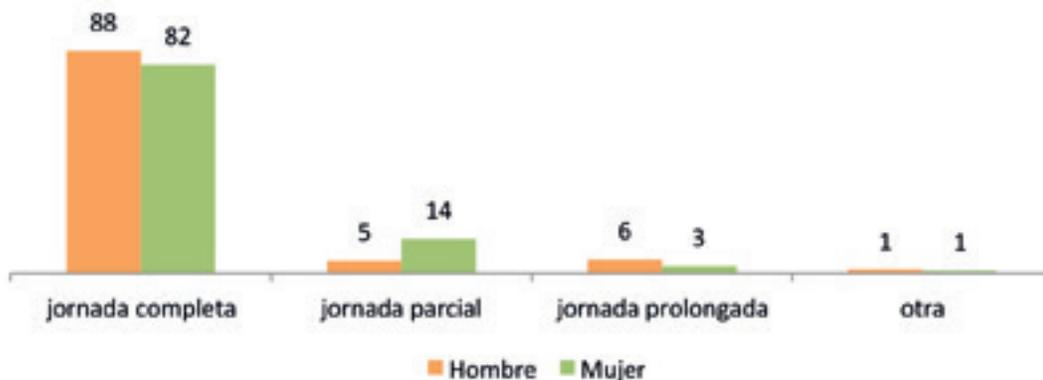
La jornada parcial tiene directa relación negativa con el salario imponible de los trabajadores, si bien puede darse que los individuos que op-

tan por este tipo de jornada obtengan un mayor salario por hora que aquellos en jornada completa, el salario total imponible será menor para los trabajadores parciales (Bertranou & Arenas de Mesa, 2003). Por ello se debe explorar cuál es la participación de la población en ambos tipos de jornada.

La jornada laboral entre hombres y mujeres también difiere: mientras los hombres trabajan en una mayor proporción en jornada completa, las mujeres lo hacen en una menor proporción (88% vs 82% respectivamente). También hay una mayor proporción de mujeres que hombres en trabajos de jornada parcial (14% vs 5% respectivamente).

Gráfico 27:

Tipo de jornada laboral, según sexo (%)

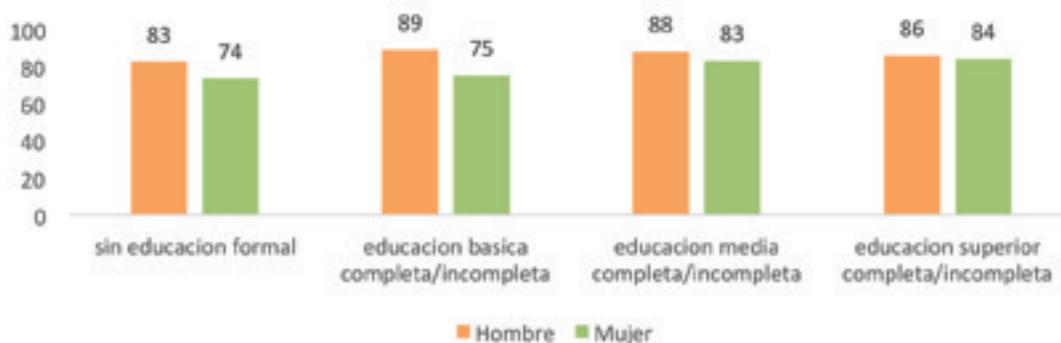


Fuente: Elaboración Propia a partir de CASEN 2013

Cuando se desagrega la jornada laboral por nivel educacional, se obtiene que a menor nivel educacional las brechas entre los hombres que se desempeñan en trabajos de jornada completa y las mujeres que se encuentran en este tipo de trabajo es mayor que en niveles educacionales más altos (ver Gráfico 28).

Gráfico 28:

Proporción de hombres y mujeres en trabajos jornada completo, según nivel educacional (%)



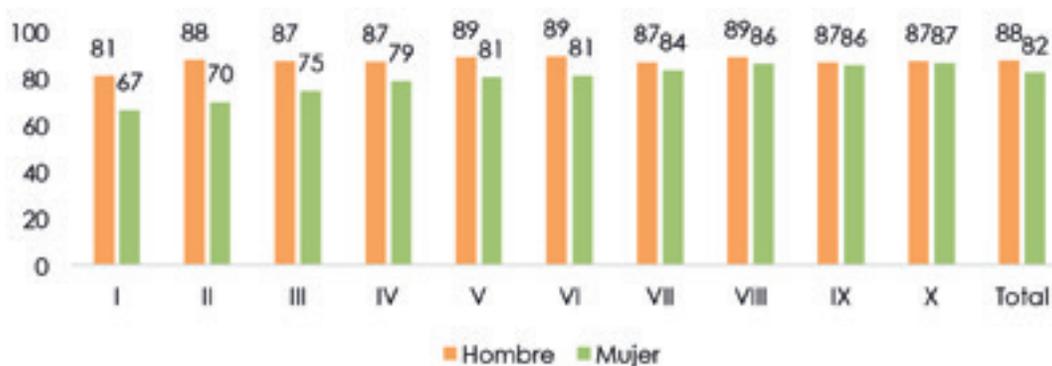
Fuente: Elaboración Propia a partir de CASEN 2013

Por otro lado, se observan diferencias en el tipo de jornada laboral y el ingreso autónomo del hogar per cápita en que viven hombres y mujeres. A medida que aumenta el decil aumenta la proporción de mujeres y hombres que se desempeñan en trabajos de jornada laboral completa, siendo el aumento mayor para las mujeres que para los hombres. En el primer decil, un 67%

de ellas está en trabajos de jornada completa, mientras en el décimo decil, un 82% de ellas está en este tipo de trabajos –aumento de 15 puntos porcentuales. En el caso de los hombres, un 81% del primer decil se encuentra en trabajo de jornada completa, mientras que en el décimo un 88% lo hace –aumento de 7 puntos porcentuales (ver Gráfico 29).

Gráfico 29:

Porcentaje de hombres y mujeres en trabajos con jornada completa, según deciles de ingreso autónomo del hogar per cápita



Fuente: Elaboración Propia a partir de CASEN 2013

2.2.1.4. Trayectoria laboral

Las trayectorias laborales divergentes entre hombres y mujeres repercuten en las pensiones, puesto que determinan la densidad de cotizaciones y la extensión de las lagunas previsionales que afectan directamente el fondo de pensiones que una persona puede acumular, y por ende, el monto de pensión al que podrá aspirar (Arenas de Mesa & Montecinos, 1999; OIT, 2003). Por el contrario, si estas trayectorias de trabajo están altamente interrumpidas, el fondo acumulado no será suficiente para una pensión autofinanciada y aumentará el número de personas que recibirán pensiones contributivas.

En primer lugar, hombres y mujeres entre 18 y 60 años de edad han estado el 41,2% del tiempo de sus vidas ocupados como asalariados, un 12,6% del tiempo ocupados como independiente, un 34,4% del tiempo inactivos y un 8,6% del tiempo desempleados (EPS 2009)²⁶. Sin embargo, esta situación difiere considerablemente entre

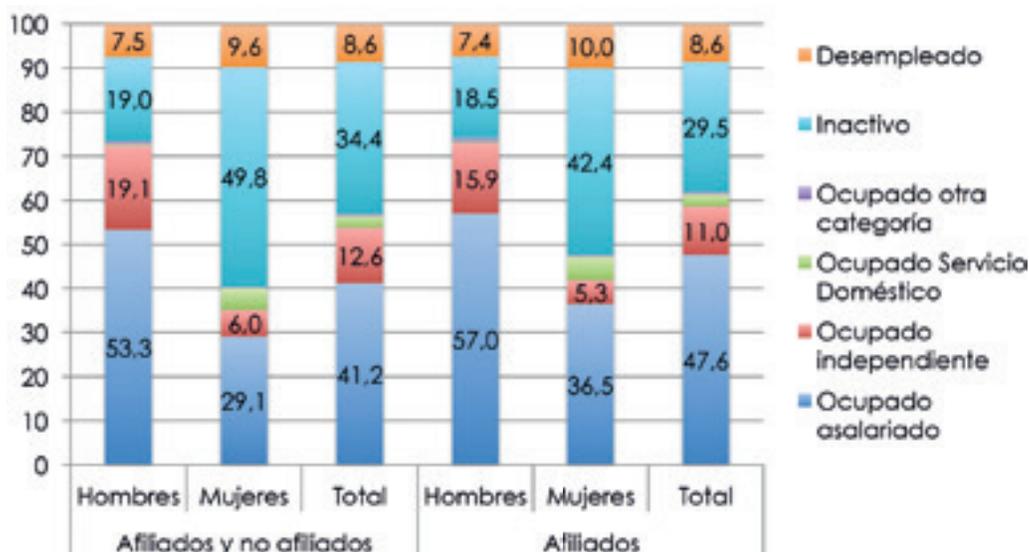
hombres y mujeres. Mientras los primeros pasan el 53,3% de su vida como ocupados asalariados, las mujeres pasan un poco menos de 1/3 de su vida laboral en la misma situación. Las mujeres en realidad pasan la mayor proporción del tiempo –casi la mitad de sus vidas– como inactivas (49,8%). Mientras los hombres han estado casi un 74% de su historia laboral trabajando remuneradamente, las mujeres lo hacen en promedio un 40% de su tiempo.

Si se toma en consideración únicamente a los afiliados, se tiene que tanto hombres como mujeres aumentan la proporción del tiempo que se han desempeñado como ocupados asalariados, respecto del total de la población –es decir, afiliados y no afiliados. En concordancia con este resultado también se observa que la proporción del tiempo en el que las mujeres afiliadas estuvieron inactivas, disminuye respecto del total de mujeres (afiliados + no afiliadas) (ver Gráfico 28).

²⁶ Para mayor detalle sobre la metodología empleada, revisar Anexo 2 "Detalles Metodológicos"

Gráfico 30:

**Distribución de la Vida Laboral por Tipo de Actividad 1980-2009.
Afiliados y No Afiliados entre 18 y 60 Años de Edad (según Sexo) (%)**



Fuente: Elaboración Propia con Datos EPS 2002-2009

Los períodos más extendidos de interrupciones en el mercado laboral por parte de las mujeres, explican algunos estudios, son causados principalmente por el cuidado de niños y mayores, tarea principalmente realizada por las mujeres (Guzmán & Mauro, 2004; Guzmán, Mauro & Araujo, 1999). Esto tiene, al menos, dos implicancias que afectan indirecta y directamente las pensiones: (a) ausentarse del mercado laboral en el período de ascensos (b) período que se condice con el momento en el que los fondos acumulan mayor rentabilidad.

Las diferencias en la proporción del tiempo que hombres y mujeres trabajan se mantienen para los distintos tramos etarios. Mientras los hombres aumentan la proporción del tiempo que han trabajado, a medida que aumentan la edad, la proporción del tiempo que las mujeres se encuentran ocupadas se mantiene en alrededor del 40% para todos los tramos etarios. Por esta razón la brecha entre hombres y mujeres respecto a la proporción del tiempo que pasan ocupadas, aumenta a medida que aumenta la edad de ambos.

Cuadro 9: Proporción del Tiempo Ocupado 1980-2009. Afiliados y No Afiliados entre 18 y 60 Años de Edad (por Tramos de Edad y Sexo)

Tramos de edad	Hombres	Mujeres	Total
18-25	58,60%	38,80%	42,70%
26-30	55,90%	40,50%	48,60%
31-38	72,20%	44,60%	58,30%
39-45	81,90%	41,90%	61,80%
45-50	86,50%	37,60%	60,30%
51-55	89,10%	39,20%	63,30%
56-60	89,90%	37,20%	61,90%
Promedio	73,50%	40,40%	56,90%

Fuente: Elaboración Propia con Datos EPS 2002-2009

Considerando que hasta el momento los trabajadores independientes no están obligados a cotizar, es importante identificar la cantidad de tiempo que una persona se ocupa como tal. Para la población completa el promedio de tiempo ocupado como independientes es de 20%, es decir, en promedio un 20% del tiempo que las personas permanecen ocupadas lo hacen como independientes. Los hombres en promedio están un 23,6% del tiempo ocupados como independientes, mientras que las mujeres lo están en un 15,2% del tiempo. Esta proporción de tiempo disminuye cuando se considera únicamente a los afiliados (ver Cuadro 10).

Cuadro 10: Proporción del tiempo ocupado como independiente 1980-2009. Afiliados y no afiliados entre 18 y 60 años de edad (por sexo)

	Total	Sólo afiliados
Hombre	23,60%	19,90%
Mujer	15,20%	11,20%
Total	19,70%	16%

Además, a mayor edad mayor es la proporción del tiempo que las personas han estado ocupados como independientes. Por ejemplo, para el

grupo de personas entre 18 y 25 años de edad, en promedio trabajan como independientes un 11% del tiempo que permanecen ocupadas, en cambio, las personas entre 56 y 60 años de edad en promedio han trabajado un 33% del tiempo como independientes. En todos los tramos etarios se observa que las mujeres trabajan menor parte del tiempo como independientes (ver Cuadro 11).

Cuadro 11: Proporción del tiempo ocupado como independiente 1980-2009. Afiliados y no afiliados entre 18 y 60 años de edad (por tramos de edad y sexo)

Tramos de edad	Hombres	Mujeres	Total
18-25	11,9%	9,7%	10,9%
26-30	12,2%	7,4%	10,1%
31-38	18,0%	12,5%	15,3%
39-45	23,9%	12,0%	18,3%
45-50	32,0%	21,6%	27,0%
51-55	38,2%	22,5%	31,3%
56-60	36,3%	29,2%	33,3%
Total	23,6%	15,2%	19,7%

Fuente: Elaboración Propia con Datos EPS 2002-2009



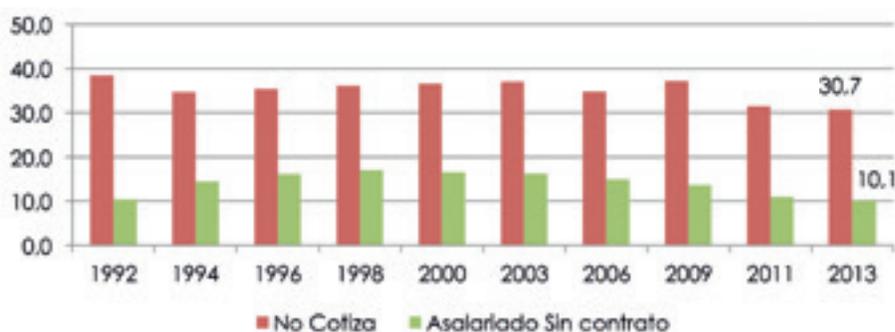
2.2.1.5. Informalidad laboral

Otra de las diferencias en el tipo de inserción laboral de hombres y mujeres en el mercado laboral es la informalidad. Según la OIT, los trabajadores informales son aquellos que no están sujetos a la legislación laboral nacional, el impuesto sobre la renta, la protección social o determinadas prestaciones relacionadas con el empleo (por lo

tanto, no cotiza) y a los empleados asalariados que declaran no tener contrato de trabajo. De acuerdo a esta definición, se observa que la informalidad en el mercado laboral chileno va a la baja en los últimos años, llegando a un 31% los trabajadores que no cotizan y a un 10% los asalariados sin contrato para el año 2013.

Gráfico 31:

Evolución del Empleo Informal en Chile 1992-2013 según definición OIT (%)



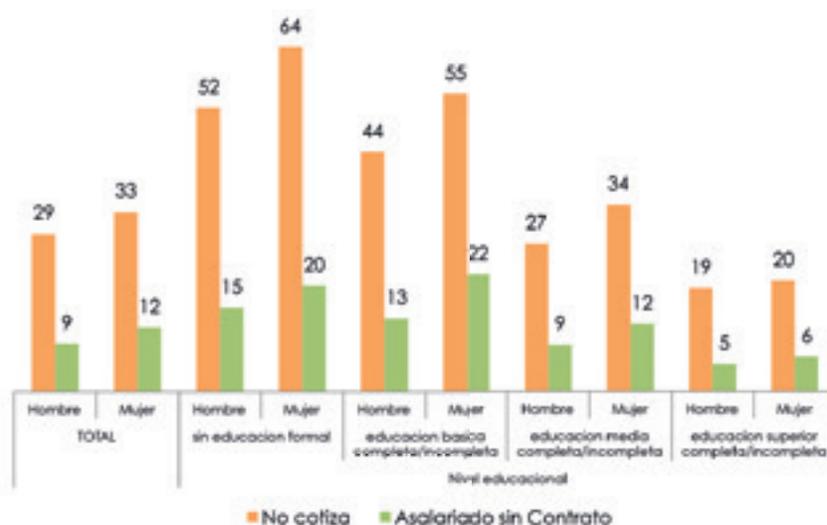
Fuente: Elaboración Propia con Datos CASEN 1992-2013

Esta situación, aun cuando ha mejorado en los últimos años, afecta en mayor proporción a las mujeres que a los hombres (mientras el 29% de los hombres que trabajan no cotizan, el 33% de las mujeres se encuentran en tal situación y un 9% de los hombres y un 12% de las mujeres tra-

bajan como asalariados sin contrato). A mayor nivel educacional, la brecha entre hombres y mujeres en el empleo informal disminuye, alcanzando niveles casi similares de informalidad entre hombres y mujeres con educación superior completa o incompleta (ver Gráfico 32).

Gráfico 32:

Empleo informal hombres y mujeres, según nivel educacional (%)



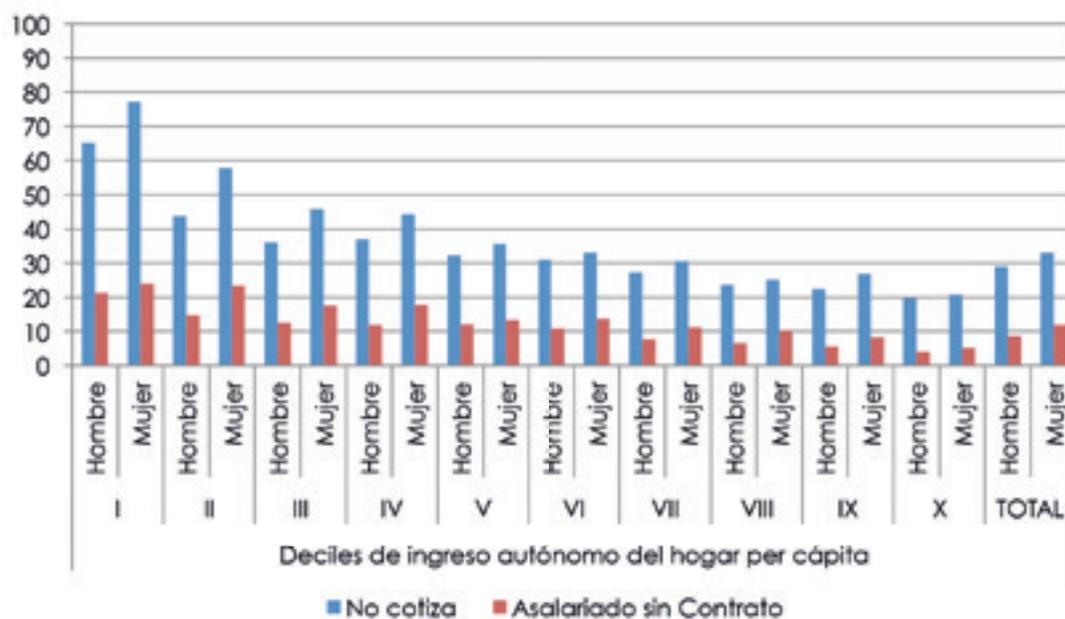
Fuente: Elaboración Propia con Datos CASEN 2013

Las brechas en la tasa de informalidad entre hombres y mujeres también disminuyen a medida que aumenta el decil de ingreso autónomo del hogar per cápita. La caída en la proporción de mujeres empleadas en trabajos informales es más abrupta a medida que aumenta el decil que en el caso de los hombres. Dicho de otra manera, la proporción de mujeres que

se encuentran en trabajos informales en los primeros deciles de ingreso del hogar es considerablemente más alta que la de los hombres en la misma situación en los mismos deciles inferiores. Mientras que en los deciles más altos, la proporción de hombres y mujeres en esta situación se estrecha considerablemente (ver Gráfico 33).

Gráfico 33:

Empleo informal hombres y mujeres, según deciles de ingreso autónomo del hogar per cápita (%)



Fuente: Elaboración Propia con Datos CASEN 2013

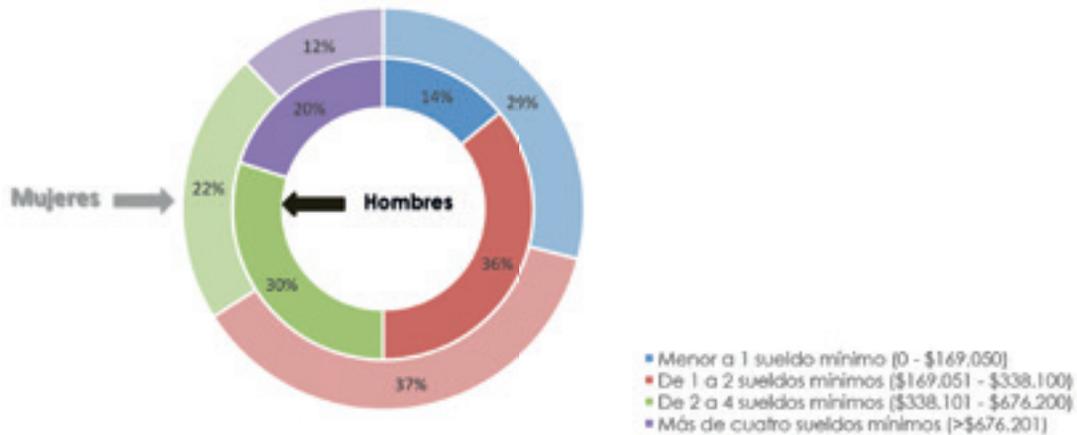
2.2.1.6. Brechas salariales

Las brechas salariales entre hombres y mujeres son otra de las características del tipo de inserción laboral. Los salarios también afectan directamente los fondos que las personas pueden acumular en sus cuentas de capitalización individual y, por ende, la posibilidad de acceder a pensiones contributivas.

La Nueva Encuesta Suplementaria de Ingresos del INE (2013) elabora un cuadro en el que se muestra la distribución de los ocupados según tramos de ingresos mínimos para hombres y mujeres (ver Gráfico 32). Del total de ocupados, un 57% obtiene ingresos del trabajo igual o inferiores a dos sueldos mínimos (se consideró como sueldo mínimo \$169.050). Las mujeres ocupadas están en una situación más desfavorable que los

hombres ocupados, puesto que un 66% de ellas obtiene salarios por montos iguales o inferiores a dos salarios mínimos, mientras que un 29% de ellas percibe por concepto de trabajo un monto igual o inferior a un sueldo mínimo. Para los hombres ocupados, un 50% recibe ingresos de trabajo por debajo o igual a dos salarios mínimos, mientras que el 14% de ellos reciben un ingreso laboral igual o inferior a un sueldo mínimo.

Gráfico 34:
Distribución de ocupados hombres y mujeres según tramos de sueldo mínimo netos
(octubre-diciembre 2013)



Fuente: Nueva Encuesta Suplementaria de Ingresos, INE.

(*): El salario mínimo bruto vigente en Oct-Dic 2013 (\$210.000), menos los descuentos por previsión y salud, que sumados representan aproximadamente un 19,5% es decir, \$169.050.

(**): Incluye solo Ingresos del Trabajo Principal. Excluye Ingresos por Otros Trabajos y Otras Fuentes.

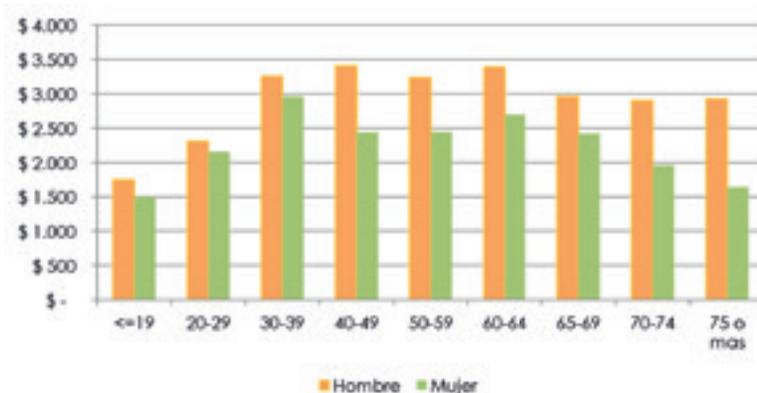
(***): Incluye Personal de Servicio Doméstico.

(****): Se refiere a los Ocupados cuyo empleo actual en la semana de referencia es el mismo que tenía el mes anterior.

Siguiendo en esta misma línea -utilizando datos de CASEN 2013- se estimó la brecha en el promedio de salario asociado a una hora de trabajo para mujeres y hombres respectivamente, considerando el ingreso de la ocupación principal indicada por hombres y mujeres. Las mujeres ganan por hora el 82% de lo que reciben los hombres por el mismo tiempo de trabajo.

Cuando se observa la brecha en los salarios de la ocupación principal entre hombres y mujeres, según tramo etario, hay una tendencia a que a mayor edad, la brecha entre los salarios aumenta, siendo la más grande la que se observa en los mayores de 75 años (48%), entre los 70 y 74 años la brecha también es alta de un 33%, para quienes tienen menos de 19 años la brecha es de un 14% (ver Gráfico 35).

Gráfico 35:
Promedio de salario por hora para hombres y mujeres, según tramos etarios



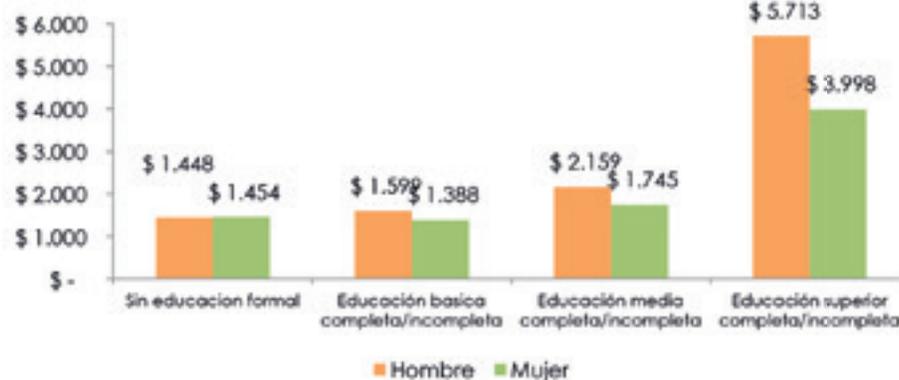
Fuente: Elaboración Propia a partir de CASEN 1990-2013

A diferencia de otras tendencias, donde se observa que a medida que aumenta el nivel educacional de las personas las brechas entre hombres y mujeres disminuyen, en el caso de las brechas salariales a medida que aumenta el nivel educacional la diferencia entre ingresos también lo hace. Entre quienes no tienen educación formal casi no hay diferencias en el pago por

hora promedio (0,3% a favor de las mujeres), la brecha entre quienes poseen educación básica completa o incompleta alcanza un 13,2%. Esta misma medida aumenta a un 19% entre hombres y mujeres con educación media completa o incompleta, y luego a un 30% entre quienes poseen educación superior completa o incompleta (ver Gráfico 36).

Gráfico 36:

Promedio de salario por hora para hombres y mujeres, según nivel educacional



Fuente: Elaboración Propia a partir de CASEN 2013

Conclusiones de la sección

A partir de los datos antes mostrados se obtiene que las mujeres presentan trayectorias laborales, patrones de inserción laboral, salarios y preferencias de participación laboral distintos de los hombres, mostrando niveles más bajos o desfavorables con respecto de estos últimos. Dadas estas claras diferencias es esperable que hombres y mujeres presenten desigualdades en sus fondos acumulados de pensiones.

Teorías neoclásicas, como la teoría de la economía del hogar y la teoría del capital humano, tienden a explicar las desigualdades en el mercado laboral a partir de una supuesta descapitalización de la fuerza de trabajo femenina por su menor inversión en formación (INE, 2015)²⁷. Sin embargo, estas perspectivas remiten sus explicaciones a causas relacionadas con las "características propias" de las mujeres (por ejemplo, elegir quedarse en casa cuidando a los hijos por ser el mayor el beneficio de hacerlo que salir a trabajar) sin llegar a cuestionar, en su análisis, los

fundamentos estructurales que están en la base de estas situaciones de vida diferenciadas (ser madres, tener que cuidar hijos, tener menos posibilidades de estudiar).

Precisamente, el enfoque de género critica la utilización de categorías de análisis 'ciegas al género' o 'sexualmente neutras' que no consideran la importancia de los factores sociales y culturales en las restricciones que enfrentan las mujeres en el acceso y al interior del mercado de trabajo (Uribe-Echeverría, 2008). Diversas investigaciones han analizado y explicado las diferencias en el tipo de participación entre hombres y mujeres a partir de la presencia de factores de discriminación, relacionados a factores culturales de género (Contreras & Plaza, 2010; Contreras, et al., 2012; Puentes, et al., 2011; Uribe-Echeverría, 2008; Di Pascale y Atucha, 2003; Fuentes, Palma, & Montero, 2005; Atal, Ñopo y Winder, 2009; Perticara y Astudillo, 2010; INE, 2015)²⁸. La base de estas investigaciones se sustenta en la existencia de una división sexual del trabajo al interior del hogar, sustentada sobre la disposición diferenciada

27 Ver Anexo de contenidos

28 Ver Anexo de contenidos

de roles y expectativas para hombres y mujeres (SERNAM, 2009). Ello explicaría otra tendencia mostrada, que es que el estado civil afecta la magnitud de las brechas en las tasas de participación laboral entre hombres y mujeres (mayores entre hombres y mujeres casadas y entre los convivientes que en otros estados civiles).

El crecimiento de las brechas entre hombres y mujeres en el mercado laboral a medida que disminuye el nivel educacional y socio-económico se puede interpretar a la luz de las diferencias de género. En específico, se observa que la brecha en la tasa de participación laboral entre hombres y mujeres es mayor en los niveles educacionales más bajos y según disminuye el nivel de ingreso del hogar. Lo mismo sucede en el caso de la jornada laboral: a menor nivel de ingreso del hogar y educacional, mayor es la brecha entre hombres y mujeres en trabajos de jornada completa. La informalidad laboral se mueve en la misma dirección. Este incremento de las brechas de participación en los segmentos de menor nivel educacional y menor ingreso refiere a la característica de interseccionalidad del género²⁹, es decir, la interacción de esta categoría con otras condiciones de desigualdad. El nivel socioeconómico interactúa con las diferencias que ya se observan entre géneros en términos generales, acentuando en los segmentos de menor ingreso o de menor nivel educacional la presencia de roles tradicionales para hombres y mujeres³⁰.

Sin embargo, se observa una relación contraria a la tendencia recién descrita para las brechas salariales: éstas incrementan a medida que aumenta el nivel educacional, lo que da cuenta de discriminaciones de género en las condiciones del propio mercado laboral.

Estas diferencias en la inserción laboral por género tiene consecuencias directas en las con-

tribuciones que hacen las mujeres al sistema de pensiones actualmente en funcionamiento en el país; en primer lugar, éstas tenderán a ser por montos menores que los hombres al ganar en promedio menos que ellos por igual tipo de trabajo; y en segundo lugar, tenderán a tener un menor número de contribuciones al presentar en promedio trayectorias laborales con más interrupciones o más cortas, o más altas tasa de informalidad. En este escenario, las diferencias en los fondos acumulados por género, implican desiguales montos de pensiones y también distintas fuentes de financiamiento de estos; es decir si los fondos no son suficientes serán cada vez más las mujeres que recibirán pensiones pagadas por el pilar no contributivo.

2.2.2. Roles de género dentro del hogar y trabajo no remunerado

La distribución de tareas y roles al interior del hogar se vinculan a expectativas de género, tanto al interior de la familia y sus miembros, como fuera de ella. El rol de género tradicionalmente asociado a las mujeres dentro del hogar puede inhibir su participación en el mercado laboral o al menos condicionar su tipo de inserción y por ende, el nivel y periodicidad de las contribuciones que éstas pueden realizar al sistema de pensiones. Esto se ve reflejado en la proporción de mujeres chilenas que indican no trabajar por razones familiares –de cuidado de niño/as y/o personas mayores- que alcanza el 12%, en comparación al 0,7% de los hombres, según CASEN 2013. Esto precisamente subraya la interdependencia entre el trabajo asalariado y la economía del hogar, ésta interactúa con la posición que tienen hombres y mujeres en el mercado laboral (Glucksmann, 1990, 1995, 2000). Esta realidad urge a dimensionar e identificar el tipo, alcance y magnitud del trabajo no remunerado que las mujeres realizan y que condiciona su ingreso al mercado laboral remunerado.

El tiempo que destinan las personas a diferentes actividades permite observar la distribución de tareas y funciones adoptadas por los diferentes miembros de una familia al interior del hogar; el objetivo de esta sección es entregar datos al respecto. Primero, es necesario considerar que en Chile no existe en la actualidad una Encuesta de Uso del Tiempo que mida, a nivel nacional, las actividades diarias que realizan hombres y mujeres –ya sean remuneradas o no. La única

29 La teoría de la interseccionalidad se refiere a los procesos complejos que derivan de la interacción de factores sociales, económicos, políticos, culturales y simbólicos en cada contexto, y que interactúan al mismo tiempo con las condiciones de desigualdad asociadas –en este caso- al género; variables de interseccionalidad son la raza, edad, clase social, etnicidad, etc. (Crenshaw, K., 1989)

30 En donde a las mujeres les corresponde como parte de sus actividades aquellas tareas relacionadas con el cuidado de los otros, en tanto su rol de madres, y a los hombres el rol de proveedor material del hogar.

encuesta que existe disponible en el país es la Encuesta Exploratoria del Uso del Tiempo (EUT) del año 2007³¹, que registró el número de horas diarias que ocupan hombres y mujeres en actividades remuneradas, cuidados de personas y uso de medios de comunicación, entre otras actividades habituales de los chilenos. En base a ésta se describen las tasas de participación en la realización de actividades remuneradas, tareas domésticas y labores de cuidado según género, y el tiempo destinado a cada una de estas actividades.

2.2.2.1. Participación de hombres y mujeres en realización de actividades remuneradas y no remuneradas

La EUT 2007 permite diferenciar entre grandes grupos de actividades, entre ellas, actividades remuneradas –entendiendo éstas como cualquier actividad por la cual recibió un pago- y no remuneradas, o bien, tareas domésticas en el hogar –en este caso se suman las tareas del hogar, tales como preparación de alimentos, hacer el aseo, entre otras, a las tareas de cuidado de miembros del hogar. Los resultados arrojan que un 64,6% de los hombres entre 15 años y más realiza actividades remuneradas entre lunes y viernes, mientras que un 37,9% de las mujeres hace lo mismo³². Al desagregar el trabajo no remunerado en las tareas del hogar y las tareas de cuidado de miembros del hogar realizado de lunes a viernes, se obtiene que 76,1% de mujeres realiza tareas del hogar, al mismo tiempo que un 34,9% de los hombres se dedica a lo mismo, un 35,9% de las mujeres se dedican al cuidado de miembros del hogar, y un 9,2% de los hombres declaran dedicarse a esta actividad de lunes a viernes.

31 Se trata de una primera Encuesta Exploratoria de Uso del Tiempo en el Gran Santiago de carácter urbano en el año 2007, realizada por el INE en conjunto con el Ministerio de Salud y con el apoyo de la OPS/OMS en Chile. En ella el INE registró el número de horas que ocupan hombres y mujeres en actividades remuneradas, cuidados de personas y uso de medios de comunicación, entre otras actividades habituales de los chilenos. Así mismo, se cuantificó la proporción de cada uno, en términos de participación en una serie de actividades (INE, 2009).

32 Esta cifra no se considera técnicamente como tasa de participación en el mercado laboral, sino información sobre la población que realizó alguna actividad por la cual recibió un pago, según la pregunta realizada en la EUT.

El predominio femenino en la realización de actividades relacionadas con el trabajo doméstico en el hogar, es decir trabajo no remunerado, y el de los hombres en el trabajo remunerado es evidente, y esta tendencia se mantiene también el fin de semana. Aunque hay un aumento de la participación masculina en este tipo de tareas, las diferencias continúan; 29,5% de los hombres se dedica los fines de semana a actividades remuneradas, mientras el 17,9% de las mujeres realizan las mismas actividades en el mismo período de tiempo. En cambio, 81,9% de las mujeres realizan tareas domésticas los fines de semana –incluso aumentando la participación de las mujeres en este tipo de actividades respecto a los días de semana–, mientras 52,8% de los hombres se dedican a ellas de sábado a domingo. Un 9,7% de las mujeres se dedica, además, los fines de semana al cuidado de personas en el hogar, mientras el 4,4% de los hombres hace lo mismo.

Las mujeres no solamente participan en una mayor proporción de la realización de actividades no remuneradas, sino que además dedican más tiempo a ellas, así como los hombres dedican más tiempo a actividades remuneradas. De lunes a viernes, se estima que los hombres dedican diariamente 9,3 horas al trabajo remunerado, las mujeres, en cambio, 8 horas diarias. Por otro lado, los hombres ocupan a diario 2,5 horas para realizar tareas del hogar, mientras que las horas dedicadas por parte de las mujeres son 3,8. Respecto al cuidado de personas en el hogar, los hombres dedican 1,6 horas diarias, mientras las mujeres 2,8.

Al sumar el trabajo dedicado a tareas domésticas con el de cuidado de miembros del hogar, se obtiene un indicador de trabajo no remunerado total. Respecto de este último son las mujeres las que más tiempo destinan a él: en total 81,2% de las mujeres realizan trabajo no remunerado, mientras un 44,5% de los hombres hace lo mismo.

2.2.2.2. Distribución del uso del tiempo

En cuanto a la cantidad promedio de horas dedicadas a grandes grupos de actividades³³, más

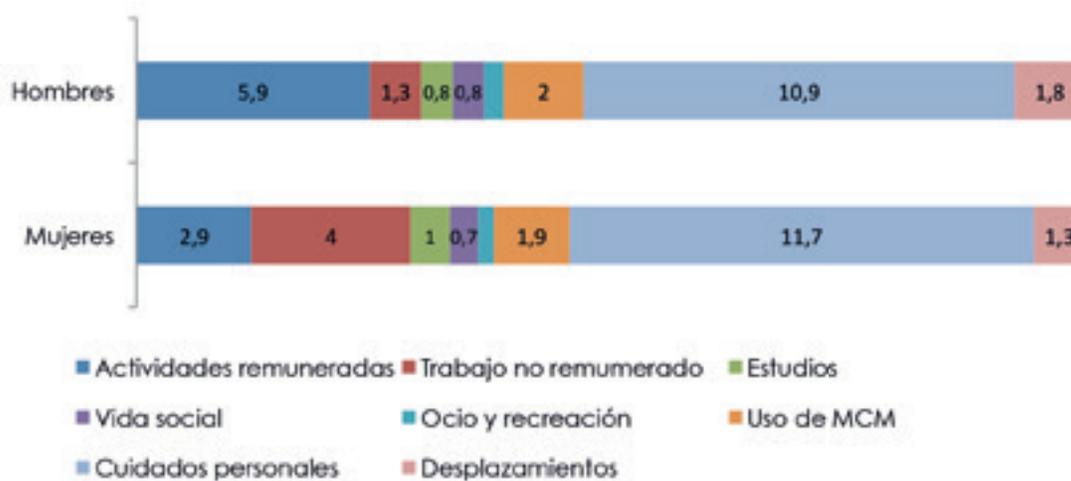
33 Las actividades se clasificaron en “grandes grupos de actividad”, dividiéndose en 8 grupos: Actividades remuneradas, actividades no remuneradas, estudios, vida social, cuidados personales, ocio y recreación, uso de medio de comunicación masivo y desplazamiento.

allá de las actividades de trabajo remunerado y no remunerado descrita, se observa que entre lunes y viernes, tanto hombres como mujeres destinan la mayor cantidad de horas a cuidados personales, sin embargo, según sexo, se presentan diferencias. Las labores remuneradas son las actividades que tienen el segundo lugar en la cantidad de tiempo dedicado por los hombres (5,9 horas diarias), en tercer lugar destinan su tiempo a usos de medios de comunicación masivo (2 horas), le sigue 1,8 horas diarias dedicadas a desplazamiento y solo en quinto lugar aparece la realización de trabajo no remunerado con un promedio diario de 1,3 ho-

ras. Mientras que la segunda actividad a la que mayor cantidad de tiempo dedican las mujeres entre los días lunes y viernes, es el trabajo no remunerado (4 horas), en tercer lugar aparecen las labores remuneradas (2,9 horas diarias), en cuarto lugar está el tiempo dedicado a usos de medios de comunicación de masas (1,9 horas diarias), y en el quinto lugar están las horas dedicadas a desplazamientos (1,3 horas diarias) (ver Gráfico 37). En síntesis, en casi todas las áreas medidas, la dedicación de horas diarias es similar entre hombres y mujeres a excepción de las actividades de trabajo remunerado y no remunerado.

Gráfico 37:

Distribución de horas promedio por grandes grupos de actividad durante el día por sexo (de lunes a viernes) (%)



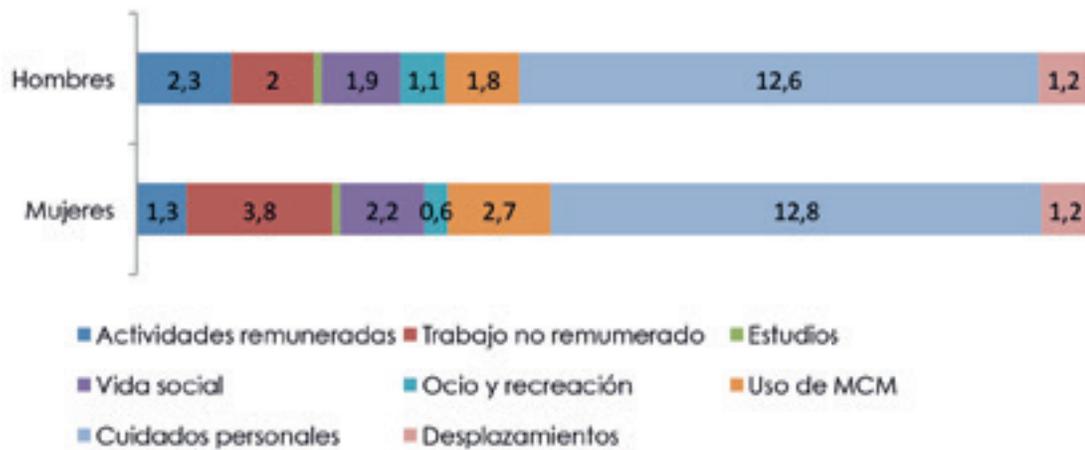
Fuente: INE, (2009), Estudio "¿Cómo distribuyen el tiempo hombres y mujeres?"

Si se compara esto con la distribución del tiempo durante los fines de semana, se observa que la segunda actividad a la que dedican más tiempo los hombres encuestados es al uso de medios de comunicación de masas, es decir, una actividad

de tipo recreativa (2,7 horas diarias promedio), mientras que para las mujeres continúa en el segundo lugar la realización de actividades para el hogar y para el cuidado de otros, es decir, trabajo no remunerado (3,8 horas) (ver Gráfico 38).

Gráfico 38:

Distribución de horas promedio por grandes grupos de actividad durante el día por sexo (durante fines de semana) (%)



Fuente: INE, (2009), Estudio "¿Cómo distribuyen el tiempo hombres y mujeres?"

2.2.2.3. Cuidadores

Tal como los datos de la EUT han mostrado, las mujeres dedican mayor proporción de tiempo a labores de cuidado que los hombres. La realización de estas actividades no solamente impacta en su ingreso y permanencia en el mercado laboral, sino que también implica un costo para quienes las realizan ya que no se suele recibir una remuneración por ellas, aunque vayan en directo beneficio de (a) los niños y (b) las personas mayores, que en la mayoría de los casos son pensionados. Las condiciones bajo las que se realiza la asistencia y el cuidado de este último grupo –cuando presentan situaciones de dependencia– son precarias y reproducen la desigual división sexual del trabajo. Esta labor es realizada en la mayoría de los casos por familiares, quienes no reciben un pago y tienen una situación precaria en términos de salud y previsión social. Por ello es necesario referirse a las características y condiciones de los cuidadores de adultos mayores con algún nivel de dependencia.

Las labores de cuidado de personas mayores con algún nivel de dependencia son una de las actividades no remuneradas que asumen comúnmente las mujeres, reproduciéndose la desigual participación de los géneros en este tipo de actividades. La dependencia de los adultos mayores se entiende como la existencia de algún nivel de limitación de la funcionalidad de la persona, sumado a la presencia de algún nivel

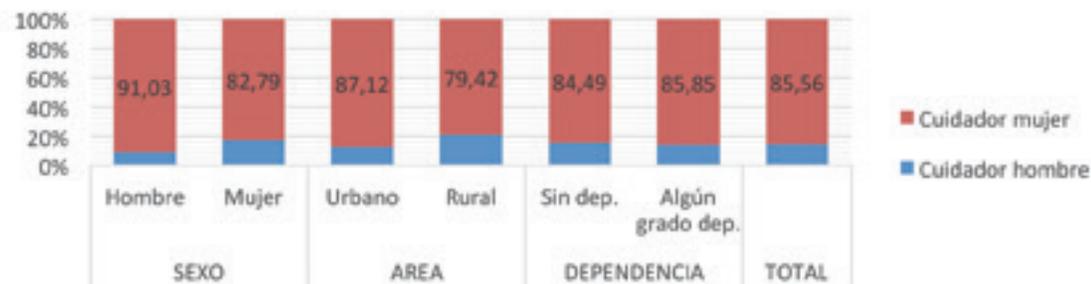
de ayuda de terceros para la realización de las actividades de la vida diaria, sean éstas básicas o instrumentales³⁴. Es necesario entender cuáles son las condiciones bajo las cuales se realiza esta labor y las características de los cuidadores.

Al analizar a los cuidadores por sexo según datos del Estudio Nacional de la Dependencia en las Personas Mayores (2010)³⁵, se observa que una gran proporción de los cuidadores de personas mayores son mujeres (85,6%), independientemente del sexo, área y dependencia de las personas mayores (Ver Gráfico 39).

34 Existen tres tipos de dependencia, ver sección (d) Salud y calidad de vida en las personas mayores.

35 Estudio Nacional de la Dependencia en las Personas Mayores (2010). Realizado por el Servicio Nacional del Adulto Mayor en conjunto con el Instituto de Nutrición y Tecnología de los Alimentos y el Centro de Microdatos de la Universidad de Chile.

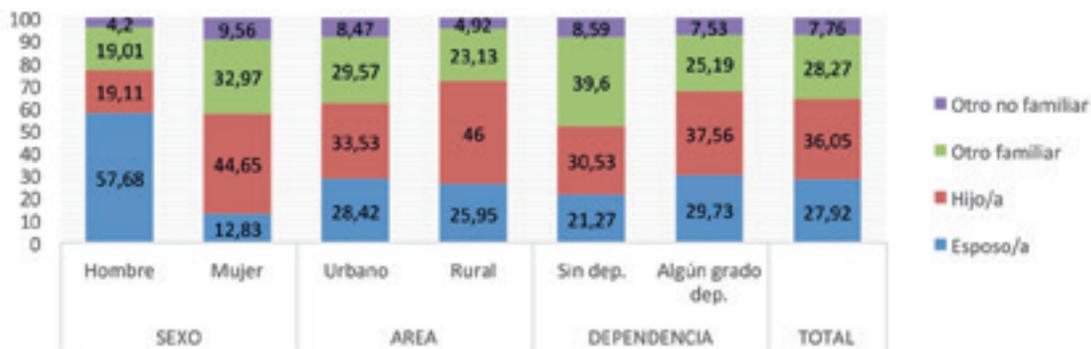
Gráfico 39:
Sexo del cuidador/a, según sexo, área y nivel de dependencia de personas mayores (%)



Fuente: Elaboración propia a partir del Estudio Nacional de Dependencia 2010

Además, la mayoría de los cuidadores de las personas mayores son familiares; 95%, entre los cuales destacan las hijas/os (36%), seguido por los cónyuges (28%). Sin embargo, en el caso de los hombres mayores, los cuidadores son en gran mayoría las esposas de los mismos (57,68%), mientras que los cuidadores de las mujeres mayores son mayormente hijo/as (ver Gráfico 40).

Gráfico 40:
Parentesco/relación del adulto mayor con su cuidador, por sexo, área y nivel de dependencia de la persona mayor (%)



Fuente: Estudio Nacional de la Dependencia en las Personas Mayores (2010).

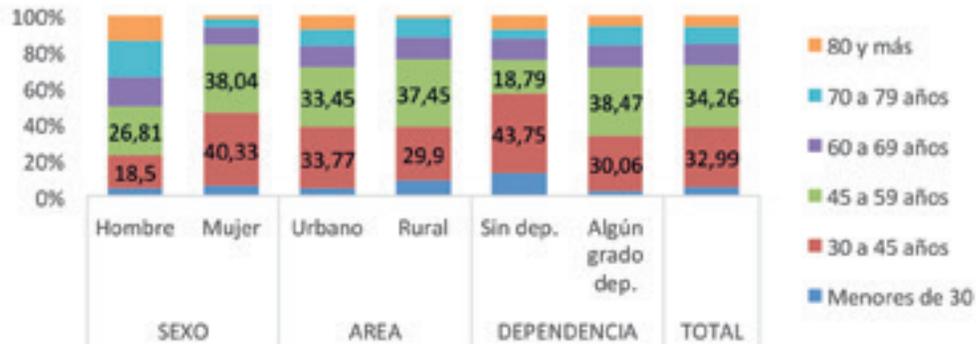
Además, en los sectores urbanos aumenta la proporción de personas mayores que están bajo el cuidado de personas que no son parientes. Por último a mayor grado de dependencia más importancia cobran las esposas e hijos en el cuidado de los adultos mayores, a diferencia de las personas mayores sin grado de dependencia en cuyo caso cobra una mayor

importancia relativa la categoría "otro familiar" como cuidador de las personas mayores, incluso por sobre la proporción que está bajo el cuidado de su esposo/a o de un hijo/a.

En relación con las edades de los cuidadores de personas mayores, su detalle se despliega en el Gráfico 41.

Gráfico 41:

Edad de cuidadores de personas mayores, por sexo, área y nivel de dependencia del adulto mayor (%)

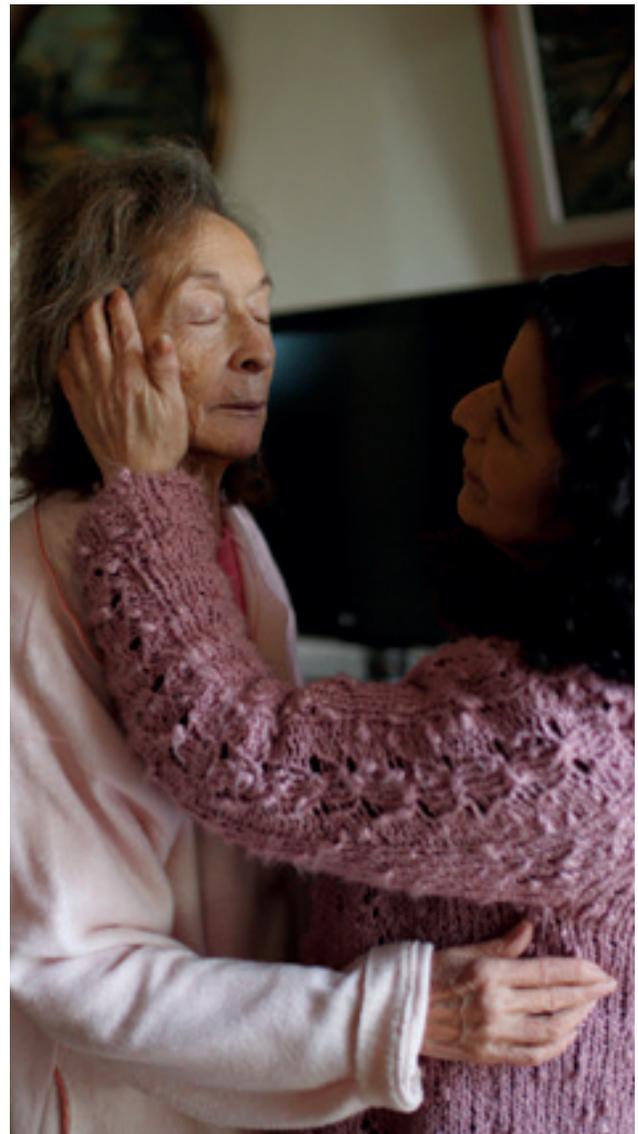


Fuente: Estudio Nacional de la Dependencia en las Personas Mayores (2010).

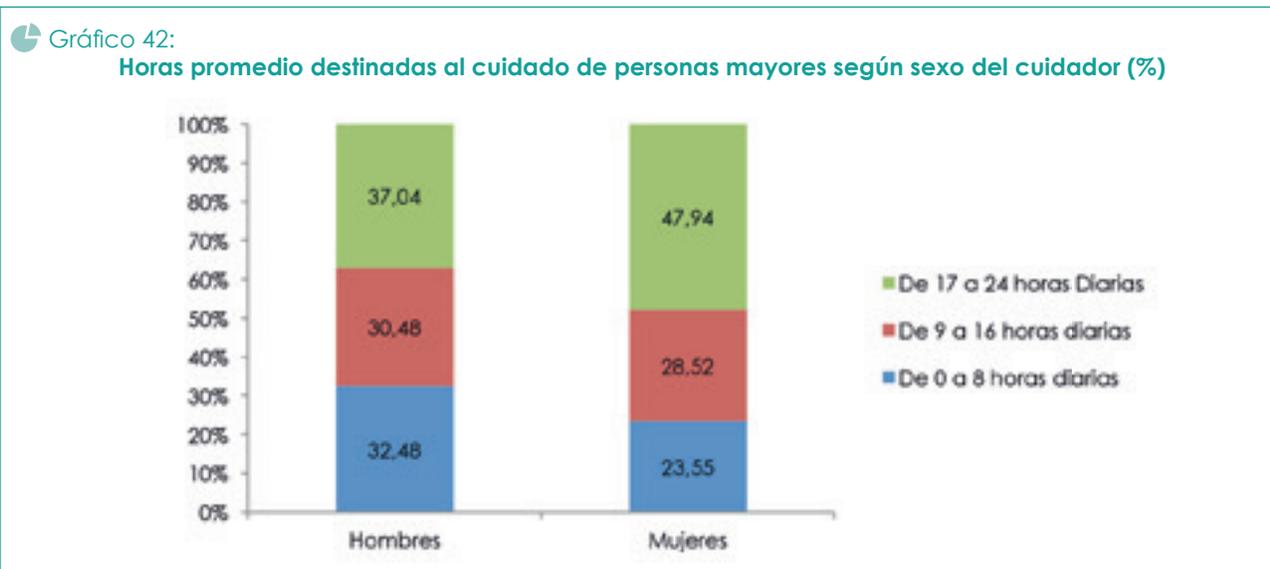
Tal como puede observarse en el Gráfico 4, la gran mayoría de los cuidadores de personas mayores corresponden a individuos de entre 30 y 59 años; particularmente, el 50% de los cuidadores tiene 52 años o más, y el 30%, 62 años y más. Sin embargo, esta situación dista de ser homogénea entre cuidadores mujeres y hombres; mientras el 37,34% de las cuidadoras mujeres tienen entre 30 y 44 años, solamente el 7,19% de los hombres cuidadores se encuentra en este tramo etario. De hecho, un 50% de los cuidadores hombres tiene más de 60 años, mientras que el 76,3% de las cuidadoras mujeres tienen menos de 60 años de edad.

Además, más del 50% de las personas mayores hombres que tienen cuidador, tienen un cuidador persona mayor; mientras que en el caso de las mujeres mayores la importancia relativa de cuidadores más jóvenes es mayor. También se observa que a medida que el grado de dependencia de la persona mayor es más alto, la importancia relativa de los cuidadores con edades entre los 45 y 59 es mayor, hecho que da cuenta de la presencia importante de cuidadores hijos/as y/o cónyuges para individuos con mayor nivel de dependencia.

Al analizar el tiempo de dedicación de los cuidadores, independiente de las características de la persona mayor a su cargo, se observa mayor dedicación horaria de las cuidadoras mujeres que de los hombres. En efecto, mientras un 48% de las mujeres cuida entre 17 y 24 horas a personas mayores, solo un 37% de los hombres declara cuidar entre 17 y 24 horas a personas mayores a su cargo.



De igual manera, a mayor edad de los cuidadores, estos declaran estar más horas a cargo de la persona mayor que cuidan (40% de los cuidadores de entre 30 y 44 años dedican entre 17 y 24 horas al cuidado del adulto mayor, proporción que alcanza un 70% entre los cuidadores con edades entre 70 y 79 años).



Fuente: Estudio Nacional de la Dependencia en las Personas Mayores (2010).

A pesar de la cantidad de horas destinadas al cuidado de la persona mayor, el 92% declara no recibir remuneración por esta actividad. Esta situación resulta preocupante si se toma en consideración que al menos el 45% de los cuidadores dedica todo su tiempo al cuidado de personas mayores postradas, y en la mitad de los casos se suma a ello el resto de las labores del hogar. Por lo anterior, se tiene que un 28% de los cuidadores de personas mayores debe desempeñar una actividad económica remunerada de manera paralela, que en estos casos conlleva a una importante sobrecarga.

El Estudio Nacional de Dependencia (2010) también permite indagar en la proporción de cuidadores de personas mayores que comparten la tarea de cuidado del adulto mayor a su cargo con otra persona. Al respecto, se observa que cualquiera sea la segmentación, alrededor del 45% de los cuidadores comparten la tarea de cuidado con alguna persona adicional. Sin embargo, la situación es diferente entre hombres cuidadores - que reciben ayuda en el cuidado en el 64,8% de los casos- y mujeres cuidadoras que comparten el cuidado solo en el 43,8% de los casos.

Además, si se considera que un 47,4% de los cuidadores lo ha hecho por más de 5 años y casi el 20% de ellos ha ejercido esta labor por más de 15 años, el panorama es aún menos desalentador, ya que una importante proporción de los cuidadores no ha tenido la oportunidad de tomar vacaciones de esta actividad (un 72% declara no haber tomado vacaciones en los últimos 12 meses).

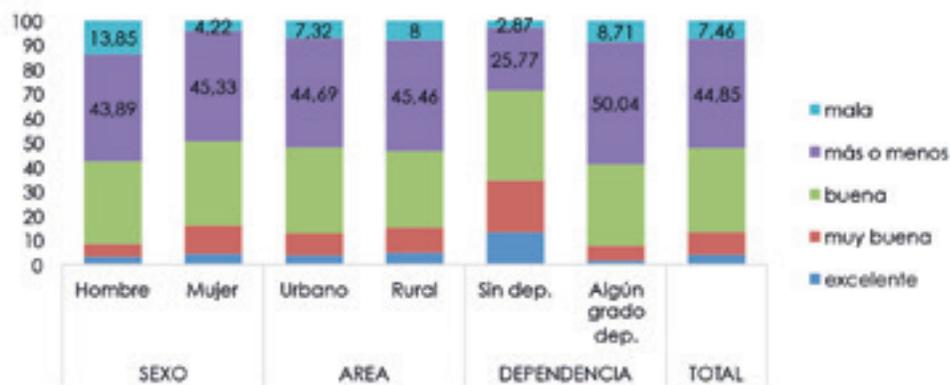
Los cuidadores presentan bajos niveles de capacitación, declarando un 93% de ellos que no han recibido ningún tipo de formación para realizar la tarea de cuidado.

Considerando la precariedad detallada en las líneas precedentes, surge la importancia de tener una idea del estado de salud que presentan los cuidadores y su estado de protección dentro del sistema de salud y previsión social, dada su importancia en la ejecución de las labores de cuidado. Sobre el 52% de los cuidadores de-

clara que su estado de salud es “malo” o “más o menos”, situación que empeora cuando se considera a los cuidadores de hombres mayores (mayoritariamente sus cónyuges, que son en una proporción importante también personas mayores) y los cuidadores de personas mayores con algún grado de dependencia.

Gráfico 43:

Autopercepción de estado de salud de cuidadores, por sexo, área y nivel de dependencia de la persona mayor (%)



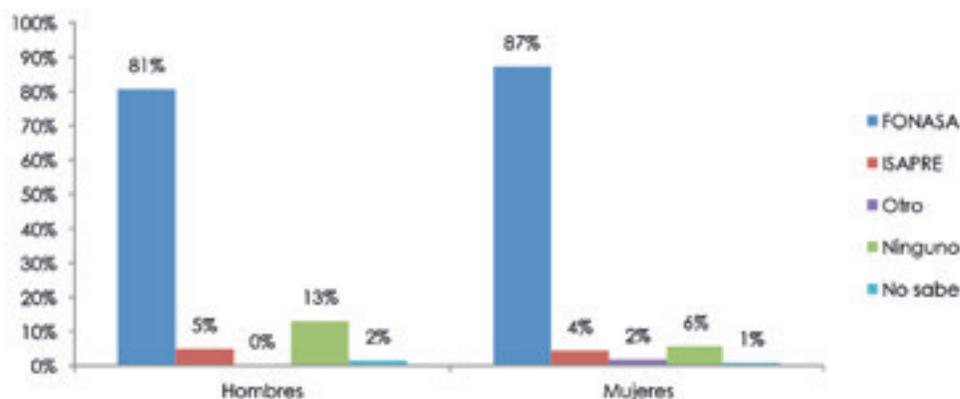
Fuente: Estudio Nacional de la Dependencia en las Personas Mayores (2010).

El problema más frecuente percibido por los cuidadores corresponde a “la falta de tiempo para ellos/as mismos” (18,6%). Le siguen los “problemas de salud” (12,1%), las “dificultades económicas” (11,1%) y “agotamiento físico y/o psicológico” (10,3%). Para quienes cuidan a postrados, el agotamiento físico y psicológico aumenta hasta el 20%.

La situación de (des)protección de los cuidadores ilustra la participación de los cuidadores en los sistemas de salud y de previsión social. Tal como puede observarse, un 13% de los hombres cuidadores y un 6% de las mujeres no está en ningún sistema de salud.

Gráfico 44:

Sistema de Salud Previsional de cuidadores de personas mayores según sexo



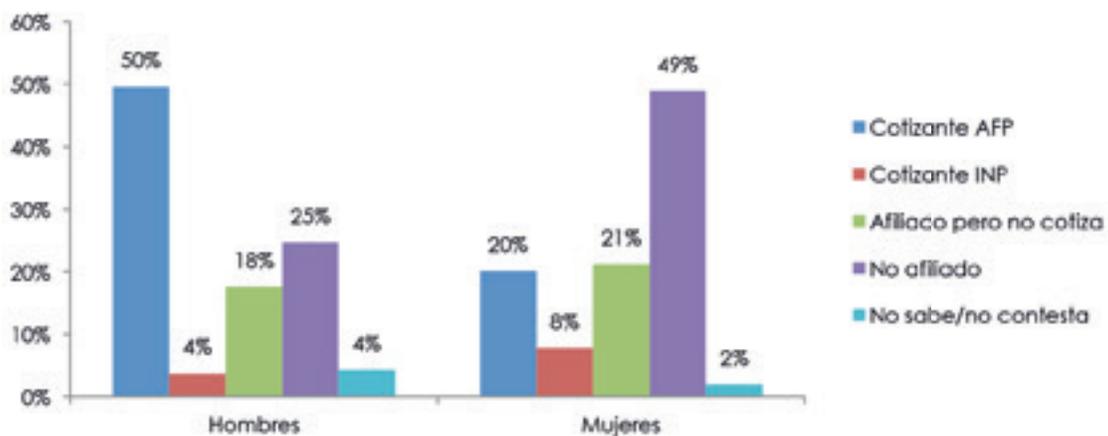
Fuente: Estudio Nacional de la Dependencia en las Personas Mayores (2010).

Por otro lado, en cuanto a su participación en el sistema de pensiones, al diferenciar según sexo de los cuidadores, se tiene que entre los hombres se observa una mayor tasa de cotizantes al sistema en AFP (casi 50%), en las mujeres esta tasa baja al 20%. Dentro de éstas últimas predomina la no afiliación (45%) y un subconjunto de ellas se encuentra afiliada pero no cotizando (21%) o afiliadas al INP (8%), lo que daría cuenta de la mayor vulnerabilidad en el caso de las cuidadoras mujeres, producto, entre otras causas,

de una mayor longevidad, su peor calidad de vida y una menor protección ante riesgos de enfermedad o seguridad económica ante la vejez. Esto contrasta con lo que ocurre a nivel general de la población donde el promedio de cotizantes sobre la fuerza de trabajo llega a un 60%. Si se diferencia por sexo, se observa que el porcentaje de cotizantes hombres llega a un 71% y el de las mujeres a un 66,9%, según datos CASEN 2013, bastante más alto que la proporción de cuidadores afiliados.

Gráfico 45:

Sistema Previsional de cuidadores de adultos mayores según sexo



Fuente: Estudio Nacional de la Dependencia en las Personas Mayores (2010).

Conclusiones de la sección

Los datos mostrados indican que las actividades de cuidado de otros y las labores domésticas son realizadas y asumidas principalmente por las mujeres en el país. Los beneficios de estas actividades -de crianza y de cuidado de adultos mayores o enfermos- son recibidos por la sociedad en su conjunto, ya que con ello –especialmente por el cuidado de niños- se contribuye a la reproducción de la fuerza de trabajo necesaria para la sociedad. Esto implica considerar la importancia de las labores domésticas y de cuidado -tradicionalmente no valorizadas por la economía clásica- y no sólo aquellas realizadas dentro de una relación de intercambio monetario³⁶.

Asumir estas labores implica actualmente para una parte de las mujeres chilenas, restarse de su participación en el mercado laboral, lo que manifiesta la existencia de una interdependencia entre trabajo no remunerado (tareas domésticas y de cuidado de otros) y trabajo remunerado (Glucksmann, 1990, 1995, 2000). Esto significa además que estas mismas mujeres no contribuyen al sistema de pensiones o no lo hacen en las mismas condiciones que los hombres, por los roles asociados a actividades de cuidado -no remuneradas- que asumen mayoritariamente dentro de sus hogares y de forma desigual con respecto de los hombres.

2.2.3. Estado civil y nivel educacional

Para especificar las diferencias de género observadas en los distintos montos de pensión obtenidos por hombres y mujeres, se presentan en esta sección brechas en los montos de pensión por estado civil y nivel educacional. Dado que estas dos variables se mostraron como relevantes para dar cuenta de las diferencias de género en la inserción laboral y trayectorias vitales de hombres y mujeres, según lo descrito en secciones anteriores. Esto se hace usando datos de la Encuesta CASEN 2013.

36 En este contexto es que la literatura feminista ha planteado la necesidad de ampliar el concepto de trabajo, que se ha restringido meramente al remunerado, y propone: (a) contabilizar el trabajo no remunerado –como el doméstico, de cuidado, emocional, voluntario y comunitario-como trabajo o un aporte a la economía (Hoskyns y Rai, 2007); (b) cuantificar un indicador de “trabajo total”, es decir un indicador que sume el trabajo no remunerado y remunerado.

Antes de mostrar los resultados es importante considerar que los montos de pensión de CASEN 2013 se desvían de forma significativa de aquellos que resultan de los datos administrativos, lo que impacta las brechas en los montos de pensión. Esto se debe al hecho de que los montos de pensión de CASEN 2013 son auto-reportados, lo que puede estar generando una diferencia con los montos de pensión reales recibidos por los pensionados. Las brechas que se obtienen con datos de CASEN 2013 entre hombres y mujeres son más pequeñas que las que se obtienen de los montos promedio de pensión provenientes de los datos administrativos (54% para pensiones de vejez auto-financiadas + APS, usando datos administrativos, y 23% usando datos de CASEN 2013 de montos de pensión de vejez, indistintamente de si son pensiones contributivas o no contributivas). No obstante, se decidió utilizar esta encuesta puesto que el objetivo del análisis es enfocarse en distintos grupos de interés, como por ejemplo los hombres y mujeres casadas. Esta es la única fuente de información con la que es posible cruzar estado civil y nivel educacional y montos de pensión con grupos suficientemente grandes³⁷.

Las brechas de género en los montos de pensión se definen como la diferencia porcentual entre el monto promedio de las pensiones individuales de todas las mujeres –captadas por la Encuesta CASEN 2013- y el monto promedio de las pensiones individuales del grupo de hombres comparable³⁸. Para calcularlas se consideró todos los montos de pensiones provenientes del pilar auto-financiado y del solidario para las personas sobre 65 años de edad, utilizando la siguiente fórmula:

$$100\% - \frac{\text{Monto promedio de pensión de mujeres}}{\text{Monto promedio de pensión de hombres}} \%$$

37 Para un mayor desarrollo de los detalles metodológicos, ver Anexo Metodológico. Variables asociadas a la historia vital o laboral del individuo no fueron posibles de utilizar, puesto que CASEN 2013 no recoge ese tipo de información. Tampoco se pudo entregar información sobre las brechas de género en los montos de pensión para hombres y mujeres con y sin hijos, debido a que CASEN 2013 dirige tal pregunta únicamente a las mujeres y no a los hombres.

38 Se siguió la propuesta del informe del Ministerio de Asuntos Familiares, ciudadanos mayores, mujeres y jóvenes alemán (Flory, 2011).

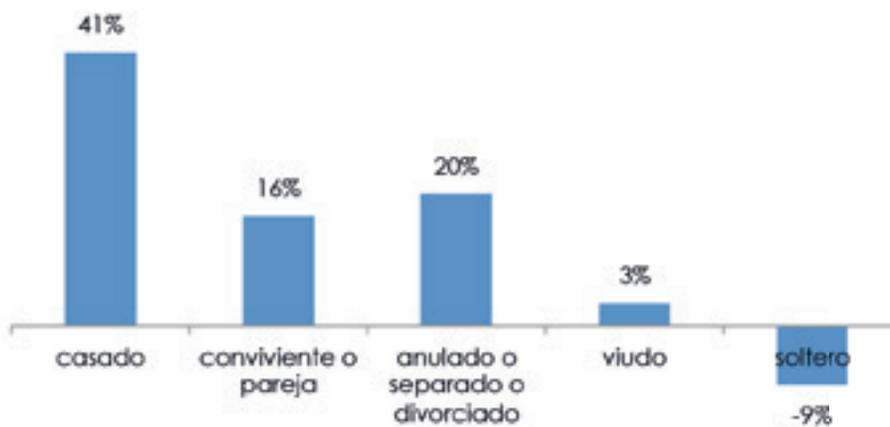
Es importante notar que mientras más grande sea la brecha de género de pensiones, más baja es la pensión promedio de vejez auto-financiada de las mujeres en comparación a la de los hombres. Por ej.: Si la pensión promedio de las mujeres es de \$100.000 y el promedio de la pensión de los hombres es \$200.000, entonces la brecha de género en las pensiones será de 50%. Si la pensión promedio de las mujeres es de \$150.000 y el promedio de pensión de los hombres es de \$200.000, las brecha de género en las pensiones será de 25%.

La literatura sobre brechas de género en el mercado laboral indica que el estado civil es uno de los determinantes de la participación laboral femenina y de la densidad de cotizaciones

(Cumsille 2015). Las brechas en las tasas de participación laboral entre hombres y mujeres alcanzan los 38 puntos porcentuales entre los casados –la tasa de participación laboral femenina es de 41%, mientras que de los hombres es de 79%– entre los convivientes la brecha es de 36 puntos porcentuales, aquí los hombres tienen una tasa de participación laboral de 91%, y las mujeres de 55%. Los solteros, en cambio, tienen una brecha que alcanza los 8 puntos porcentuales, donde 56% es la tasa de participación laboral de los hombres, la de las mujeres de 48%. Una tendencia similar a la del mercado laboral se puede ver en el caso de las brechas en los montos de pensión. Las brechas de género más grandes se observan entre los casados, luego los anulados y separados y separados (ver Gráfico 46).

Gráfico 46:

Brechas de género en la pensión de vejez total, según estado civil



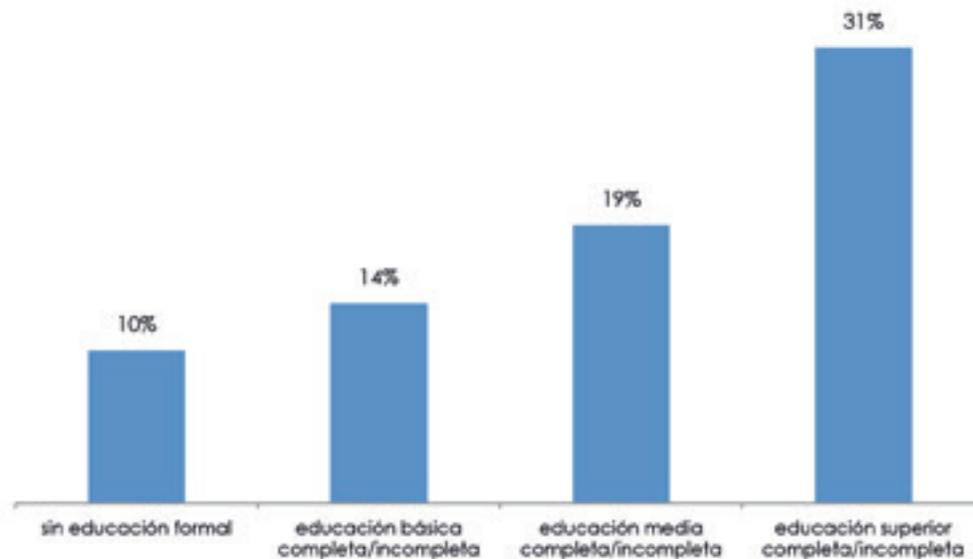
Fuente: Elaboración propia a partir de datos Encuesta CASEN 2013

Adicionalmente, se observó que las brechas salariales entre hombres y mujeres aumentaban a medida que el nivel educacional lo hacía. La tendencia respecto de las brechas en los montos de pensión es similar, según se observa en el

Gráfico 47. Mientras las brechas de género en las pensiones de vejez total son de 10% entre los que no tienen educación formal, llegan a ser del 31% entre los que tienen educación superior completa o incompleta.

Gráfico 47:

Brechas de género en pensiones de vejez total, según nivel educacional



Fuente: Elaboración propia a partir de datos Encuesta CASEN 2013

2.2.4. Densidad de cotizaciones

Otra determinante del actual sistema de pensiones chileno es la capacidad de una persona para acumular un mayor saldo en su cuenta de capitalización individual. Esta capacidad se encuentra determinada fuertemente por la frecuencia y la periodicidad de los aportes que realice durante su vida laboral activa. Su medición se denomina densidad de cotizaciones³⁹, que mide la proporción de cotizaciones que un afiliado realiza durante toda su vida en edad de trabajar.

Si se observa el promedio de la densidad de cotizaciones en Chile, este alcanza un 41,7%, es decir los afiliados cotizan en promedio menos que la mitad de su vida laboral. Al diferenciar por sexo, se pueden observar brechas entre hombres y mujeres en las densidades de contribución, donde éstas en promedio cotizan algo más que 1/3 (33,3%) de su vida laboral, mientras que los varones en promedio casi la mitad de sus vidas (48,8%).

Cuadro 12: Densidad de Cotizaciones 1980-2009. Afiliados entre 18 y 60 años de edad

PERCENTIL	MUJERES	HOMBRES	TOTAL
p10	0%	0,9%	0,0%
p25	5%	21%	11,5%
p50	25,7%	52,6%	39,8%
Promedio	33,3%	48,8%	41,7%
p75	56,3%	75,3%	69,2%
p90	80,7%	90,1%	86,6%

Fuente: Elaboración propia con Datos Administrativos

39 Para mayor detalle sobre el modo de cálculo, revisar Comisión Pensiones 2015b, sección 5.3.1.1.

Sin embargo, hay que considerar que aproximadamente un 15,1% de las personas entre 18 y 60 años no se encuentra afiliada al sistema de pensiones (22% mujeres y 8% hombres). Al incluir a los no afiliados en el cálculo de las densidades de cotización, estas disminuyen considerablemente, tanto para hombres como para las mujeres, pero afectando especialmente a las primeras. De esta forma, $\frac{1}{4}$ de las mujeres no presenta densidad de cotización, es decir no ha contribuido al sistema. Por otro lado, un 50% de las mujeres han contribuido menos de $\frac{1}{5}$ de su vida laboral, mientras que la misma proporción de hombres ha aportado durante la mitad de sus vidas laborales al sistema de pensiones (ver Cuadro 13).

 **Cuadro 13: Densidad de Cotizaciones 1980-2009. Afiliados y no afiliados entre 18 y 60 años de edad**

PERCENTIL	MUJERES	HOMBRES	TOTAL
p10	0%	0%	0%
p25	0%	12,3%	0%
p50	12,8%	47,5%	28,1%
Promedio	26%	44,8%	35,4%
p75	46,9%	73,6%	64,5%
p90	76,1%	88,9%	84,2%

Fuente: Elaboración propia con Datos Administrativos

Aunque estas brechas en las densidades de cotización se condicen con los largos períodos de inactividad laboral presentados por las mujeres – lo que también podría deberse a su mayor participación por sobre los hombres en trabajos informales- y los períodos de inactividad menor de los hombres, el promedio de densidad de cotización es más bajo que el tiempo promedio que hombres y mujeres se encuentran ocupados durante su vida activa. Mientras el promedio del tiempo que un hombre entre 18 y 60 años se encuentra activo es de 53,3%, la densidad de cotizaciones promedio es más baja, 44,8%. Lo mismo sucede para las mujeres, mientras en promedio las mujeres trabajan $\frac{1}{3}$ de su vida laboral (29,1%), la densidad de cotizaciones es más baja, con un 26%, lo que sugiere la existencia de otros factores que influyen sobre las densidades de cotizaciones, además de las interrupciones en las trayectorias laborales, como por ejemplo

la informalidad, desempeñarse como independiente y la evasión y/o elusión previsional.

Cumsille (2015) estimó los efectos que tienen variables socio-demográficas y las trayectorias laborales sobre la densidad de cotizaciones de hombres y mujeres. Sus resultados muestran que a mayor nivel educacional, mayor densidad de contribuciones, lo que probablemente se relacione –sugiere la misma- al tipo de trabajo al que acceden personas más educadas. El estado civil también afecta las densidades de cotización de mujeres y hombres, pero de forma distinta; mientras que el estar casado en el caso de los hombres aumenta su densidad, estar soltera para las mujeres tiene el mismo efecto. Al comparar a una mujer bajo las mismas condiciones (de 46 años, 12 años de educación, que creció en una vivienda pobre y con una madre que tuvo menos de 8 años de educación formal), estar soltera predice densidades de contribución más altas que estar casada (51% vs 36%).

Las trayectorias laborales también influyen en la densidad de contribuciones, según estimó Cumsille (2015), específicamente un aumento en las horas promedio trabajadas en la semana y los meses en cualquier tipo de empleo, aumenta la densidad de contribuciones, teniendo un efecto más grande en las mujeres. Estar en una relación contractual y un aumento en los meses que se tiene un contrato formal aumenta significativamente las densidades de contribución para los hombres, mientras que esto no tiene un efecto sobre las mujeres. El aumento de los meses no trabajados por estar cuidando a menores o personas mayores reduce significativamente la densidad de contribuciones de las mujeres y hombres, pero de manera más importante en las primeras.

De forma exploratoria Cumsille (2015) midió, a su vez, el efecto que tienen las características del hogar de origen, la educación de la madre y si la madre trabajó fuera del hogar sobre la densidad de contribuciones del hijo/a. Primero, estima que a mayor nivel socio-económico de la familia de origen, mayor será la densidad de contribuciones de los hombres. Sin embargo, para las mujeres el único efecto significativo se observa al comparar hijas que crecieron en un hogar “de clase media” en comparación a las que crecieron en un hogar de extrema pobreza. Esto según Cumsille (2015) sugiere la existencia

de un patrón de género en la manera en que las condiciones socio-económicas afectan las contribuciones en el sistema de pensiones: estas afectan principalmente a los hombres. A diferencia de este resultado, el haber tenido una madre que trabajó fuera del hogar cuando el entrevistado era niño afecta de manera positiva y significativa únicamente la densidad de contribuciones de las mujeres y no así la de los hombres. La autora sugiere que es importante tomar en consideración que –a la luz de este resultado– la inserción femenina en el trabajo no solamente tiene un efecto positivo sobre su contribución al sistema, sino también sobre la de las mujeres de

la próxima generación. Por último, el tener una madre con un nivel educacional más alto, predice un aumento de las densidades de contribución, tanto en hombres como en mujeres.

La densidad de cotizaciones afecta el saldo que una persona acumula en su cuenta de capitalización individual, sin embargo, haciendo un cruce simple entre distintos tramos de densidad de cotizaciones y el monto promedio de las pensiones pagadas de hombres y mujeres, se observa que para tramos de densidades de cotización iguales entre hombres y mujeres, los montos promedios de pensión de las mujeres son más bajos (ver Cuadro 14).

 **Cuadro 14: Promedio primeras pensiones por número de meses cotizados.**

Tramos	Tramos de meses cotizados	Monto de Pensión Promedio		
		MUJERES	HOMBRES	TOTAL
Tramo bajo (<25%)	(1-35)	\$9.951	\$21.665	\$13.650
Tramo medio bajo (26%-50%)	36-146	\$29.632	\$65.880	\$43.370
Tramo medio alto (51%-75)	147-285	\$103.355	\$177.629	\$139.933
Tramo alto (>76%)	286-386	\$271.273	\$400.143	\$344.550
Sin información	0 meses cotizados	\$163.990	\$500.394	\$304.610
TOTAL		\$90.357	\$204.652	\$140.875

Fuente: Elaboración propia en base a datos administrativos de la Superintendencia de Pensiones.

Esto implica que existen otros factores, además de la periodicidad y frecuencia del número de meses cotizados, que están explicando las diferencias en los montos de pensión de hombres y mujeres. Se indaga a continuación en algunos de estos posibles factores.

2.2.5. Contribuciones, rentabilidad, bono de reconocimiento y Pilar Solidario

Otros determinantes de los montos de pensión que reciben hombres y mujeres son el monto de contribuciones realizadas –que afecta directamente el fondo acumulado– y la rentabilidad que estos fondos han tenido. Estos dos factores son relevantes para explicar los montos de pensión de un sistema de capitalización individual puro; sin embargo en Chile existe también un Pilar Solidario, que beneficia principalmente a las

mujeres. Por esta razón se realizó un ejercicio de simulación de montos de pensión, en el cual se descompuso las primeras pensiones obtenidas entre los años 2015-2030 en cuatro componentes: las contribuciones, la rentabilidad, el bono de reconocimiento y el Pilar Solidario, para observar qué porcentaje de los montos de pensión proyectados se explican por cada una de estas variables. El efecto se mide sobre montos de pensión proyectadas (2020-2035).

En el Cuadro 15 se muestra que un 54% del monto promedio de la primera pensión proyectada (2020-2035) de las mujeres es explicado por el aporte del Pilar Solidario, mientras que para los hombres explica el 26,4%. Para estos últimos la rentabilidad resulta más relevante, alcanzando a explicar el 40,7% del monto promedio de la primera pensión proyectada (2020-2035).

Cuadro 15: Participación de cuatro componentes en el monto promedio de las primeras pensiones 2025-2030

Promedio Primeras Pensiones 2025-2030 \$ de 2013	PARTICIPACIÓN DE CADA COMPONENTE				
	Monto Primera Pensión	Contribucio nes	Bono Reconocimi ento	Rentabilid ad	Pilar Solidario
Hombre	\$171.252	32.1%	0.9%	40.7%	26.4%
Mujer	\$113.066	22.8%	0.0%	23.1%	54.2%
Todos	\$142.631	28.4%	0.5%	33.8%	37.2%

Fuente: Elaboración propia en base a Modelo de Simulación de Pensiones.

Cuando se toma en consideración las medianas de las primeras pensiones proyectadas (2020-2035) -que difieren en sus montos respecto del promedio- se tiene que para las medianas de las primeras pensiones proyectadas (2025-2035) de las mujeres el Pilar Solidario es más importante aún, explicando el 70,9% de este monto. Para las medianas de las primeras pensiones proyectadas (2025-2035) en hombres, disminuye la importancia de la rentabilidad (32,3%) y aumenta la del pilar solidario (35,7%).

Cuadro 16: Participación de cuatro componentes en la mediana de las primeras pensiones 2025-2030

Mediana Primeras Pensiones 2025-2035 \$ de 2013	PARTICIPACIÓN DE CADA COMPONENTE				
	Monto Primera Pensión	Contribucio nes	Bono Reconocimie nto	Rentabilid ad	Pilar Solidario
Hombre	\$149.478	31.5%	0.5%	32.3%	35.7%
Mujer	\$98.306	16.9%	0.0%	12.2%	70.9%
Todos	\$121.164	25.5%	0.1%	22.3%	52.1%

Fuente: Elaboración propia en base a Modelo de Simulación de Pensiones.

Estos resultados muestran que el pilar solidario seguirá siendo importante para una parte importante de las pensiones de las mujeres en el futuro, mientras que la rentabilidad y las contribuciones seguirán siendo más importantes para los hombres, lo que sugiere que variables distintas afectan los montos de pensión de forma distinta según sexo. Se constata con estos resultados que

el actual funcionamiento del sistema basado en contribuciones individuales (junto con la rentabilidad de los fondos) se ajusta en particular y en mayor medida a los hombres y no a las mujeres. Se muestra una clara diferenciación por género, siendo financiadas las pensiones de las mujeres -en mayor medida- por el pilar no contributivo, y la de los hombres por el pilar contributivo.

2.2.6. Tablas de mortalidad y edad legal de jubilación

Varios autores han sostenido que las brechas de género en el sistema de pensiones persisten, no solamente por factores externos al mismo, sino que también por las mismas reglas del sistema que las producen y magnifican (Arenas de Mesa & Montecinos, 1999; Bertranou & Arenas, 2003; Pautassi 2004; Mesa-Lago & Bertranou, 2015). Las tablas de mortalidad utilizadas para calcular las pensiones se construyen en base a la esperanza de vida de hombres y mujeres. Esta última es utilizada para la construcción del factor de anualidad utilizado en el cálculo, lo que implica que a mayor esperanza de vida, mayor es el factor de anualidad, por lo cual menor será el beneficio recibido por la mujer, dado que ellas tienen esperanzas de vida mayores que los hombres (Arenas & Gana, 2011). De esta manera el uso de tablas de expectativas de vida diferenciadas por sexo para calcular las pensiones, es un factor que afecta las brechas de género de las pensiones y que proviene del mismo⁴⁰.

A este respecto, en Chile actualmente se utiliza una tabla de mortalidad (RV-2009), que calcula una sobrevivida a las mujeres de 29,46 años. Es decir, estima que las mujeres a los 60 años de edad –correspondientes a la edad legal de jubilación– tienen una expectativa de sobrevivida de 29,46 años. A los hombres, en cambio, se les calcula una sobrevivida de 20,07 años, cumplidos los 65 años de edad (legal de jubilación). A partir del 2016 empezarán a regir nuevas tablas de mortalidad (RV2014), que aumentarán la sobrevivida estimada, tanto de mujeres como de hombres. A las primeras se les aplicará una expectativa de vida de 32,27 años a los 60 años, y a los hombres una de 21,66 años a los 65 años. Esta situación puede considerarse en relación a varios países, como todos los pertenecientes a la Unión Europea, los cuales han determinado la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en los regímenes de seguridad social, prohibiendo el uso de tablas de mortalidad diferenciadas por sexo (Arenas & Gana, 2001).

40 El antiguo sistema de reparto no consideraba el uso de la esperanza de vida en el cálculo del beneficio recibido por el individuo, por lo cual este factor no afectaba negativamente a las mujeres (Arenas & Gana, 2001).

Las diferencias en la edad legal de jubilación también constituyen un factor que afecta las brechas de género en el sistema de pensiones. En Chile, actualmente las mujeres tienen por edad legal de jubilación los 60 años, mientras que la de los hombres es de 65 años. Esto significa que las mujeres tienen un período de acumulación menor que el de los hombres, al mismo tiempo que tienen una expectativa de vida mayor; esta situación afecta los montos de pensión de las mujeres negativamente (Arenas de Mesas & Montecinos, 1999; Bertranou & Arenas, 2003). Arenas & Gana (2001) realizaron una estimación del efecto de las diferentes edades legales de jubilación sobre las tasas de reemplazo de hombres y mujeres, mediante un modelo se simulación. Sus resultados arrojan que la diferencia en la tasa de reemplazo de una mujer que se retira a la edad de 65 años y otra que lo hace a la edad de 60 años es considerable: de 19 puntos porcentuales.

2.3. Cambios demográficos y en la composición de los hogares

Existen otros factores como los demográficos y asociados al cambio en la estructura de los hogares, que se vinculan con los sistemas de pensiones e inciden en las relaciones de género que estos sistemas manifiestan.

Esta sección da cuenta de algunos de los cambios que Chile ha experimentado en el último tiempo, como la disminución del porcentaje de la población joven y un aumento en la concentración porcentual en las edades más avanzadas, además del aumento en la expectativa de vida. Esto a su vez ha impactado a toda la población chilena, puesto que se ha incrementado la proporción de hogares con presencia de al menos una persona mayor de 60 años. Por otro lado, las tasas de fecundidad han llegado actualmente a niveles inferiores a 2, lo que se condice con la reducción de la cantidad de miembros que componen un hogar y la disminución del promedio de niños menores por edad.

A su vez, la composición de los hogares ha cambiado, aumentando la proporción de hogares con jefatura femenina y los hogares nucleares monoparentales –aquellos constituidos por un jefe/a de hogar con hijos o hijastros– siendo especialmente relevante el aumento de este tipo de hogares encabezados por mujeres. A esto se

suman dos tendencias adicionales; el aumento de las convivencias y el aumento del tiempo que las personas permanecen solteras, explicado por el retraso en las edades en las que se contrae matrimonio.

Ambos cambios resultan relevantes para un análisis del sistema de pensiones desde un enfoque de género. Por un lado, los cambios demográficos se relacionan con las demandas y desafíos que los sistemas de pensiones deben enfrentar; una población que envejece cada vez más y que en su mayoría estará compuesta por mujeres –que tienen expectativas de vida mayores que los hombres– y que están mayoritariamente cubiertas por pensiones no contributivas en la actualidad. Además, la baja en los índices de natalidad plantea un desafío a la base contributiva sobre la cual se sostiene un sistema de pensiones, especialmente en su componente de capitalización individual.

Por otro lado, el aumento de los hogares mono-parentales plantea un desafío especial a la conciliación del trabajo remunerado, realizado en el mercado laboral, y el no remunerado, llevado a cabo en los hogares. Esto es especialmente relevante en un contexto en el que el costo de las labores de cuidado de niños y personas mayores es asumido mayoritariamente por el propio hogar, dificultando con ello la inserción laboral remunerada por parte de los que realizan estas actividades. Un sistema de pensiones debe tomar en consideración estos cambios, puesto que este genera resultados en función de la realización de trayectorias laborales y vitales, mediante la asignación de beneficios y costos a las mismas. A su vez, el aumento de convivencias y el retraso de las edades en las que se contrae matrimonio son cambios que afectan el diseño de algunos sistemas de pensiones, justamente de aquellos que garantizan el acceso de las mujeres a algunos beneficios, en función de su estado civil como casadas/viudas.

2.3.1. Envejecimiento acelerado y cambio en la estructura de edades

Las mujeres han tenido permanentemente una esperanza de vida mayor que la de los hombres, brecha que en la actualidad alcanza unos 6 años promedio. Al año 2015, la esperanza de vida para las mujeres es de 81,69 años y para

los hombres de 76,52 años, mientras que para el año 2050, según proyecciones preliminares del INE, la esperanza de vida al nacer llegaría a los 84,74 años para las mujeres y 80,77 años para los hombres⁴¹.

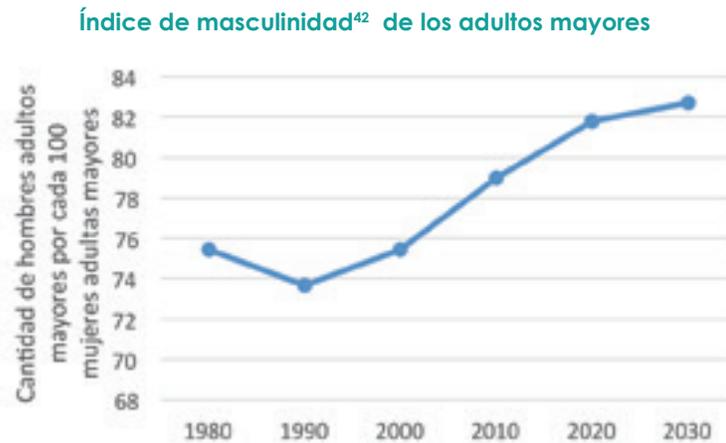
Al creciente aumento de las expectativas de vida, se suma que desde la década de los 60 se ha producido un sostenido descenso de las tasas de fecundidad –llegando actualmente a niveles inferiores a 2, cifra necesaria para que se produzca el reemplazo de la población– y mortalidad, que ha generado un cambio en la estructura por edad de la población, que ha hecho de Chile un país con un proceso de envejecimiento acelerado.

Como consecuencia de estos cambios, se espera que la población de personas mayores se componga por una mayor proporción de mujeres que de hombres. Según proyecciones del INE y CELADE del 2014 para el período 1950-2050, las mujeres de 60 años y más superarían para el año 2030 el millón trescientas mil personas. En el caso de los hombres esta población alcanzará el millón cien mil personas.

Por otro lado, pese a que la población femenina supera a la masculina, esta tendencia se ha ido mitigando con el correr del tiempo, como se despliega en el Gráfico 48. En efecto, mientras en 1990 existían 73 hombres mayores por cada 100 mujeres mayores, en 2010 había 79 hombres por cada 100 mujeres, en 2025 esta cifra se estabilizaría en 82.

41 INE (2014). Proyecciones de Población de Chile para el Período 2020-2050 por encargo de la Comisión Asesora Presidencial sobre el Sistema de Pensiones.

Gráfico 48:



Fuente: INE-CELADE. Chile, Estimaciones y proyecciones de población por sexo y edad. Total país 1950-2050.

Estos cambios demográficos tienen un correlato en las transformaciones a nivel de composición de los hogares. Por un lado, se observa un aumento de la proporción de hogares que cuentan con la presencia de al menos una persona mayor a los 60 años. Al 2013, un total de 38,86% hogares tienen presencia de personas mayores. Además, los hogares con presencia de personas mayores tienen en una mayor proporción jefaturas de hogar femeninas, que masculinas (ver Cuadro 17).

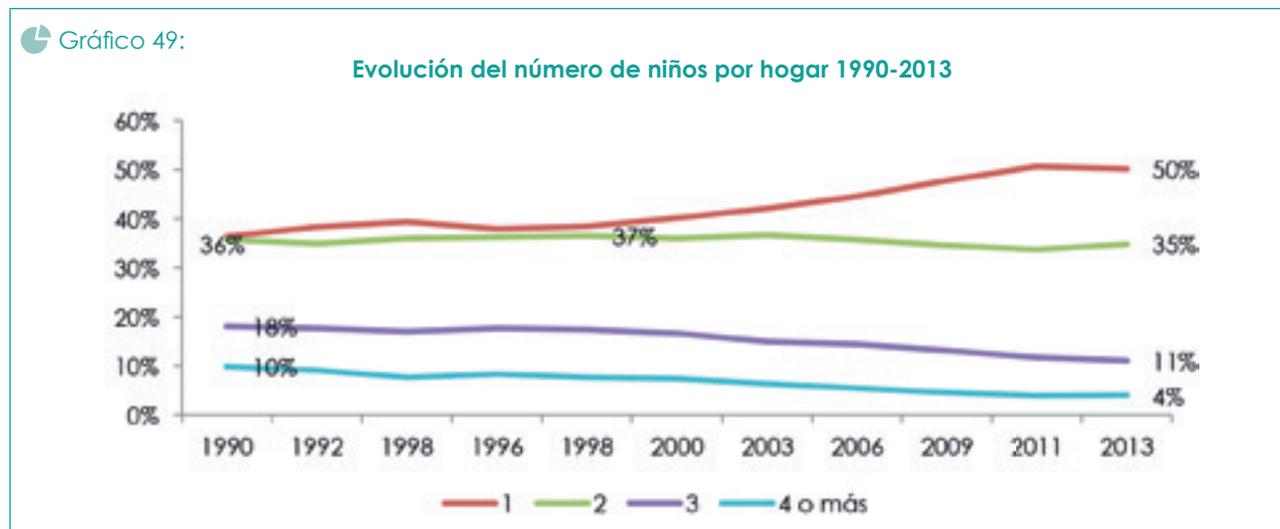
Cuadro 17: Tipos de hogar, según sexo de la jefatura de hogar

Tipología de Hogar	Jefatura de hogar masculina (%)	Jefatura de hogar femenina (%)	Total Tipo de Hogar (%)
Hogar Tipo 1. Hogares sin presencia de personas mayores.	63,98	56,5	61,14
Hogar Tipo 2. Hogares con presencia de personas mayores y donde el jefe de hogar no es persona mayor.	5,3	6,18	5,63
Hogar Tipo 3. Hogares con presencia de personas mayores, donde el jefe de hogar sí es adulto mayor y hay presencia de personas no mayores.	18,31	20,86	19,28
Hogar Tipo 4. Hogares compuestos sólo por personas mayores.	12,41	16,46	13,95

Fuente: Elaboración propia con datos CASEN 2013

42 El índice de masculinidad mide la cantidad de hombres adultos mayores por cada 100 mujeres adultas mayores. Si el índice de masculinidad llega a 100, significa que existen 100 hombres adultos mayores por cada 100 mujeres, esto es, la misma cantidad de hombres que mujeres.

Por otro lado, se observa un aumento de los hogares con presencia de un niño por hogar, pasando de 36% en 1990 a 50% en 2013; y una disminución del promedio de niños por hogar, pasando de 1,4 menores por hogar en 1990 a 0,84 en 2013 (ver Gráfico 49).



Fuente: Elaboración Propia a partir de CASEN 1990-2013

2.3.2. Composición de los hogares, convivencias y matrimonios

Se analizó la composición de los hogares de acuerdo a la tipología de hogares utilizada por el Ministerio de Desarrollo Social, la cual los clasifica en base a la presencia o ausencia de determinados integrantes del hogar, de acuerdo a la variable relación de parentesco entre los miembros que lo integran y su relación con la persona identificada como jefe de hogar. Esta tipología define cinco tipos de hogares:

- (i) hogar unipersonal, constituido por una sola persona que es el (la) jefe (a) de hogar;
- (ii) nuclear biparental, constituido por matrimonio o unión de hecho sin hijos o hijastros y matrimonio o unión de hecho con hijos o hijastros de cualquier estado civil, siempre y cuando estén solos, esto es, sin cónyuge o conviviente o hijos o hijastros;
- (iii) nuclear monoparental, constituido por jefe/a de hogar con hijos o hijastros de cualquier estado civil, siempre y cuando estén solos, esto es, sin cónyuge o conviviente o hijos o hijastro;

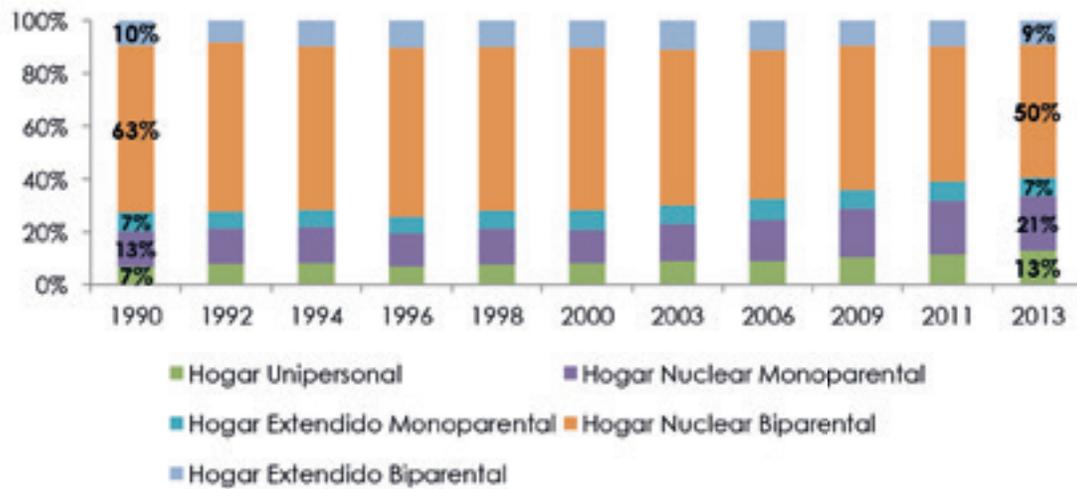
(iv) extenso biparental, constituido por un hogar nuclear biparental más cualquier otro pariente del jefe/a de hogar no nuclear -no hay presencia de miembros no parientes del jefe de hogar

(v) extenso monoparental, constituido por un hogar nuclear monoparental más cualquier otro pariente del jefe/a de hogar no nuclear -no hay presencia de miembros no parientes del jefe de hogar.

Se observa que entre 1990 y 2013 hay un aumento del porcentaje de hogares nucleares monoparentales en 9 puntos porcentuales; por otra parte, el porcentaje de hogares nucleares biparentales ha disminuido, pasando de representar en 1990 el 63% de los hogares a constituir el 50% en 2013; finalmente el porcentaje de hogares unipersonales ha aumentado del 7% al 13% (ver Gráfico 50).

Gráfico 50:

Evolución de hogares, según tipología de hogares CASEN 1990-2013

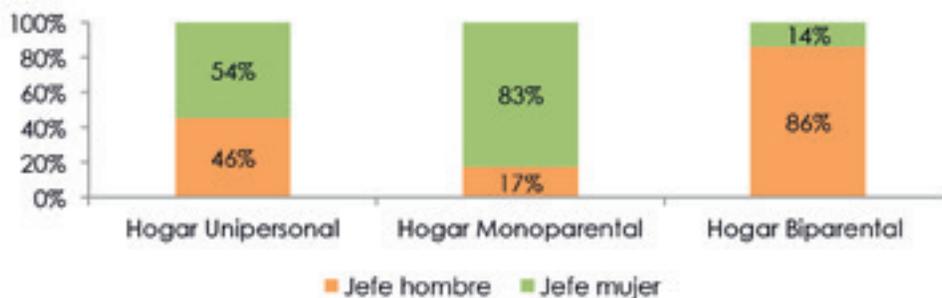


Fuente: Elaboración Propia a partir de CASEN 1990-2013

Para el 2013, del total de familias monoparentales –ya sean extendidos o nucleares–, un 83% presenta una jefatura femenina, es decir, son mono-marentales, mientras que del total de hogares biparentales –ya sean extendidos o nucleares– el 86% lo representan hogares de jefatura masculina. En tanto que los hogares unipersonales están constituidos mayoritariamente por mujeres (54%) (ver Gráfico 51).

Gráfico 51:

Hogares unipersonales, monoparentales y biparentales según tipo de jefatura, 2013

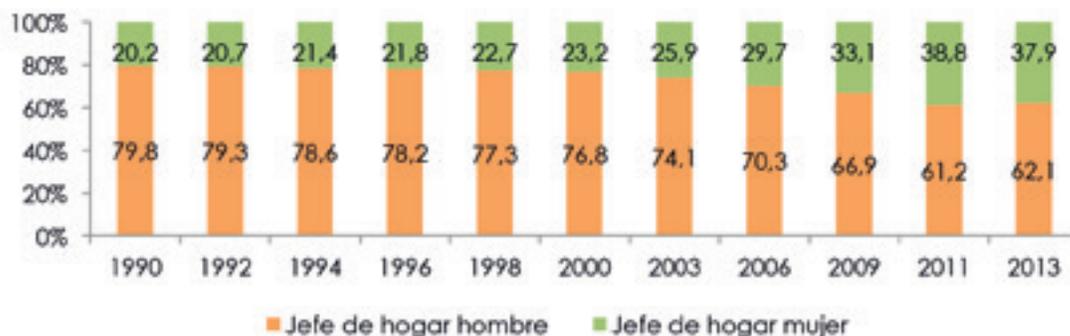


Fuente: Elaboración Propia a partir de CASEN 2013

Por otro lado, entre 1990 y 2013, los hogares con jefatura femenina han aumentado de manera constante, subiendo de un 20,2% a un 37,9%. Al mismo tiempo, la proporción de hogares con jefatura masculina con respecto del total de hogares ha disminuido en 17 puntos porcentuales (ver Gráfico 52).

Gráfico 52:

Evolución de hogares según jefatura masculina y femenina 1990-2013 (%)

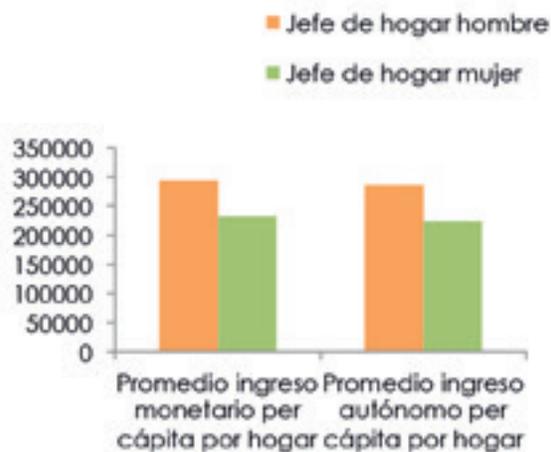


Fuente: Elaboración Propia a partir de CASEN 1990-2013

De los hogares con jefatura femenina a 2013, un 40% son nucleares mono-marentales, un 15% son hogares extendidos mono-marentales, un 17,8% son hogares nucleares biparentales y 20% son unipersonales. En el caso de los hogares con jefatura masculina, las tendencias son distintas; el tipo de hogar más representado son los nucleares bi-parentales con el 70%, el 14% está representado por hogares extendidos biparentales, y el 9% por hogares unipersonales.

Se observan grandes diferencias entre los ingresos de los hogares con jefatura femenina y masculina. Mientras en 2013 el ingreso autónomo per cápita de los hogares con jefaturas masculina fue de \$286.489, los hogares con jefas de hogares mujeres perciben \$223.885 per cápita. Si se observa el ingreso monetario per cápita, el monto aumenta para ambos, persistiendo sin embargo las brechas entre hogares. El ingreso monetario per cápita por hogar de los con jefatura masculina es de \$294.055, mientras en los hogares con jefatura femenina es de \$233.077⁴³ (ver Gráfico 53).

Gráfico 53:
Promedio del ingreso monetario e ingreso autónomo per cápita por hogar, según tipo de jefatura (2013)



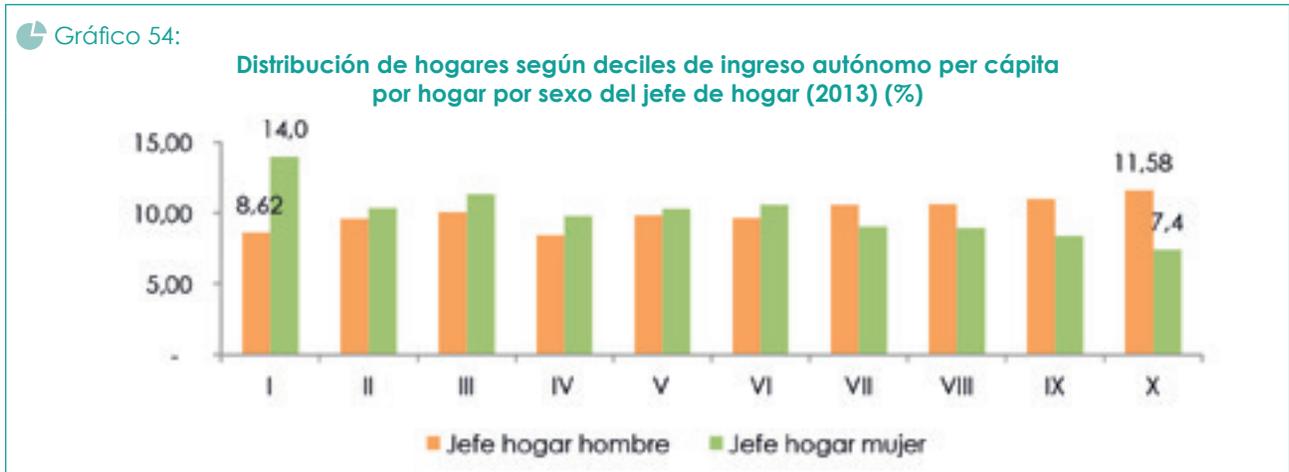
Fuente: Elaboración Propia a partir de CASEN 2013

43 La mediana de ambos tipos de ingresos per cápita por hogar muestra diferencias según el sexo del jefe de hogar. La mediana del ingreso monetario per cápita por hogar de los hogares con jefes hombres se ubica en \$170.585, en cambio, en los hogares encabezados por mujeres se ubica en \$143.750. En el caso de la mediana del ingreso autónomo, ésta se ubica en las jefaturas masculinas en \$163.500 y en las femeninas en \$135.000.

Además, al observar la distribución de deciles de ingreso autónomo del hogar per cápita según sexo de la jefatura de hogar, se tiene que existen brechas importantes especialmente en la distribución de hogares en el primer y último decil. Mientras el 14% de los hogares con jefatu-

ra femenina pertenecen al decil de menores ingresos, un 8,6% de los hogares encabezados por hombres son de este grupo; en cambio el 11,6% de los hogares con jefes hombres pertenece al decil más rico, en comparación al 7,4% de las familias con jefes mujeres (ver Gráfico 54).

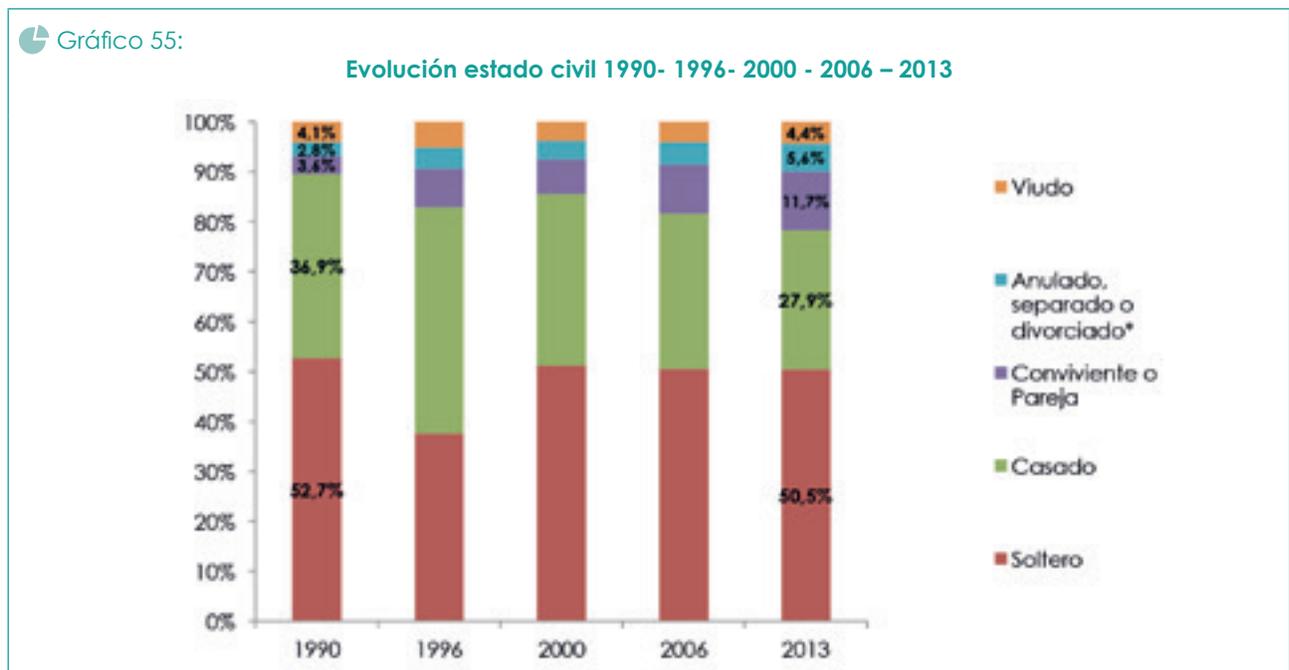
Gráfico 54:



Fuente: Elaboración Propia a partir de CASEN 2013

Otro cambio relevante en términos de composición de los hogares, es el aumento de las personas convivientes o parejas en el período 1990-2013, que ha aumentado de un 3,5% a un 11,7% en ese período de tiempo. Asimismo, la proporción de casados ha disminuido en 9 puntos porcentuales desde 1990 a 2013, mientras que el porcentaje de anulados, separados o divorciados creció de un 2,8% a un 5,6%. Finalmente, la proporción de viudos se ha mantenido constante (ver Gráfico 55).

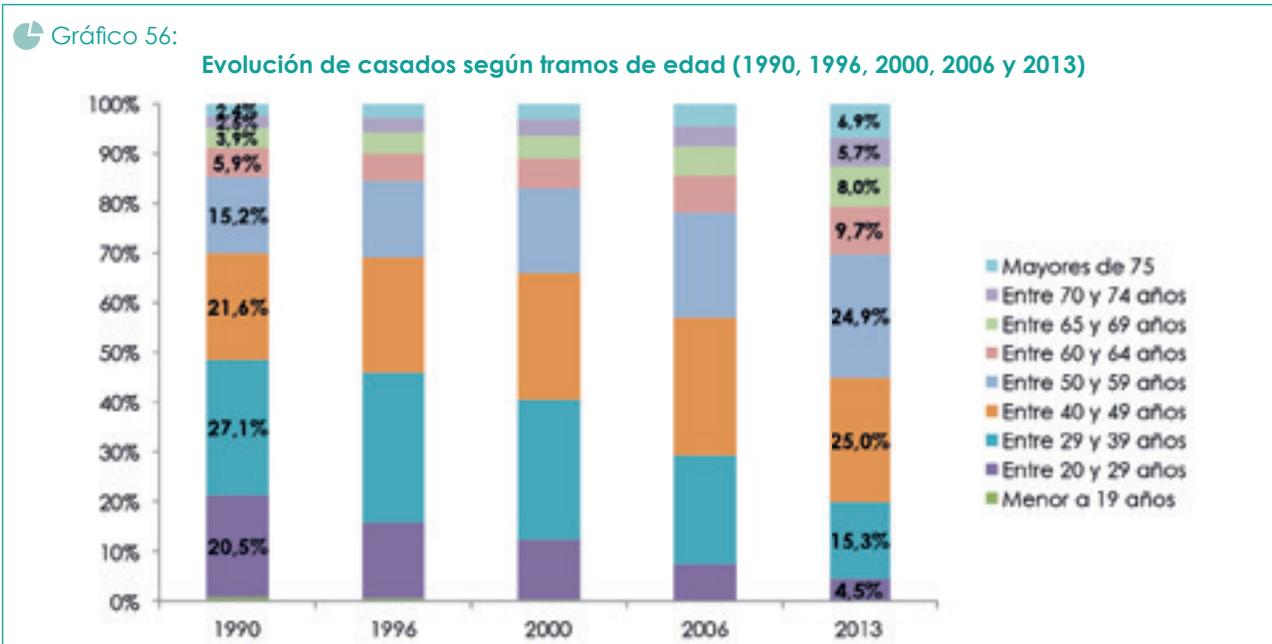
Gráfico 55:



Fuente: Elaboración Propia a partir de CASEN 1990-2013

La evolución del estado civil por tramos de edad entre 1990 y 2013 muestra que las personas se casan a edades más tardías, aumentando el tiempo en que las personas permanecen solteras. La proporción de casados ha disminuido en el tramo de 20 a 29 años en 15 puntos

porcentuales; también ha bajado el porcentaje de casados entre los 29 a 39 años (de un 27% a un 15%, respectivamente). Si en 1990 la mayor proporción de casados se ubicaba entre los 29 y 39 años, en el 2013 ésta se ubicó entre los 40 y 49 años.



Fuente: Elaboración Propia a partir de CASEN 1990-2013

2.4. Salud y calidad de vida en las personas mayores

Las pensiones forman parte de los ingresos de las personas mayores y como tales deben ser analizados como un elemento que puede servir a mejorar la calidad de vida de las personas mayores. Además, la mayor expectativa de vida a la que hombres y mujeres se van a ver cada vez más enfrentados, requiere el estudio de la calidad de vida de aquellos que han cumplido los 60 años de edad. En esta sección se profundiza en este último tema, centrándose en las diferencias en la calidad de vida y envejecimiento de hombres y mujeres. Para esto se ha medido la situación de salud y calidad de vida en su componente biológico y psicológico (prevalencia de enfermedades y dependencia en las personas mayores y la auto-percepción sobre su estado de salud), el social (la relación de las personas mayores con el mundo exterior) y el material (la situación de la vivienda, ingresos y pobreza de las personas mayores).

2.4.1. Salud

Aun cuando las mujeres viven, en promedio, más años que los hombres, la calidad de vida de las mujeres es en casi todas sus dimensiones peor que la de los hombres, y además se presentan diferencias según nivel socio-económico. En primer lugar, en el marco del proyecto "Active life expectancy and obesity in Chilean elders"⁴⁴ se estimó la esperanza de vida con o sin problemas de salud en distintos niveles socioeconómicos para hombres y mujeres. Se observó la existencia de importantes diferencias en las expectativas de vida saludable entre distintos niveles so-

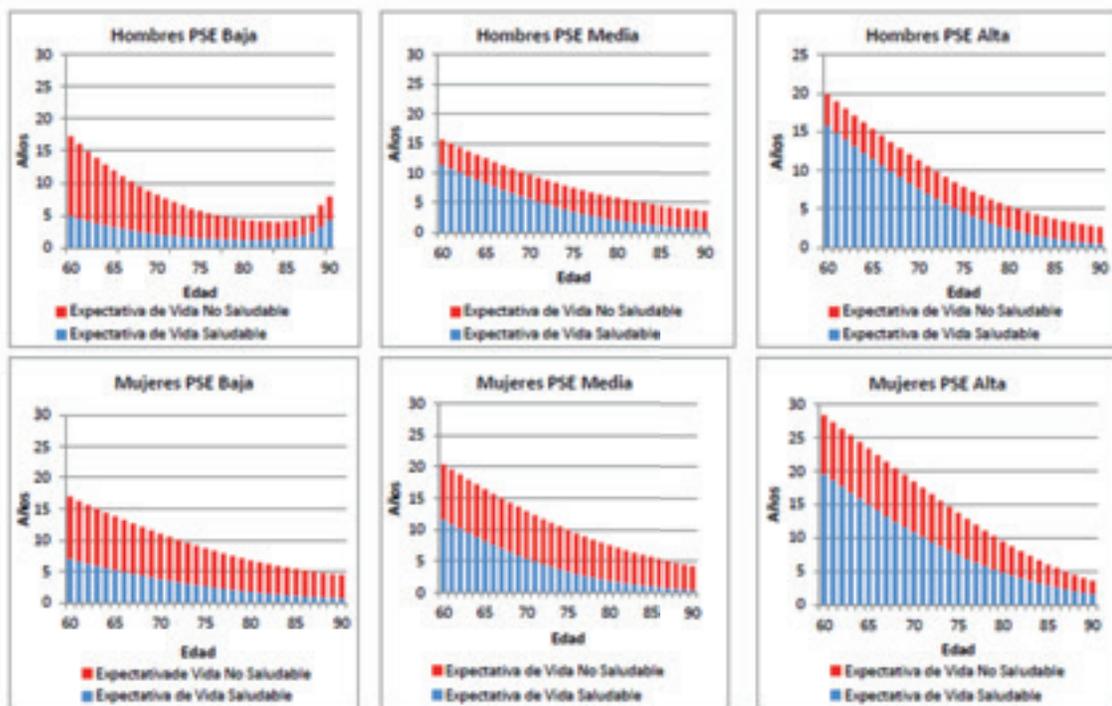
44 En este estudio se efectuó el seguimiento a 10 años (2000-2010) de 1.019 adultos de 60 años del Gran Santiago provenientes de la muestra del estudio SABE: metodología de la encuesta y perfil de la población estudiada. Rev Panam Salud Pública, 2005; 17(5/6):307-319. FONDECYT N° 1080589 otorgado a Albala C, Lebráo ML, León EM, Ham-Ccchande R, Hennins A, Palloni A, Peláez M, Pratts O, 2005.

cioeconómicos y por sexo⁴⁵. Por ejemplo, si a los 60 años las mujeres de estrato socioeconómico bajo tienen una expectativa de vida de 17 años venideros (es decir, viven hasta los 77 años, en promedio), las de clase media tienen 20 años (llegan a 80) y las de clase alta 28 años (88 años). Estos resultados se condicen con la menor prevalencia de limitaciones físicas a medida que aumenta el nivel de ingreso.



Gráfico 57:

Expectativa de Vida Total y Saludable Según Nivel Socioeconómico y Sexo.



Fuente: Fuentes, Alejandra (2013). El Efecto de la Posición Socioeconómica y del Apoyo Social en el Proceso de Discapacidad de Adultos Mayores Chilenos. Tesis para optar al Grado de Doctor en Salud Pública, Universidad de Chile.

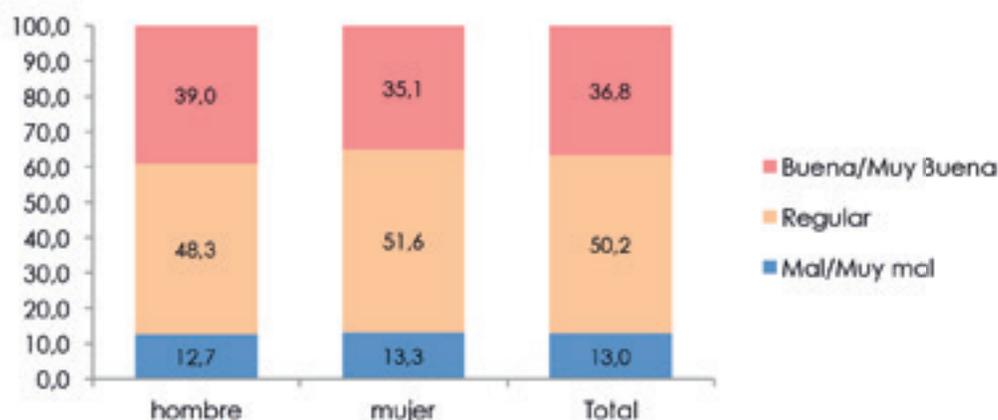
45 Trabajo realizado por Fuentes García en el marco de su tesis doctoral (Fuentes-García A, Sánchez H, Lera L, Cea X, Albala C. [Socioeconomic inequalities in the onset and progression of disability in a cohort of older people in Santiago (Chile)]. Gac Sanit. 2013 May-Jun;27(3):226-32)

Además de existir estas diferencias en las expectativas de vida entre hombres y mujeres, también según datos de CASEN 2013, existe una

mayor proporción de mujeres que hombres que perciben su salud como mala o muy mala y regular (ver Gráfico 58).

Gráfico 58:

Auto Percepción De Salud Adultos Mayores Por Sexo



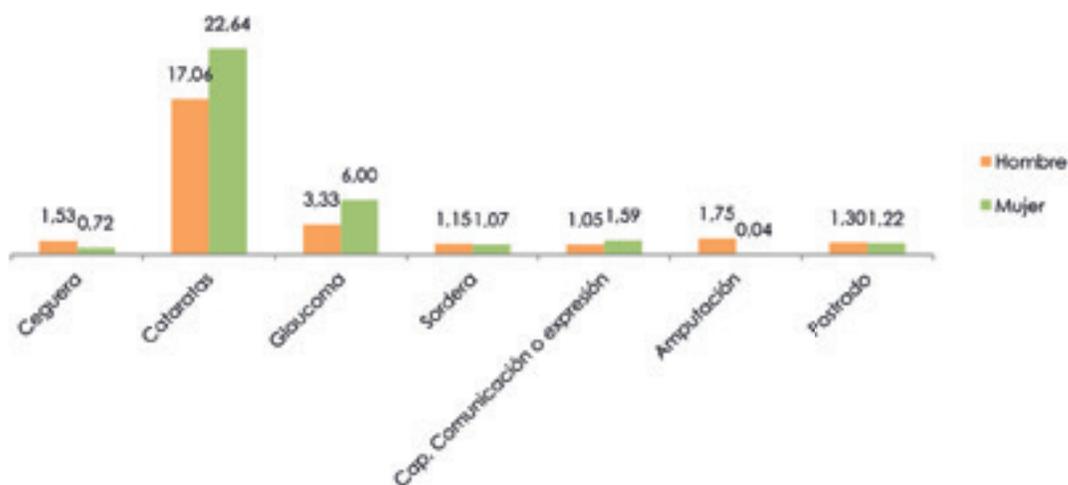
Fuente: Elaboración propia en base a Casen 2013

Además, según la Encuesta Nacional de la Dependencia en las Personas Mayores (2010), una mayor proporción de mujeres mayores que hombres mayores declara sufrir de patologías del sistema sensorial y/o motriz. Así también, la

mayoría de las enfermedades crónicas medidas en el Estudio Nacional de la Dependencia de Personas Mayores (2010), afectan en una mayor proporción a las mujeres que a los hombres (ver Gráfico 59).

Gráfico 59:

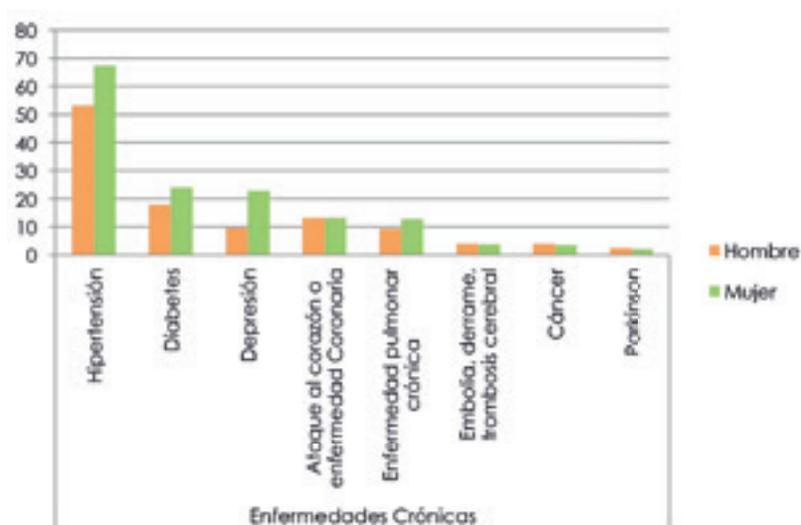
Adultos Mayores según prevalencia declarada de patologías en sistemas sensoriales y/o motrices, por sexo del adulto mayor (%)



Fuente: Estudio Nacional de la Dependencia en las Personas Mayores (2010).

Gráfico 60:

Prevalencia de Enfermedades Crónicas en Personas Mayores según sexo de personas mayores (%)



Fuente: Estudio Nacional de la Dependencia en las Personas Mayores (2010).

Las mujeres mayores también sufren en una mayor proporción dolores, problemas o dolencias en comparación los hombres, a excepción del consumo excesivo de alcohol, que es mayor en hombres (ver Cuadro 18).

Cuadro 18: Adultos mayores según prevalencia de dolores/problemas/dolencias por sexo

Dolor/problema/dolencia	Hombre	Mujer
Dolor de espalda, rodillas, caderas u otra articulación	62,2%	74,0%
Dolor de cabeza	34,7%	47,4%
Problemas para dormir	32,4%	44,9%
Problemas de memoria	30,1%	38,7%
Mal estado de ánimo	26,7%	40,2%
Piernas hinchadas	25,7%	40,4%
Problemas de estómago o de intestino	22,7%	30,7%
Ahogo al caminar o dolor en el pecho	22,5%	28,2%
Tos persistente o dificultad para respirar	23,9%	26,5%
Mareos o desmayos	16,5%	23,5%
Caídas	14,9%	23,8%
Incontinencia o pérdida involuntaria de orina	12,6%	16,0%
Otros síntomas no mencionados	4,2%	4,6%
Consumo excesivo de alcohol	3,2%	1,2%

Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Calidad de Vida 2013

Según el Estudio Nacional de la Dependencia de las personas mayores, encargado por el SENAMA al INTA de la Universidad de Chile⁴⁶ en 2009/2010, la prevalencia total de demencia⁴⁷ en personas de 60 años y más fue 7%; 7,7% en mujeres y 5,9% en hombres; y mayor en residentes de áreas rurales que urbanas (10,3% vs 6,3%). Tanto en hombres como en mujeres, se observó un significativo aumento de la prevalencia a medida que aumenta la edad pasando de 1,2% en el grupo de 60-65 años a 32,6% en el grupo de 85 años y más.

El padecimiento de este síndrome es especialmente relevante al momento de analizar la calidad de vida de las personas mayores, ya que sus consecuencias físicas, psicológicas, sociales y económicas recaen no solo en quienes la padecen sino también en sus cuidadores, la familia y la sociedad en su conjunto⁴⁸.

2.4.2. Dependencia

El envejecimiento y la prevalencia de enfermedades crónicas y la disminución de las funciones corporales y mentales afectan la condición de discapacidad y dependencia⁴⁹ de las personas mayores. El análisis de la dependencia y sus determinantes es una manera de medir el grado de limitación de la funcionalidad de la persona y de la cantidad, tipo y nivel de ayuda de terceros para la realización de las actividades de la vida diaria, sean éstas básicas o instrumentales. Esto también permite prever las condiciones de vida a la que se enfrentan las personas mayores, en especial cuando la tendencia es a vivir cada vez por más tiempo.

46 SENAMA, 2010.

47 La demencia es definida como un síndrome caracterizado por múltiples déficit cognitivos lo suficientemente severos como para alterar el funcionamiento ocupacional o social de una persona, es una de las enfermedades que afecta a 35,6 millones de personas a nivel mundial.

48 Según el estudio de carga de enfermedad efectuado en 2007 (MINSAL), en Chile, la demencia es la tercera causa de pérdida de "años de vida ajustados por discapacidad" (AVISA) en el grupo de 60-74 años con 25.5321, inmediatamente después de cataratas (28,350) y cardiopatía coronaria (26,506). En mujeres, la demencia es la segunda causa de AVISA perdidos en ese mismo grupo de edad y en el total de la población ocupa el lugar 18 de las enfermedades causantes de pérdida de años de vida ajustados por discapacidad. Extraído de <http://www.who.int/mediacentre/factsheets/fs362/es/>, revisado el 15 de julio de 2014.

49 Para mayor detalle sobre el concepto de "dependencia", revisar Anexo de contenidos

Según datos del Estudio de Dependencia en las Personas Mayores (2010)⁵⁰, el 79% de las personas mayores es auto-valente, siendo capaz de hacer sus actividades de la vida diaria y de tomar sus propias decisiones; 80,18% en el caso de hombres y 77,46% en el caso de las mujeres.

En términos generales, un 12,4% de las personas mayores presenta dependencia severa, un 5% dependencia moderada y un 6,6% dependencia leve, que en total implica que alrededor de un 21,54%⁵¹ de las personas mayores tiene algún grado de dependencia. La fracción de la dependencia atribuible a demencia alcanza a 37,8%. Sin embargo se observan grandes diferencias entre hombres y mujeres; estas últimas experimentan en mayor proporción que los hombres cualquier grado de dependencia: 14,34% de ellas está en situación de dependencia severa, ellos 12,11%; 1,88% de las mujeres mayores tiene dependencia moderada, 1,69% de los hombres lo mismo; y mientras 5,81% de ellas sufre dependencia leve, 5,28% de ellos se encuentra en la misma situación. Esto resulta en que un 22,5% de las mujeres mayores presentan dependencia mientras que 19,8% de los hombres la sufren. Esto significa que de cada tres personas con dependencia, dos son mujeres y uno es hombre.

2.4.2.1. Socialización y redes de apoyo

Existe una alta correlación entre el apoyo social, la buena salud y autonomía. Vivir con más personas muchas veces permite compartir la carga económica de mantener un hogar así como una mayor seguridad emocional y afectiva. Las redes de apoyo pueden estar constituidas por miembros de la familia, amigos o personas del entorno social.

En relación a lo anterior, los resultados del Estudio Nacional de Dependencia (2010) muestran que las mujeres mayores reciben en una mayor proporción visitas por parte de hijo/a, pareja, nueras

50 Estudio Nacional de la Dependencia en las Personas Mayores (2010). Realizado por el Servicio Nacional del Adulto Mayor en conjunto con el Instituto de Nutrición y Tecnología de los Alimentos y el Centro de Microdatos de la Universidad de Chile.

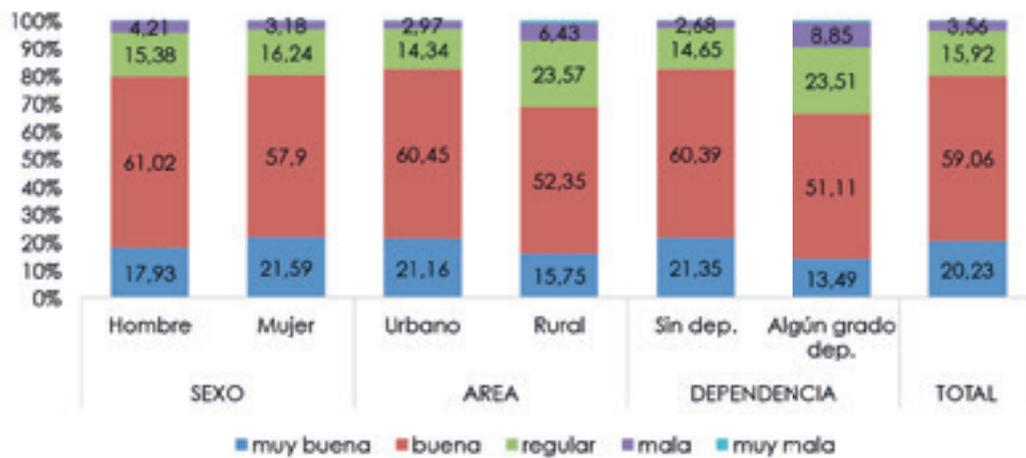
51 La fracción de la dependencia debida a demencia alcanza a 37,8 %

o yernos nietos/as, que los hombres sobre los 60 años: el 68% de las mujeres mayores vs el 59% hombres mayores. Mientras que estos últimos reciben en una mayor proporción visitas por parte de amigos o vecinos: el 42% de los hombres mayores vs el 39% de las mujeres mayores. Las mujeres mayores dicen tener a alguien a quien recurrir en caso de necesitar ayuda en una mayor proporción que los hombres mayores: 67% y 60%, respectivamente.

En el Estudio Nacional de Dependencia (2010) también se consulta a las personas mayores respecto a la percepción de su capacidad para mantener relaciones sociales y la facilidad con la que creen pueden iniciar o mantener relaciones con personas de su misma edad. En ambos casos, las mujeres mayores declaran tener mayor facilidad y capacidad para mantener relaciones sociales que los hombres mayores (ver Gráfico 61 y Gráfico 62).

Gráfico 61:

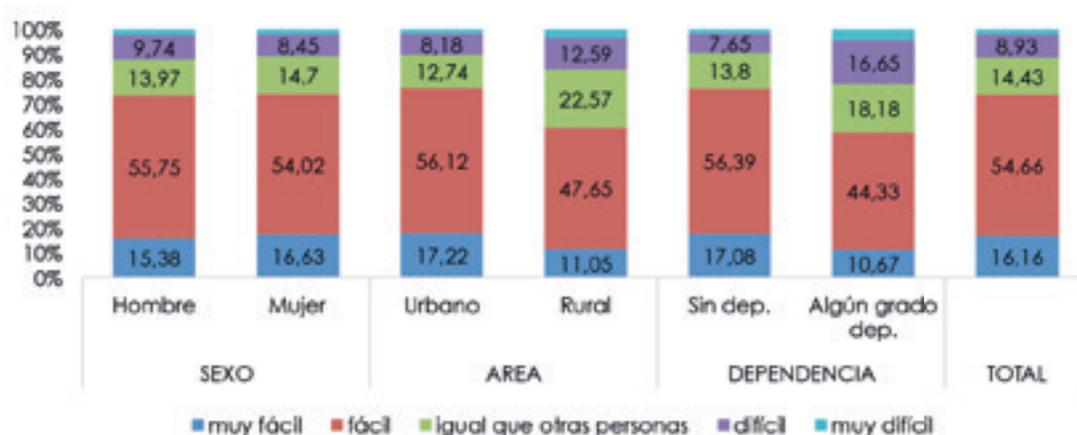
Adultos Mayores por habilidad declarada para mantener relaciones sociales y actividades por sexo, área y nivel de dependencia del adulto mayor (%)



Fuente: Estudio Nacional de la Dependencia en las Personas Mayores (2010).

Gráfico 62:

Adultos Mayores por facilidad declarada para iniciar/mantener relaciones con personas de su misma edad, por sexo, área y nivel de dependencia del adulto mayor (%)



Fuente: Estudio Nacional de la Dependencia en las Personas Mayores (2010).

2.4.2.2. Situación de vivienda y entorno de las personas mayores

Al igual que contar con buena salud, el disponer de un conjunto de activos permite alcanzar una mayor calidad de vida a las personas mayores. En efecto la posesión de activos físicos tales como vivienda, bienes muebles, activos financieros o el acceso a fuentes de financiamiento condicionan en gran medida el nivel de bienestar de los individuos, no sólo por el nivel de bienestar intrínseco que dichos bienes pueden producir en las personas, sino que también por el

mayor ingreso disponible que su propiedad genera (Ej. ahorro de gastos en arriendo).

Empleando los datos de la Encuesta CASEN (2013) se observa que un 90% de las personas mayores vive en casa, ya sea aislada o pareada, y un 9% vive en departamentos. Por otro lado, el Estudio Nacional de Dependencia permite caracterizar la percepción de los adultos mayores respecto a su movilidad fuera de la vivienda. Lo que se obtiene es que, en general, las mujeres mayores dicen tener más dificultades para moverse (ver Cuadro 19 y 20).

 **Cuadro 19: Adultos según declaración de capacidad para efectuar ciertas actividades, por sexo.**

Actividad	Sexo		Total Adulto Mayor (%)
	Hombre (%)	Mujer (%)	
Caminar 6 a 8 cuadras	65,72	54,43	58,52
Subir escaleras de un piso sin descansar	71,95	59,01	63,77
Tirar o empujar un objeto grande	75,53	59,58	65,44
Ocuparse de quehaceres pesados de la casa	72,66	64,16	67,29
Agacharse o encucillarse	80,33	69,41	73,43
Hacer las compras de alimentos	82,85	75,96	78,49
Ir a otros lugares	84,24	75,61	78,79
Utilizar el teléfono	83,95	82,15	82,81
Organizar sus medicamentos	81,01	84,75	83,37
Preparar comida caliente	86,96	89,52	88,58
Bañarse	92,16	89,12	90,24
Manejar su propio dinero	93,03	90,83	91,64
Vestirse	92,75	91,06	91,69
Usar el sanitario	96,62	95,44	95,87
Comer solo	97,5	96,47	96,85
Ha usado aparato para desplazarse	39,58	40,92	40,52

Fuente: Elaboración propia a partir del Estudio Nacional de Dependencia 2010

Cuadro 20: Percepción de adultos mayores respecto a movilidad fuera de la vivienda, por sexo, área y nivel de dependencia del adulto mayor.

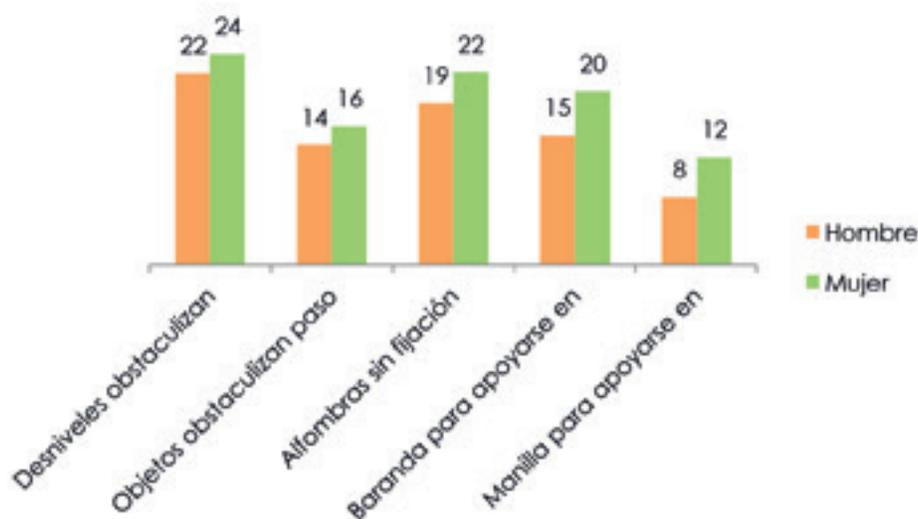
Variable	Sexo		Total Adulto Mayor (%)
	Hombre (%)	Mujer (%)	
Puede salir y moverse fuera de la vivienda	90,25	82,19	85,15
Utiliza aparato para salir y moverse fuera de la vivienda	9,64	11,48	10,8
Utiliza medios de transporte para desplazarse	85,81	82,98	84,02
Ha tenido temor de caerse al salir de casa	16,77	39,35	30,95
Le preocupa perderse al salir	7,05	10,61	9,29
Le preocupa que puedan robarle al salir	30,84	45,42	40
Ha sido agredido por alguna persona al salir de casa	5,44	8,83	7,57

Fuente: Elaboración propia a partir del Estudio Nacional de Dependencia 2010

El Estudio Nacional de Dependencia de Personas Mayores permite caracterizar los hogares por la presencia (o ausencia) de elementos que pueden facilitar o dificultar el quehacer cotidiano de los adultos mayores, identificando elementos que pueden poner en riesgo su integridad física tal como se despliega en el Gráfico 63.

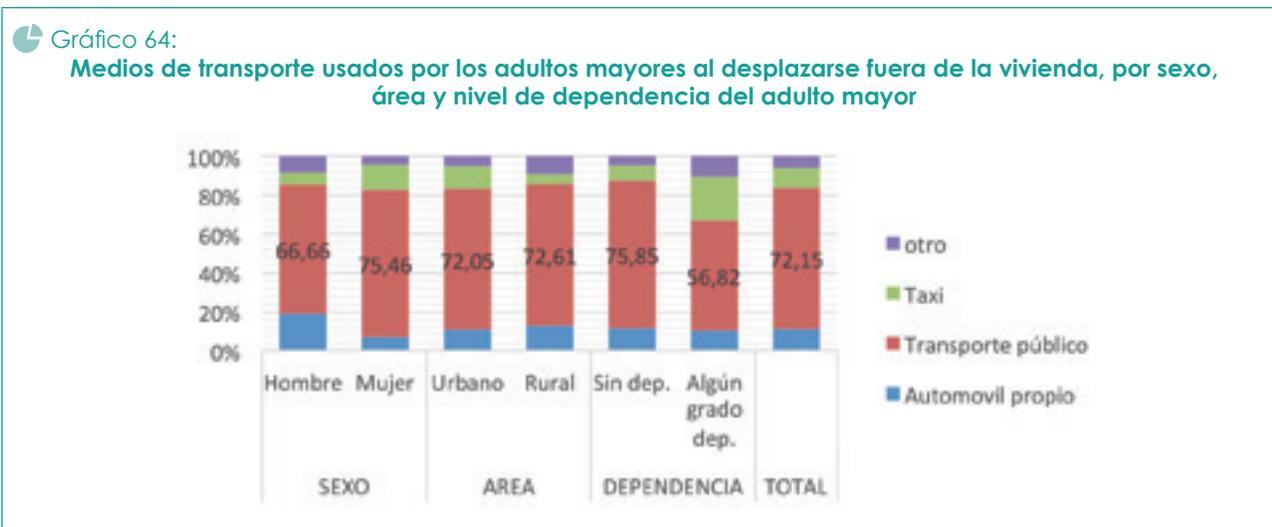
Gráfico 63:

Presencia de elementos de riesgo y apoyo al uso y desplazamiento de adultos mayores en la vivienda del adulto mayor (%)



Fuente: Elaboración propia a partir del Estudio Nacional de Dependencia (2010)

Finalmente, el Estudio Nacional de Dependencia permite caracterizar los medios de transporte usados por los adultos mayores en sus desplazamientos fuera de las viviendas, tal como se despliega en el siguiente gráfico.



Fuente: Elaboración propia a partir del Estudio Nacional de Dependencia (2010)

La información analizada permite identificar una tendencia relativamente homogénea en todas las segmentaciones consideradas hacia el uso mayoritario de transporte público (72% total⁵²). Sin embargo, esta tendencia presenta algunos matices, particularmente en las segmentaciones por sexo y por nivel de dependencia, en donde se destaca el mayor uso de taxi entre las adultos mayores mujeres, y nuevamente, tal como se ha observado en varios de los análisis anteriores, una diferencia significativa entre adultos mayores con algún grado de dependencia y sin ningún grado de dependencia consistente en una mayor proporción de uso de taxi entre los primeros.

52 El porcentaje de adultos mayores que declara utilizar transporte público resulta mayor o similar al total nacional en regiones con mayor cercanía a Santiago (Metropolitana 72,46%, Antofagasta 77,29%, Atacama 69,25%, Coquimbo 78,86, Valparaíso 71,87%, Maule 69,16%, Bío Bío 77%, Araucanía 78,55%, Los Ríos 75,92%, Los Lagos 69,05%), y significativamente menor en regiones extremas (Arica y Parícuta 51,77%, Tarapacá 59,17% Aysén 50,48%, Magallanes 51,57%), siendo la única excepción a este patrón la región de O'Higgins en la que, a pesar de situarse a menos de 100 kms de la ciudad de Santiago, sólo un 62,4% de los adultos mayores que declaran poder trasladarse fuera de su casa utilizan transporte público. En el caso de las regiones extremas y de O'Higgins el transporte público es reemplazado principalmente por automóvil propio.

2.4.2.3. Ingresos y Pobreza

Las particulares condiciones que se deben enfrentar las personas mayores en cuanto a su situación de salud y dependencia, plantea como necesario describir los recursos económicos con los que cuentan para sobrellevar tales situaciones.

Los ingresos de los adultos mayores son en general menores a los del resto de la población, y también provienen en distintas proporciones de diversas fuentes. El módulo de ingresos de la encuesta CASEN permite estimar las fuentes de ingreso de las personas mayores a nivel de hogares, diferenciando entre ingreso autónomo e ingreso monetario. El ingreso autónomo se compone de los ingresos por concepto de sueldos y salarios, ganancias provenientes del trabajo independiente, auto-provisión de bienes producidos por el hogar, bonificaciones, gratificaciones, rentas, intereses, así como jubilaciones, pensiones, montepíos y transferencias entre privados. Por otro, el ingreso monetario corresponde a los ingresos autónomos más los subsidios monetarios (aportes en efectivo que distribuye el Estado a las personas y los hogares a través de sus programas sociales).

En el caso de Chile, si se consideran sólo los ingresos autónomos, el ingreso de los mayores de 65 años equivale al 67% de los ingresos del resto

de la población, y cuando se incorporan los ingresos por subsidios (ingreso monetario) esta relación aumenta a un 70%. Como referencia, este indicador para el promedio de los países OCDE es de 86,2% (OCDE, 2013). La situación difiere entre hombres y mujeres mayores. Tanto considerando el ingreso autónomo como el monetario

se observa que en general el ingreso promedio de las mujeres sobre los 60, 65, 70 y 75 años equivale al 67% hasta el 78% de los ingresos del resto de la población. Los hombres mayores, enfrentan una situación más compleja, puesto que sus ingresos representan una menor proporción de los ingresos del resto de la población.

Cuadro 21: Ingreso de las personas mayores como porcentaje del ingreso de la población

		Sobre 60 años	Sobre 65 años	Sobre 70 años	Sobre 75 años
Ingreso autónomo	MUJERES	76%	68%	67%	67%
	HOMBRES	75%	42%	58%	55%
	TOTAL	74%	67%	60%	58%
Ingreso Monetario	MUJERES	78%	71%	71%	70%
	HOMBRES	77%	70%	62%	59%
	TOTAL	77%	70%	64%	62%

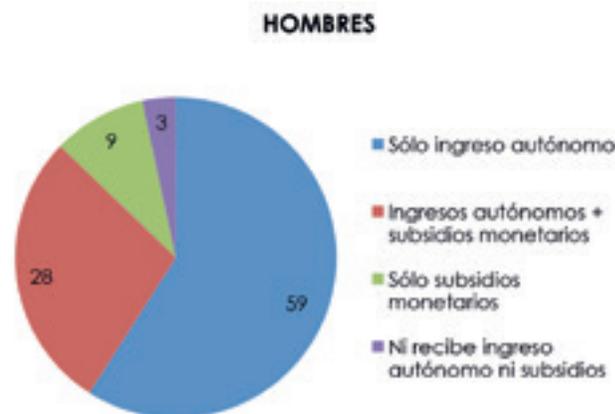
Fuente: Elaboración propia con Datos CASEN 2013

Además, se tiene que mientras un 97% de los hombres sobre los 60 años de edad recibe algún tipo de ingreso individual, un 86% de las mujeres sobre los 60 años se encuentra en la misma situa-

ción. Esto implica que mientras el 3% de los hombres mayores no reciben un ingreso monetario ni autónomo, el 14% de las mujeres se encuentra en tal situación (ver Gráfico 65 y Gráfico 66).

Gráfico 65:

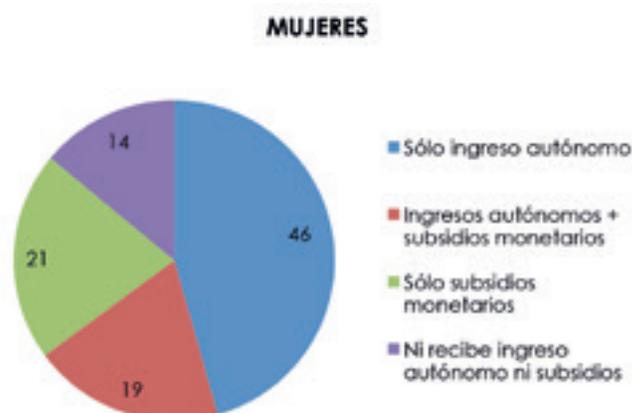
Distribución de la población de hombres mayores a 60 años de acuerdo a la fuente de sus ingresos (2013) (%)



Fuente: Elaboración Propia en base a Encuesta CASEN 2013

Las mujeres también dependen en una menor proporción que los hombres solamente de sus ingresos autónomos, y por el contrario existe una mayor proporción de mujeres cuyos ingresos dependen únicamente de subsidios (21%), en comparación a los hombres (9%).

Gráfico 66:
Distribución de la población de mujeres mayores a 60 años de acuerdo a la fuente de sus ingresos (2013)
(%)



Fuente: Elaboración Propia en base a Encuesta CASEN 2013

Al indagar en los montos promedio de las diferentes fuentes de ingreso, se tiene que existen grandes diferencias entre el monto promedio por tipo de ingreso para hombres y mujeres. Para

todos los tipos de ingresos analizados se observa que las mujeres sobre los 60 años reciben montos promedio menores que los hombres en ese mismo rango etario (ver Cuadro 22).

Cuadro 22: Distribución de la población de personas mayores y promedio de ingresos de acuerdo a la fuente de su ingresos

	Hombres 60 años y más			Mujeres 60 años y más		
	% Adultos Mayores	Media	Desv. típ.	% Adultos Mayores	Media	Desv. típ.
Recibe sólo ingresos autónomos	59%	\$ 455.653	\$ 645.811	46%	\$ 283.860	\$ 397.547
Recibe Ingresos autónomos y subsidios	28%	\$ 264.788	\$ 284.280	19%	\$ 192.456	\$ 275.447
Recibe sólo subsidios	9%	\$ 88.269	\$ 34.386	21%	\$ 82.451	\$ 31.650
No recibe ni ingresos autónomos ni subsidios	3%			14%		
Total	100%	\$ 364.214	\$ 542.166	100%	\$ 213.887	\$ 328.630

Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta CASEN 2013

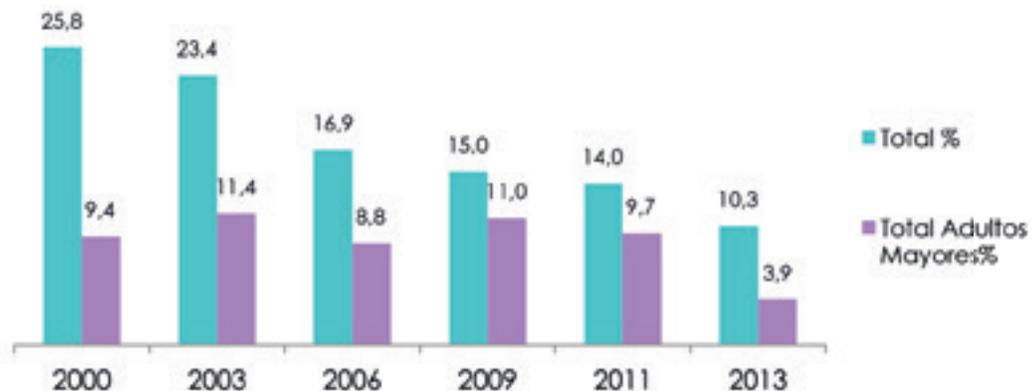
El Ministerio de Desarrollo Social presentó en enero de 2015, junto con los resultados de la Encuesta Casen 2013, una nueva metodología para la medición de la pobreza por ingresos, y un nuevo concepto para la medición de la pobreza multidimensional⁵³. Es necesario tener en cuenta que ambas mediciones de pobreza se construyen en base al ingreso del hogar, y en ese caso, no evalúa la autonomía de los adultos mayores para solventar sus propias necesidades, sino que incorpora el apoyo que pueden recibir del resto de los miembros del hogar⁵⁴.

En general, se puede observar que una menor proporción de personas mayores se encuentra en situación de pobreza, en comparación a las personas menores de 60 años.



Gráfico 67:

Porcentaje de personas en situación de pobreza por ingresos, población y adultos mayores, metodología tradicional (2000-2013)



Fuente: Elaboración Propia en Base a Encuestas CASEN 2000-2013

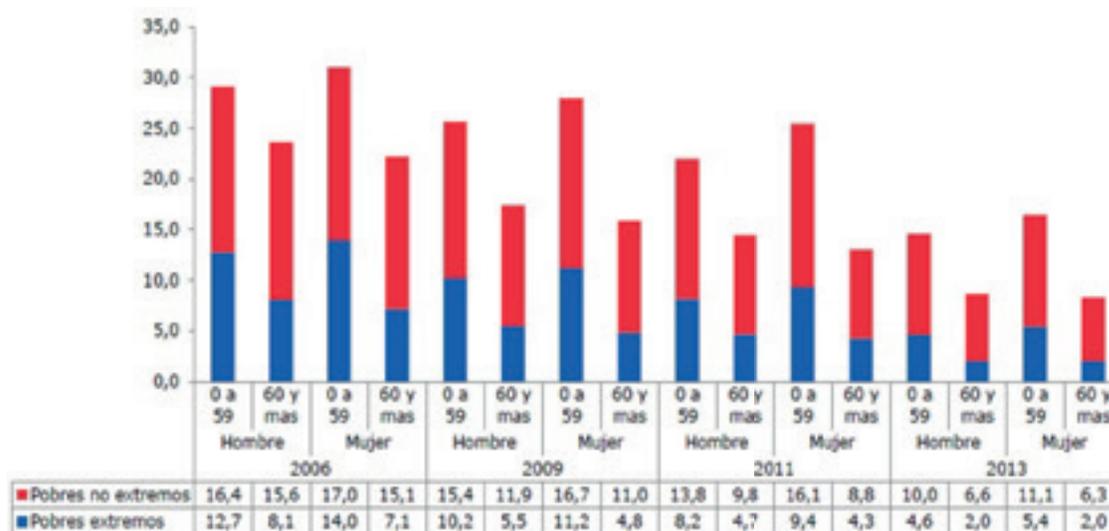
Según la última encuesta CASEN 2013, el porcentaje de adultos mayores en situación de pobreza es de 3.9% empleando la metodología tradicional, y de 8.45% con la nueva metodología. En el caso de la pobreza extrema, con la metodología tradicional, la proporción de adultos mayores en esta situación es de 2.9%, y con la nueva metodología, de 6.5%

Las mujeres mayores están en una menor proporción en situación de pobreza por ingreso – ya sea pobreza extrema o no extrema– que los hombres, según datos de CASEN 2013 y publicados por el Ministerio de Desarrollo Social.

53 En lo que sigue se presentan los resultados de pobreza según la metodología tradicional cuando se quiera analizar la evolución de este indicador en el tiempo, y según la nueva metodología, cuando se quiera tener información de la situación de pobreza actual según variables de interés.

54 Para mayor detalle ver capítulo 2 del Informe Final.

Gráfico 68:
Porcentaje de la población en situación de pobreza por ingresos, según sexo y condición de pobreza extrema y no extrema (2006-2013)

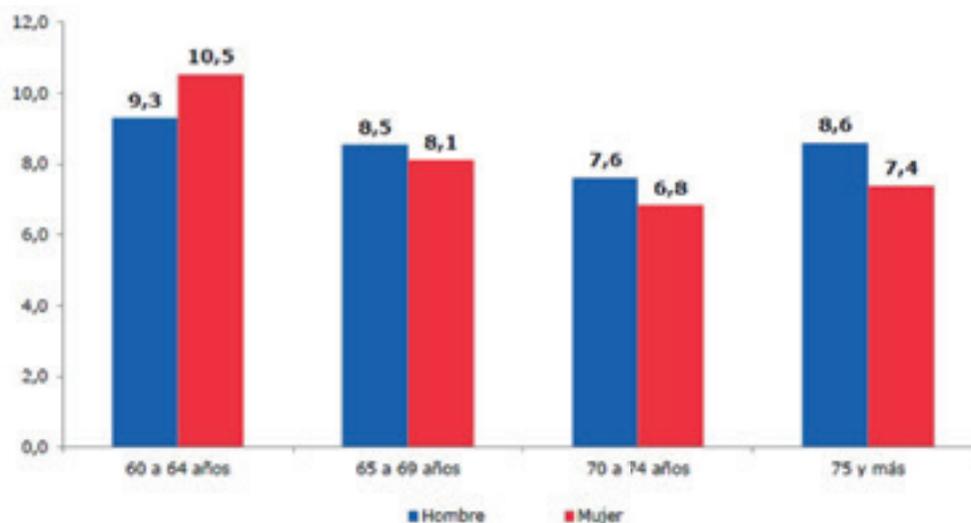


Fuente: Resultados CASEN 2013 Ministerio de Desarrollo Social (2015)

También se puede observar que desde 2006 a 2013, la proporción de personas en situación de pobreza por ingresos ha ido disminuyendo. Sin embargo, cuando se desglosa la situación de pobreza por ingresos según tramos etarios, se puede observar que para el tramo etario entre

60 a 64 años, las mujeres se encuentran en una proporción mayor en situación de pobreza según ingresos que los hombres (ver Gráfico 69). Este tramo etario es aquel en el cual las mujeres ya han cumplido la edad legal de jubilación, mientras que los hombres no.

Gráfico 69:
Porcentaje de la población adulta mayor en situación de pobreza por ingresos según tramo de edad y sexo (2013)



Fuente: Resultados CASEN 2013 Ministerio de Desarrollo Social (2015)

Uno de los cambios que implementó CASEN 2013 fue la medición de pobreza multidimensional, que surge de la idea que la pobreza por ingresos no identifica por sí sola el resto de las carencias o privaciones que la población experimenta.

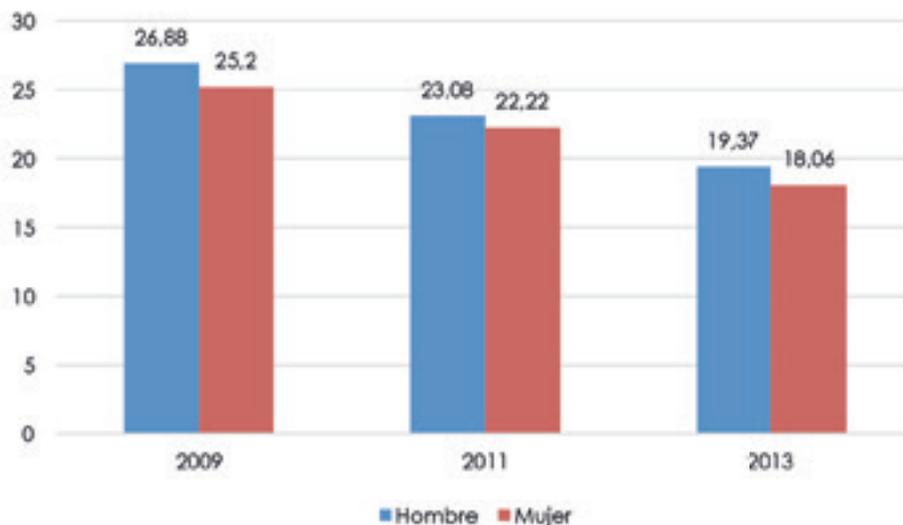
La medición de pobreza multidimensional⁵⁵ fue introducida en la CASEN 2013 con el propósito de identificar las distintas carencias de la población en otras dimensiones del bienestar, así como también la existencia de “trampas de pobreza”. Las dimensiones consideradas en esta nueva metodología son Educación, Salud, Vivienda, y Trabajo y Seguridad Social, donde cada una es considerada con igual importancia relativa (25% de ponderación en la estimación conjunta). La dimensión “educación” considera como indicadores asistencia, rezago escolar y escolaridad; “salud” considera la malnutrición de niños (0 a 6 años), adscripción a sistema de salud y atención; “trabajo y seguridad social” tiene como indicadores la ocupación, seguridad social y jubilaciones;

y, finalmente “vivienda”, considera hacinamiento, estado de la vivienda y servicios básicos.

La unidad de análisis de este indicador es el hogar. Por ello, cuando un miembro del hogar es carente en algún indicador, se considera que todo el hogar es carente en dicho indicador. Un hogar se considera en situación de pobreza multidimensional si presenta un 25% o más de carencias en los indicadores que componen la medida, lo que es equivalente a una dimensión completa. Para detectar si un hogar presenta carencias en los indicadores seleccionados, se han establecido distintos umbrales que dan cuenta de una carencia de acceso o de logro para cada dimensión, y de esta forma, cuando la persona/hogar no cubre el umbral, se le considera carente en dicho indicador. De ello resulta que una de cada cinco (19,7%) personas mayores, está en situación de pobreza, y que la proporción de hombres mayores en situación de pobreza multi-dimensional es mayor que la de las mujeres (ver Gráfico 70).

Gráfico 70:

Porcentaje de Personas en Situación de Pobreza Multidimensional, según sexo 2009-2013



Fuente: Elaboración Propia en base a CASEN 2009-2013

55 Basados en la metodología de Alkire y Foster (2007), la Comisión para la Medición de la Pobreza propuso aplicar en Chile el enfoque de pobreza multidimensional.

2.5. Políticas de género

Distintos países han generado estrategias para compensar las brechas de género en el sistema de pensiones, que son producto de trayectorias e historias laborales y vitales. Por esta razón las estrategias de compensación que se identifican en esta sección se relacionan con áreas como las labores de cuidado, el mercado laboral y la educación. Las políticas expuestas son algunas que se desarrollan actualmente en los países OCDE y que se extrajeron de un informe que OCDE (2015) preparó para la Comisión de Pensiones.

2.5.1. Estrategias de género de compensación a las personas cuidadoras en países OCDE

Distintos países han generado estrategias para compensar las brechas de género en el mercado laboral, que se relacionan con el cuidado de niños y personas mayores y que impactan de forma indirecta las pensiones. Como se ha visto a lo largo del informe, dedicarse a las labores de cuidado afecta la inserción laboral –especialmente de las mujeres, ya que ellas se dedican en mayor proporción y por más tiempo que los hombres a este tipo de labores. La menor inserción laboral y/o una inserción más inestable, genera densidades de cotización menores y niveles de cotización más bajos. Por esta razón un informe encargado por la Comisión de Pensiones a la OCDE (2015) identifica un grupo de estrategias que compensan a las personas cuidadoras como parte de posibles medidas para disminuir las brechas en los sistemas de pensiones. Estas pueden ser agrupadas en (a) estrategias de compensación de maternidad y paternidad (b) estrategias de compensación para personas al cuidado de niños y (c) estrategias de compensación para personas al cuidado de personas mayores⁵⁶.

Respecto de las primeras el informe de OCDE (2015) identifica cuatro tipos de estrategias:

» Licencia o permiso de maternidad: Este es un permiso de ausencia laboral para mujeres empleadas que entra en vigencia en un período de tiempo coincidente con el nacimiento o adopción de un hijo, en algunos países. La OIT estipula que el período de licencia debiera tener una duración mínima de 14 semanas. En la mayoría de los países las beneficiarias pueden combinar la licencia de pre-natal y la de post-natal. En algunos países un período acotado de licencia pre-natal y un período de post-natal de alrededor de 6 a 10 semanas, suele ser obligatorio. En la mayoría de los países OCDE, algunas transferencias estatales son condicionales al uso del permiso de maternidad.

» Licencia o permiso de paternidad: Permiso de ausencia laboral para hombres empleados que entra en vigencia en un período de tiempo coincidente con el nacimiento de un hijo. No existe ninguna convención internacional que se pronuncie al respecto. En general los períodos de permiso de paternidad son más cortos que los asociados a la maternidad. Trabajadores que se encuentran con licencia por paternidad en la mayoría de los casos reciben el pago íntegro de sus salarios, porque los períodos de ausencia son más cortos.

» Permiso parental: es un permiso de ausencia laboral dirigido a los padres empleados, que puede ser complementario a los períodos de licencia maternal o paternal, y frecuentemente –sin embargo no en todos los países– prosigue al período de permiso de maternidad. Por lo general se trata de un derecho individual –es decir, cada padre tiene sus propios derechos asociados mientras que los derechos a transferencias públicas son asignados a la familia. Estas últimas son solicitadas generalmente por uno de los padres. En la mayoría de los países el permiso parental es un derecho que puede ser compartido por la familia y que tiene algunos períodos reservados al uso exclusivo de la madre o el padre, mientras que en otros países como Alemania o Austria, se ofrecen semanas adicionales pagadas, a modo de bonificación, cuando ambos padres hacen uso de una cierta proporción de los derechos parentales.

» Permiso o licencia de cuidado en el hogar (o cuidado de hijos): Permiso de ausencia laboral, que prosigue al permiso parental y que

56 Si bien la OCDE destaca la importancia de este último grupo de estrategias, no identifica medidas concretas, puesto que no existe evidencia comprehensiva y comparable internacional que permita dar cuenta de las estrategias de compensación para aquellas personas que cuidan de las personas mayores

permiten que al menos uno de los dos padres permanezca en el hogar para realizar labores de cuidado hasta que el hijo tenga dos o tres años. Este tipo de permisos son menos comunes que los tres anteriores y son ofrecidos solamente en un grupo minoritario de países OCDE (como Suecia, Alemania, Austria, Noruega, Holanda, entre otros). Muchas veces no tienen asociado un pago, y donde ciertos beneficios se ofrecen, suelen ser muy bajos.

La disponibilidad y generosidad de los permisos parentales difieren mucho entre los países. Para obtener una idea sobre estas diferencias se presentan en la tabla 22, la duración de los permisos de maternidad y paternidad por país OCDE y también el porcentaje del sueldo que es cubierto por el permiso de maternidad/paternidad. Tomando en consideración todos los países OCDE,

en promedio las madres tienen derecho a 17 semanas de permiso de maternidad. En Chile se establecen 18 semanas. En general estos son bien pagados, los beneficios asociados a la maternidad cubren en promedio el 78% de los ingresos promedio bruto. Además en 12 países los beneficios reemplazan el 100% de los ingresos.

Los permisos de paternidad reservados exclusivamente a los padres tienden a ser más cortos que los permisos de maternidad. En promedio, los países OCDE ofrecen 9 semanas de permiso de paternidad, 9 de ellos no ofrecen beneficios de paternidad pagados, y 10 ofrecen dos semanas o menos. De aquellos países que ofrecen al menos un mes de beneficios de paternidad (exclusivamente reservados a los hombres), estos cubren el 71% de los salarios promedio brutos de los hombres durante un período de 9 semanas.

 Cuadro 23: Duración del permiso de maternidad/paternidad y tasas de pago promedio

Países OCDE	Permiso de maternidad pagado (semanas)	Porcentaje del sueldo cubierto por el permiso de maternidad (%)	Permiso de paternidad pagado (semanas)	Porcentaje del sueldo cubierto por el permiso de paternidad (%)
Australia	6,0	40,6	2,0	40,6
Austria	16,0	100,0	8,7	56,4
Bélgica	15,0	63,0	19,3	25,7
Canadá	17,0	47,7	0,0	0,0
Chile	18,0	100,0	1,0	100,0
República Checa	28,0	70,0	0,0	0,0
Dinamarca	18,0	53,3	2,0	53,3
Estonia	20,0	100,0	2,0	100,0
Finlandia	17,5	78,4	9,0	70,7
Francia	16,0	100,0	28,0	24,2
Alemania	14,0	100,0	8,7	47,0
Grecia	17,0	75,4	0,4	100,0
Hungría	24,0	70,0	1,0	100,0
Islandia	13,0	64,8	13,0	64,8
Irlanda	26,0	34,7	0,0	0,0
Israel	14,0	100,0	0,0	0,0
Italia	21,7	80,0	0,2	100,0
Japón	14,0	67,0	52,0	58,4
Corea	12,9	80,2	52,6	31,0
Luxemburgo	16,0	100,0	26,4	40,0
México	12,0	100,0	1,0	100,0
Holanda	16,0	100,0	26,4	19,3
Nueva Zelanda	14,0	46,4	0,0	0,0
Noruega	17,0	90,8	14,0	90,8
Polonia	26,0	100,0	2,0	100,0
Portugal	6,4	100,0	21,3	54,2
República Eslovaca	34,0	65,0	0,0	0,0
Eslovenia	15,0	100,0	2,1	90,0
España	16,0	100,0	2,1	100,0
Suecia	8,6	77,6	10,0	18,9
Suiza	14,0	56,3	0,0	0,0
Turquía	16,0	66,0	0,0	0,0
Reino Unido	39,0	30,9	2,0	20,2
EEUU	0,0	0,0	0,0	0,0
Promedio OECD	17,0	77,7	9,0	64,2

Fuente: Elaboración OCDE para Comisión Asesora Presidencial sobre el Sistema de Pensiones (2015)

En promedio los países OCDE entregan 37 semanas de permiso parental y el de cuidado en el hogar, sin embargo 10 países no ofrecen ningún tipo de permiso pagado. Así mismo, los pagos asociados a este tipo de permiso son mucho

más bajos que aquellos asociados al permiso de maternidad. Las licencias parentales reemplazan, en promedio, un poco menos de la mitad de los ingresos brutos del beneficiario.

 Cuadro 24: Permiso parental y cuidado en el hogar y tasas de pago promedio

Países OCDE	Permiso parental y cuidado en el hogar disponible para las madres (semanas)	Porcentaje del sueldo cubierto por el permiso parental y cuidado del hogar
Australia	12,0	40,6
Austria	44,0	56,4
Bélgica	17,3	20,3
Canadá	35,0	54,0
Chile	12,0	100,0
República Checa	82,0	44,2
Dinamarca	32,0	53,3
Estonia	140,3	46,2
Finlandia	143,5	20,1
Francia	26,0	18,4
Alemania	44,0	47,0
Grecia	26,0	40,7
Hungría	136,0	39,3
Islandia	13,0	64,8
Irlanda	0,0	0,0
Israel	0,0	0,0
Italia	26,0	30,0
Japón	44,0	59,9
Corea	52,0	30,2
Luxemburgo	26,0	39,1
México	0,0	0,0
Holanda	26,0	18,1
Nueva Zelanda	0,0	0,0
Noruega	64,0	32,3
Polonia	0,0	0,0
Portugal	23,7	58,9
República Eslovaca	130,0	23,6
Eslovenia	37,1	90,0
España	0,0	0,0
Suecia	51,4	72,1
Suiza	0,0	0,0
Turquía	0,0	0,0
Reino Unido	0,0	0,0
EEUU	0,0	0,0
Promedio OECD	36,6	45,8

Fuente: Elaboración OCDE para Comisión Asesora Presidencial sobre el Sistema de Pensiones (2015)

2.5.2. Estrategias de compensación de inequidades de género en el hogar y en el mercado laboral que influyen en las brechas del sistema de pensiones

Muchos países OCDE otorgan indemnizaciones o beneficios asociados a las pensiones de las mujeres que interrumpen sus carreras para criar a sus hijos. Estos varían en términos de beneficiarios, beneficios, período cubierto por estos, fuentes de financiamiento y objetivos de este tipo de políticas⁵⁷.

En los países donde este tipo de beneficios no existen, otros mecanismos de redistribución son usados para compensar por estos períodos de interrupción laboral, tales como pensiones básicas universales no contributivas, beneficios focalizados, entre otros.

OCDE (2015) elabora una serie de recomendaciones que servirían tanto para compensar las brechas en el mercado laboral como las de las pensiones, y que se relacionan con tres áreas; educación, empleo y emprendimiento.

Una serie de prácticas deben ser adoptadas, según este organismo, que promuevan la equidad de género en la educación. Algunas de estas serían asegurar que niños y niñas tengan el mismo acceso a una educación de igual calidad, iguales derechos y oportunidades para completar la educación. También revisar y adaptar el currículum de educación en primera infancia, enseñando y adaptando prácticas que sirvan para eliminar la discriminación y estereotipos de género. Hacer atractivas e inclusivas tanto para hombres como para las mujeres carreras de las ciencias, tecnologías, ingeniería, matemáticas, educación, arte y humanidades, entre otras medidas.

OCDE (2015) también propone promover políticas de apoyo a la familia y condiciones laborales, que le permitan a padres y madres equilibrar las horas de trabajo remunerado y las responsabilidades familiares y facilitar a las mujeres participar más en trabajos del sector público y privado. Algunas recomendaciones a este respecto son diseñar sistemas fiscales para que ambos

padres tengan incentivos financieros similares para trabajar, asegurar el acceso a educación en primera infancia de buena calidad, también el acceso a cuidado para otros dependientes, incluyendo a niños en situación de invalidez o personas mayores familiares. También se puede promover licencias de maternidad y paternidad pagadas, fomentar a los padres que trabajan a tomar licencias, por ejemplo reservando una parte de los derechos de licencias parentales para uso exclusivo de los padres, entre otras medidas.

Por otro lado, OCDE (2015) considera que es relevante aumentar la representación de mujeres en cargos de responsabilidad. Lo mismo sobre eliminar las brechas de género salariales discriminatorias, mediante el fortalecimiento del marco legal y refuerzo de medidas que combatan toda forma de discriminación salarial, en el reclutamiento, en formación y capacitación, entre más medidas. También, según este organismo, se debiera promover todas las medidas que aseguren el fin del acoso sexual en el trabajo, mediante campañas de concientización y prevención y actividades de empleadores y sindicatos. Además, se debe prestar especial atención a las necesidades de mujeres que pertenecen a grupos minoritarios y migrantes en relación a todas las recomendaciones. OCDE (2015) también considera relevante reducir las brechas de género en educación financiera mediante el desarrollo e implementación de iniciativas y programas que estén diseñados para las mujeres, y que se concentren en alentar la concientización, confianza, competencias y habilidades respecto de temas financieros.

OCDE (2015) además considera necesaria la transversalización del uso de la perspectiva de género en el diseño, desarrollo y evaluación de políticas y presupuestos fiscales, por ejemplo realizando evaluaciones de impacto de género sistemáticas, también generando evidencia y datos que permitan construir un “benchmark” para futuras evaluaciones, como la compilación de una serie de prácticas a utilizar por distintas agencias gubernamentales. Por último esto debiera ir de la mano del fortalecimiento de mecanismos de rendición de cuentas (accountability) para la equidad de género y transversalizar iniciativas entre y dentro de distintos cuerpos gubernamentales.

57 Para mayor detalle sobre las estrategias utilizadas por los países OCDE, ver Anexo de Contenidos.

► Bibliografía

- » Arenas de Mesa, A., & Montecinos, V. (1999). The Privatization of Social Security and Women's Welfare: Gender Effects of the Chilean Reform. *Latin American Research Review*, 7-37.
- » Atal, J. P., Ñopo, H., & Winder, N. (2009). New Century, Old Disparities, Gender and Ethnic Wage Gaps in Latin America. *IDB WORKING PAPER SERIES No. IDB-WP-109*, 6-76.
- » Benveniste, E., & Peticara, M. (2007). Análisis de los cambios en la participación laboral femenina en Chile. *Revista de Análisis Económico*, 71-92.
- » Bertranou, F., & Arenas de Mesa, A. (2003). *Protección social, pensiones y género: en Argentina, Brasil y Chile*. Santiago: OIT.
- » Blickenstaff, J. C. (2006). Women and science careers: leaky pipeline or gender filter? *Gender and Education*, 369-386.
- » Bravo, D., Sanhueza, C., & Urzúa, S. (2008). Ability, Schooling Choices and Gender Labor Market Discrimination: Evidence for Chile.
- » CEPAL. (2013). *Participación laboral femenina y bono de género en América Latina*. CEPAL.
- » Contreras, D., & Plaza, G. (2010a). Cultural Factors in Women's Labor Force Participation in Chile. *Feminist Economics*, 27-46.
- » Contreras, D., Bravo, D., & Puentes, E. (2005). Female Labor Force Participation in Greater Santiago, Chile 1957-1997. Asynthetic cohort analysis. *Journal of International Development*, 169-186.
- » Contreras, D., de Mello, L., & Puentes, E. (2010b). The determinants of labour force participation and employment in Chile. *Applied Economics*.
- » Contreras, D., Hurtado, A., & Sara, M. (2012). La Excepción Chilena y las Percepciones de Género en la Participación Laboral Femenina. *Serie de Documentos de Trabajo de la Facultad de Economía de la Universidad de Chile*, 1-21.
- » Di Pascale, E. A., & Atucha, A. J. (2003). Brechas Salariales: Discriminación o Diferencias de Productividad. *Momento Económico*, 23-33.
- » Duvvury, N., Ní Léime, Á., Callan, A., & Price, L. (2012). *Older women workers' access to pensions: vulnerabilities, perspectives and strategies*. Galway: NUI Galway.
- » Flory, J. (2011). *Gender pension gap. Entwicklung eines Indikators für faire Einkommensperspektiven von*. Sank Augustin: Fraunhofer Institute for Applied Information Technology (FIT) Sankt.
- » Fuentes, J., Palma, A., & Montero, R. (2005). Discriminación Salarial por Género en Chile: Una Mirada Global. *Estudios de Economía*, 133-157.
- » Gill, I., Montenegro, C., & Dormeland, D. (2002). Responding to Earning Differentials in Chile. En I. Gill, C. Montenegro, & D. Dormeland, *Crafting Labor Policy: Techniques and Lessons from Latin America*. Washington D.C.: Word Bank.
- » Ginn, J., Street, D., & Arber, S. (2001). *Women, Work and Pensions: International Issues and Prospects Milton Keynes*. Philadelphia: Open Univ Press.
- » Glucksmann, M. (1990). *Women Assemble: women workers and the new industries in inter-war Britain*. Psychology Press.
- » Glucksmann, M. (1995). Why "Work"? Gender and the "Total Social Organisation of Labour". *Gender, Work & Organization*, 2, 63-75.
- » Glucksmann, M. (2005). Shifting boundaries and interconnections: Extending the 'total social organisation of labour'. *The Sociological Review*, 53(2), 19-36.
- » Hoskyns, C., & Rai, S. (2007). Recasting the Global Political Economy: Counting Women's Unpaid Work. *New Political Economy*, 12(3), 297-317.
- » INE. (2015). *Mujeres en Chile y Mercado del Trabajo. Participación laboral femenina y brechas salariales*. Santiago: INE.

- » Joubert, C., & Todd, P. (2011). The Impact of Chile's 2008 Pension Reform on LaborForce Participation, Pension Savings, and Gender Equity. *Univ. of Pennsylvania, Working Paper*.
- » Mesa-Lago, C., & Bertranou, F. (2015). Principios de seguridad social y re-reforma de pensiones en Chile. Informe a la Comisión Asesora Presidencial sobre el Sistema de Pensiones.
- » OCDE. (2011). *Mejores políticas para el desarrollo: Perspectivas OCDE sobre Chile*. OCDE.
- » OIT. (2003). *Protección Social, Pensiones y Género en Argetina, Brasil y Chile*. Santiago: Oficina Internacional del Trabajo.
- » Orloff, A. S. (1993). Gender and the Social Rights of Citizenship: The Comparative Analysis of State Policies and Gender Relations. *American Sociological Review*, 58(3), 303-328.
- » Pautassi, L. (2004). *Pension legislation and gender equity in Latin America*. United Nations Publications.
- » Peticara, M., & Astudillo, A. (2010). ¿Existen brechas salariales por género en Chile? Descomposición de las diferencias salariales entre hombres y mujeres en el contexto de regresiones por cuantiles. *Latin American Research Review*, 191-215.
- » Puentes, E., & Ruiz-Tagle, J. (2011). Acceso Laboral de las Mujeres y la Distribución de Roles al Interior del Hogar. *Mimeo*.
- » Rofman, R., & Oliveri, M. (2012). *Pension coverage in Latin America: trends and determinants*. Washington, DC.: World Bank.
- » SERNAM. (2009). *Valorización del Trabajo Doméstico No Remunerado*. Santiago: Servicio Nacional de la Mujer.
- » Staab, S. (2012). Maternalism, Male-Breadwinner Bias, and Market Reform: Historical Legacies and Current Reforms in Chilean Social Policy. *Social Politics*, 19(3), 209-332.
- » Subsecretaría de Previsión Social. (24 de 09 de 2013). *Seguro de Invalidez y Sobrevivencia (SIS)*. Recuperado el 31 de 03 de 2015, de Seguro de Invalidez y Sobrevivencia (SIS): http://www.previsionsocial.gob.cl/subprev/?page_id=11055
- » Superintendencia de Pensiones. (2004). SAFP y SVS emiten norma sobre nuevas tablas de mortalidad.
- » Superintendencia de Pensiones. (2014). *Seguimiento de la Reforma Previsional Enero-Junio 2014*. Superintendencia de Pensiones. Santiago: Superintendencia de Pensiones.
- » Superintendencia de Pensiones. (2014). *Superintendencia de Séptimo Informe de Seguimiento de la Reforma Previsional*. Primer semestre de 2014. Santiago: Superintendencia de Pensiones.
- » Superintendencia de Pensiones. (2015). *Centro de Estadísticas Super Intendendencia de Pensiones*. Recuperado el 31 de 03 de 2015, de Centro de Estadísticas Super Intendendencia de Pensiones: http://www.safp.cl/safpstats/stats/.sc.php?_cid=18
- » Uribe, V. (2008). *Inequidades de género en el mercado laboral: el rol de la división sexual del trabajo*. Santiago: División de Estudios Dirección del Trabajo.
- » Uribe, V. (2008). *Inequidades de género en el mercado laboral: El rol de la división sexual del trabajo (Vol. Cuadernos de Investigación N° 35)*. Santiago: División de Estudios Dirección del Trabajo.
- » Uribe-Echevarría, V. (2008). *Inequidades de género en el mercado laboral: El Rol de la División Sexual del Trabajo*. Santiago: División de Estudios Dirección del Trabajo.
- » Warrington, M., & Younger, M. (2010). The Other Side of the Gender Pension Gap. *Gender and Education*, 493-507.
- » Yannoulas, S. C. (2005). *Perspectivas de género y políticas de formación e inserción laboral en América Latina*. Buenos Aires: red Educación, Trabajo, Inserción Social - América Latina.

► ANEXO METODOLOGICO

Cálculo de las trayectorias laborales: En este apartado, en base a datos de la Encuesta de Protección Social 2002-2009, se construyen las historias laborales de los entrevistados desde enero de 2008 a la última fecha de entrevista. Para cada una de las personas es posible calcular: (a) el porcentaje de la vida laboral entre 1980 y 2009, o desde los 18 años en adelante, que ha sido destinado a distintas actividades como: ocupado, desempleado, o inactivo. (b) A su vez, se calcula la distribución de la vida laboral en distintas categorías ocupacionales: asalariado, independiente, servicio doméstico u otra categoría, incluyendo también familiares no remunerados y fuerzas armadas del orden.

La Encuesta de Uso del Tiempo recogió el tiempo destinado a las actividades durante las veinticuatro horas del día (centrándose en la rememoración del día anterior respecto al cual se toma la encuesta) mediante el uso de diarios retrospectivos de actividades. La muestra fue bietápica de 1.005 viviendas, con representatividad para el área urbana de la conurbación del Gran Santiago, compuesta de 34 comunas (32 de la Provincia de Santiago, además de San Bernardo y Puente Alto). Asimismo, se requirió de una selección aleatoria de días de la semana, sobre los cuales debían informar los miembros de los hogares, de doce años y más, integrantes de las viviendas seleccionadas. El levantamiento de la encuesta se llevó a cabo durante los meses de noviembre y diciembre de 2007 y enero de 2008 (INE, 2009).

Indicador de Brecha de Género con CASEN 2013: Variables asociadas a la historia vital o laboral del individuo no se pudieron utilizar, puesto que CASEN 2013 no recoge ese tipo de información. Tampoco se pudo entregar información sobre las brechas de género en los montos de pensión para hombres y mujeres con y sin hijos, debido a que CASEN 2013 dirige tal pregunta únicamente a las mujeres y no a los hombres.

Concepto de Dependencia: Dependencia severa: individuos que siempre necesitan ayuda de otra persona, como por ejemplo personas postradas, que presenten demencia de cualquier grado o incapacidad para efectuar al menos una ABVD (actividades básicas de la vida diaria).

Dependencia moderada: cuando se requiere de ayuda de un tercero a veces o casi siempre para realizar al menos 2 de las siguientes actividades básicas de la vida diaria como bañarse, vestirse, comer, acostarse, etc., y ayuda para realizar 3 AIVD (actividades instrumentales de la vida diaria) como preparar comida, salir de compras, manejar sus propios dineros, hacer los quehaceres del hogar, etc.

Dependencia Leve: Considera a los individuos que necesitan ayuda de otra persona para realizar al menos 1AIVD o 2 AIVD.

➔ ANEXO DE CONTENIDOS

Nota al pie (4)

División sexual del trabajo: Desde distintos enfoques y perspectivas se considera a este como el mecanismo central a través del cual se producen sistemáticamente diferencias en la participación de hombres y mujeres en el trabajo remunerado y no remunerado y en la división de roles dentro del hogar. Esto quiere decir que se mantiene el reparto social de tareas o actividades según sexo-género, en donde a las mujeres les corresponden funciones y tareas sociales reproductivas, asociadas a los cuidados en el ámbito doméstico y privado, y a los hombres tareas "productivas" con valor de cambio, es decir, trabajos remunerados fuera del hogar (Uribe-Echavarría, 2008). La división sexual del trabajo distribuye al trabajo tanto en la esfera pública como privada, y asigna espacios y jerarquías a mujeres y hombres. De ellas se espera que se vinculen principalmente a la esfera privada de la vida (es decir a lo doméstico y a tareas reproductivas). De los hombres se espera que se vinculen principalmente a la esfera pública de la vida (a lo productivo y político) (INE, 2015).

Nota al pie (13)

Para comprender las diferencias entre hombres y mujeres en el sistema de pensiones es necesario entender aspectos asociados a la teoría de género y a la división sexual del trabajo como perspectiva de análisis. El género es un concepto dinámico y relacional (no es estático); este puede modificar a lo largo del tiempo, espacios y grupos. Por ejemplo, lo que se espera de cómo sean y cómo se comporten hombres y mujeres puede ir variando de una sociedad a otra y en distintas generaciones. En otras palabras, el género es la construcción social y simbólica que hacen las sociedades sobre las diferencias del sexo biológico. A partir de las diferencias construidas de roles es que socialmente se han hecho arreglos de género en la organización del mundo social. Por tanto, esto atañe no solo al individuo, sino que el género es un sistema que involucra prácticas sociales, prescripciones y características del orden social (Wharton, 2005). El género es un eje central de la organización social y, por tanto, primordial en el análisis de cualquier fenómeno social. Este articula identidades, estructuras y relaciones entre las personas

en contextos determinados. Así, el género es un principio estructural de la sociedad; es un aparato que ordena las relaciones y la práctica social (Connell, 1987). En base al género se ha tendido a distribuir el poder y los recursos, generando en ocasiones inequidades sociales. En particular, la condición de las mujeres no ha sido igual a lo largo de la historia. En muchas civilizaciones ha habido dominación masculina o patriarcado, esto es, un sistema sexo-género basado en prácticas y estructuras sociales jerárquicas caracterizadas por relaciones de poder donde el hombre domina y tiene autoridad por sobre la mujer (Cockburn, 1983; Walby, 1990).

Connell (1987) propone el término orden de género para explicar el modo en que se asignan, relacionan y reproducen los roles y las estructuras de género en una sociedad. Las relaciones de género están estructuradas en contextos – por ejemplo, el trabajo, la familia, el Estado, la escuela- donde se construye y reproduce el orden de género de una sociedad. El orden de género explica la relación entre distintas instituciones, incluyendo la división sexual del trabajo. Las prácticas sociales están ligadas a estructuras de género, creando un orden de género. Un orden de género determinado no es "natural"; es contextual, histórico y puede ir mutando.

El régimen de género consiste en el orden de género dentro de una institución determinada, considerando la estructura y jerarquía de poder, la división de tareas, y las relaciones emocionales en una determinada institución. Las relaciones de género están presentes en todo tipo de organizaciones (Connell, 1987). Por tanto, las organizaciones no son neutrales en términos de género (Acker, 1990). Las desigualdades, jerarquías y expectativas de género se plasman en instituciones, organizaciones y legislaciones.

Las relaciones de género son dinámicas y transformadoras. El género se está constantemente "haciendo/produciendo" en las instituciones, por lo tanto, no es fijo. Por ejemplo, el proceso de toma de decisión y acceso al poder están marcados por el género. El género emerge de la interacción diaria en instituciones sociales, produciendo, manteniendo, reproduciendo o legitimando formas de organización social (West y Zimmerman, 1987).

Nota al pie (22)

 **Medianas y brechas de mediana por rama de actividad económica, diferenciadas por sexo**

Rama	Mediana hombres	Mediana Mujer	Brecha mediana
Comercio al por mayor y al por menor	\$250.000	\$200.000	20%
Construcción	\$300.000	\$300.000	0%
Industrias manufactureras	\$300.000	\$210.000	30%
Agricultura, ganadería, caza y silvicultura	\$210.000	\$ 205.000	2%
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	\$300.000	\$300.000	0%
Actividades inmobiliarias, empresariales y de alquiler	\$500.000	\$300.000	40%
Explotación de minas y canteras	\$550.000	\$408.000	26%
Administración pública y defensa	\$450.000	\$430.000	4%
Enseñanza	\$450.000	\$341.000	24%
Hoteles y restaurantes	\$258.000	\$210.000	19%
Otras actividades de servicios comunitarios, sociales y personales	\$250.000	\$235.000	6%
Servicios sociales y de salud	\$450.000	\$331.000	26%
Hogares privados con servicio doméstico	\$230.000	\$180.000	22%
Intermediación financiera	\$800.000	\$500.000	38%
Pesca	\$210.000	\$210.000	0%
No bien especificado	\$350.000	\$266.000	24%
Suministro de electricidad, gas y agua	\$350.000	\$220.000	37%
Organizaciones y Órganos extraterritoriales	\$400.000	\$198.000	51%

Fuente: Elaboración propia en base a Casen 2013

Nota al pie (23)**Medianas y brechas de mediana por oficio, diferenciadas por sexo**

Oficio	Mediana hombres	Mediana Mujer	Brecha mediana
Oficiales, operarios y artesanos de artes mecánicas y de otras	\$ 280.000	\$ 160.000	43%
Trabajadores no calificados	\$ 210.000	\$ 193.000	8%
Operadores de instalaciones y máquinas y montadores	\$ 300.000	\$ 214.000	29%
Trabajadores de los servicios y vendedores de comercio	\$ 250.000	\$ 210.000	16%
Profesionales, científicos e intelectuales	\$ 907.320	\$ 600.000	34%
Técnicos profesionales de nivel medio	\$ 480.000	\$ 350.000	27%
Agricultores y trabajadores calificados agropecuarios y pesqueros	\$ 210.000	\$ 200.000	5%
Empleados de oficina	\$ 300.000	\$ 270.000	10%
Miembros del poder ejecutivo y de los cuerpos legislativos	\$ 500.000	\$ 250.000	50%
Fuerzas Armadas	\$ 500.000	\$ 400.000	20%

Fuente: Elaboración propia en base a Casen 2013

Nota al pie (28)

Por un lado, la teoría de la economía del hogar entiende la división sexual del trabajo como consecuencia de una estrategia de los miembros del hogar para maximizar el bienestar familiar (Mincer, 1962; Becker, 1981; Warnicke y Mayo, 2012). La teoría del capital humano o hipótesis de las preferencias indica que las diferencias entre hombres y mujeres se debe a la formación y capacidades diferenciadas con los que cuentan individualmente hombres y mujeres (Barraza, 2010). Bajo estos supuestos las mujeres contarían con menos recursos personales para insertarse en el mercado laboral, dada la naturaleza de tareas de crianza que debe cumplir, lo que incidiría en un menor desarrollo en este campo. Bajo esta teoría, la discriminación correspondería a la diferencia entre salarios que no puede ser asociada a la productividad (Tenjo y Bernat, 2001). En economía, la 'decisión' de participación laboral de las mujeres ha sido estudiada principalmente a través de modelos estándar de oferta laboral, los cuales utilizan variables tradicionales como edad, años de escolaridad e ingreso no laboral. Sin embargo, existe evidencia para paí-

ses desarrollados que muestra que gran parte de la participación laboral femenina no está explicada por estas variables (Mincer, 1962; Goldin, 1990; Juhn et al., 1997).

Nota al pie (29)

En este sentido, algunos autores han desarrollado modelos econométricos para explicar qué parte de las diferencias en los patrones de inserción laboral entre hombres y mujeres obedecen a factores no explicados por variables como la educación, oportunidades o experiencia laboral de hombres y mujeres. Contreras & Plaza (2010), Contreras, et al. (2012), Puentes, et al. (2011) relevan el impacto de factores culturales en la participación laboral de las mujeres, indicando que las percepciones sobre los roles de la mujer en la sociedad explican mayoritariamente su menor participación en el mercado del trabajo. Uribe-Echeverría (2008) en tanto comprueba que los roles y responsabilidades en el ámbito de la familia determinan que las esferas productiva y reproductiva se relacionen de manera distinta para hombres y mujeres. Di Pascale y Atucha (2003); Fuentes, Palma,

& Montero, (2005); Atal, Ñopo y Winder (2009) y Peticara y Astudillo (2010) por su parte, evalúan y constatan el efecto discriminación en la existencia de brechas salariales entre géneros, ya que las mujeres aunque en promedio tienen más años de escolaridad que los hombres, sus salarios son mucho menores si se las compara con hombres de similares características. El INE en un estudio publicado el 2015 también estima que las brechas salariales existentes entre hombres y mujeres son principalmente explicadas por el componente discriminación, el cual reduce significativamente el salario por hora percibido por las mujeres (por sobre el efecto capital humano o por la interacción entre ambos componentes).

Nota al pie (50)

El estudio de Dependencia en las Personas Mayores (2010) realizado por el SERNAM mide en tres tipos de dependencia: (1) Dependencia severa: individuos que siempre necesitan ayuda de otra persona, como por ejemplo personas postradas, que presenten demencia de cualquier grado o incapacidad para efectuar al menos una ABVD (actividades básicas de la vida diaria). (2) Dependencia moderada: cuando se requiere de ayuda de un tercero a veces o casi siempre para realizar al menos 2 de las siguientes actividades básicas de la vida diaria como bañarse, vestirse, comer, acostarse, etc., y ayuda para realizar 3 AIVD (actividades instrumentales de la vida diaria) como preparar comida, salir de compras, manejar sus propios dineros, hacer los quehaceres del hogar, etc. (3) Dependencia Leve: Considera a los individuos que necesitan ayuda de otra persona para realizar al menos 1 AIVD o 2 AIVD.

Nota al pie (60)

País	Período de cuidado	Subsidio/crédito
Australia		No se entrega subsidio por el cuidado de hijos. Se ofrece protección, a través de una pensión de vejez focalizada.
Austria	Hasta 4 años por hijo	Las contribuciones se basan sobre un salario mensual de €1.570 y son financiados a través de impuestos. Se comienza a otorgar el crédito a las cohortes nacidas en 1955, se entrega un subsidio hasta los 4 años de edad de cada hijo y este se contabiliza como parte de los requisitos para calificar para una pensión.
Bélgica	Máximo 3 años	El subsidio es concedido únicamente a los empleadores que se benefician del tijdskrediet. Este último es un derecho de los empleadores que han trabajado por al menos un año con el mismo empleador durante los 15 meses precedentes al tijdskrediet. Los salarios recibidos antes de la interrupción por el cuidado de niños se contabilizan en la fórmula de beneficios. Los años de cuidado de niños se contabilizan en el numerador de la fórmula de beneficios.
Canada		No hay subsidio asociado al cuidado de niños. Los años dedicados al cuidado de niños menores a 7 años se excluyen del período promediado utilizado para el cálculo de pensiones y estos también son excluidos del período de contribuciones en el esquema de contribución definido.
Chile		Se otorga un voucher previsional a cada mujer de 65 años por cada hijo nacido vivo. El bono es un equivalente al 10% de contribuciones a un salario mínimo por un período de 18 meses
República Checa	Períodos de cuidado hasta los 4 años de edad de los hijos.	Los períodos dedicados al cuidado son excluidos del tiempo promedio usado para calcular la base imponible. Hasta la cohorte nacida en 1970 las edades de retiro serán diferentes de acuerdo a la cantidad de hijos criados. Desde la cohorte nacida en 1971 las edades de retiro dejarán de ser diferentes, de acuerdo al número de hijos.
Dinamarca	Licencia maternal/paternal por un período máximo de un año desde que se comenzó a recibir el beneficio parental.	Se paga el doble del monto contribuido. El beneficiario paga 1/3 de la contribución; 2/3 es pagada por el gobierno/municipalidad. Las personas cesantes cuidadores de hijos que extienden el período de cuidado más allá de la licencia de maternidad, típicamente se cambian a otro esquema previsional, en el que existe contribución por "ATP". Otros esquemas ocupacionales de pensiones no otorgan subsidios para los períodos de inactividad laboral, causados por el cuidado de hijos.
Estonia	3 años por hijo	El Estado financia la mitad de las contribuciones del empleador que accede a los beneficios de los subsidios de cuidado de hijos hasta los 3 años de edad de cada niño. La pensión mínima a obtener equivale al sueldo mínimo.

País	Período de cuidado	Subsidio/crédito
Finlandia	Período de maternidad (11 meses)	La pensión se acumula, basada en 1,17 veces el salario sobre el cual se basa el beneficio familiar por un máximo de 11 meses.
	Período de maternidad (11 meses)	La pensión se acumula, basada en 1,17 veces el salario sobre el cual se basa el beneficio familiar por un máximo de 11 meses.
	Período de cuidado por hijos menores a 4 años.	La pensión se acumula, basada en un salario mensual ficticio de EUR 675.9 (2012) y las contribuciones son pagadas por el Estado, hasta que el niño cumple 3 años y por todo el período de tiempo que se realizó actividades de cuidado no remuneradas y se obtuvo asignaciones por cuidado de niños. Durante el permiso parental no se deben pagar contribuciones asociadas a pensiones y estas son cubiertas por el sistema de pensiones de contribuciones. Estos períodos no son incluidos en los test de ingresos para pensiones nacionales.
Francia	Período de cuidado para niños menores a 16 años (al menos 9 años)	Dos años de contribuciones por hijos en el sistema público, independientemente si en este período se está trabajando de forma remunerada. Desde el 2010 cualquiera de los dos padres puede obtener este beneficio.
		Ambos padres reciben un incremento de 10% en la pensión final pagada por el pilar público si se han cuidado 3 o más hijos.
	Período de cuidado de niños menores a 3 años (máximo 3 por los primeros dos hijos) cuando el cuidador ha interrumpido su trabajo o está por debajo de un ingreso mínimo.	Se otorgan subsidios por el primer hijo, basados en el ingreso mínimo, a familias cuyos ingresos anuales son menores a EUR 24.137. Cada hijo adicional incrementa el ingreso mínimo anual en EUR 5570. (AVPF) En el esquema ACCRO, las pensiones son incrementadas en 10% por cada hijo dependiente nacido en 2012 o después.
Alemania	3 años por hijo	Para hijos nacidos después de 1992, un padre obtiene un subsidio por un período de tres años entregándole un punto de pensión por cada año (equivalente a la contribución basada en un ingreso promedio). Para hijos nacidos antes de 1992 se entregan dos puntos de pensión. Estos derechos pueden ser otorgados a un padre empleado o desempleado o puede ser compartido entre ambos.
	Períodos de cuidado para niños hasta los 10 años de edad	Estos años se suman a los años requeridos para calificar a una pensión. Si las personas trabajan y contribuyen antes de que sus hijos cumplan 10 años o cuidan de niños menores a 10 años, ellos reciben un bono de hasta 0,33 puntos de pensiones por año. Sin embargo, esto no puede resultar en una acumulación de puntos que exceda un punto de pensión anual.
Grecia	1 año para el primer hijo (300 días continuados), 2 años para cada hijo (600 días de seguro).	Condiciones asociadas a la jubilación aplicables hasta el 31 de diciembre de 2010 y para los hijos nacidos antes de 1 de enero de 2000: las madres pueden beneficiarse de los subsidios hasta por un máximo de tres hijos.
		Condiciones de jubilación aplicables a partir del 1 de enero de 2011: cualquiera de los padres puede hacer uso del beneficio de cuidado de hijos por un máximo de 5 años consecutivos.
		Los períodos son contabilizados para cumplir con los requisitos de acceso a una pensión. Desde 2013, el crédito máximo otorgado es de 6 años.

País	Período de cuidado	Subsidio/crédito
Hungría	Períodos en los que se obtienen beneficios relacionados al cuidado de hijos (máximo 3 años por cada hijo)	Desde 1998 se debe pagar contribuciones por este tipo de beneficios, y si los montos asociados a los beneficios de cuidado de niños son favorables al asegurado, se tomarán en consideración para la contabilización de la pensión base. Las personas pueden recibir los siguientes beneficios: prestación por embarazo, prestación por cuidado de hijos, prestación por hijo y apoyo para la crianza. El primer beneficio, (terhességi gyermekágyi segély) se relaciona al permiso de maternidad o embarazo y dura 24 semanas (168 días). El beneficio corresponde a un 70% del salario anual promedio del año anterior. El segundo beneficio (gyermekgondozási díj) puede ser solicitado por uno de los padres después de que el beneficio asociado al embarazo se acabe. Es entregado durante el permiso parental y dura hasta los dos años cumplidos del hijo (un máximo de 84 semanas). El beneficio cubre 70% del salario anual promedio del año anterior hasta un máximo de dos veces el salario mínimo. Sin embargo, durante este período el padre requiere pagar contribuciones individuales a las pensiones (ej. 10% en 2012). El tercer beneficio (gyermekgondozási segély) se entrega a uno de los padres que cuida al hijo hasta el tercer cumpleaños del último (máximo 36 meses) o en caso de gemelos/mellizos hasta que lleguen a la edad de ingreso al colegio, o en el caso de hijos en situación de invalidez o crónicamente enfermos, hasta los 10 años de edad (máximo 120 meses). El monto mensual es igual a la pensión de vejez mínima de HUF 28.500 desde enero de 2008, independiente del número de hijos en la familia, sin embargo en el caso de mellizos/gemelos es igual a la pensión de vejez mínima por hijo. Después del primer cumpleaños del hijo, los abuelos pueden reclamar el beneficio. El padre que obtiene el beneficio necesita pagar las contribuciones individuales al sistema, que en el año 2012 fueron de 10%. El cuarto beneficio (gyermeknevelési támogatás) es otorgado a uno de los padres que cuida del hijo y que cuida a tres o más hijos menores durante el período del tercer y 18vo cumpleaños del hijo más joven (máximo de 60 meses). El monto mensual equivale a una pensión de vejez mínima, independientemente del número de hijos. Los períodos no se suman al cálculo de períodos acreditables, si esto es más ventajoso para el asegurado.
Islandia		No se otorgan subsidios por cuidado de hijos. Los test de residencia y de focalización de las pensiones protegen automáticamente a las mujeres que abandonan el mercado laboral remunerado por cuidar a sus hijos.
Irlanda	Períodos de cuidado por hijos menores a 12 años (máximo de 20 años)	Los períodos se excluyen del período promedio usado para calcular los beneficios de pensiones. Para hacer uso del mecanismo de subsidios, el asegurado debe vivir en el país.
Israel		No hay subsidio asociados al cuidado de niños
Italia	1 año por uno o dos hijos, 2 años por tres o más hijos	Las pensiones se aumentan para madres, por medio de una transformación más generosa del coeficiente para el cálculo de la pensión. Para madres de uno o más hijos al coeficiente de transformación de la edad de retiro se suma un año. Para madres de tres o más hijos es la edad de jubilación más dos años.
Japón	3 años (si nacen hijos mientras se cuida de uno, el período se extiende hasta que el último de los hijos cumpla 3 años).	Las contribuciones se basan en el total del salario que se obtuvo antes de obtener el permiso y se subsidia todo el período de calificación. En caso de que los padres trabajen media jornada mientras cuidan a los hijos, los beneficios de pensión se calcularán en base al ingreso promedio de jornada completa que se obtuvo con anterioridad al permiso.

País	Período de cuidado	Subsidio/crédito
Corea	1 año hasta 50 meses, según la cantidad de hijos nacidos posterior a enero de 2008.	Se exime a una persona que no se encuentra trabajando por estar cuidando hijos de pagar contribuciones durante el período solicitado. El período de beneficios puede ser aumentado, mediante el pago de las contribuciones eximidas (incluyendo a la contribución del empleador), una vez que se reanude el trabajo. Una mujer asegurada que da a luz a un hijo (a excepción del primero hijo) puede obtener subsidios asociados a la pensión, después de enero del 2008.
L u x e m - burgo	2 años por 1 hijo y 4 años por 2 hijos (asociados a los años del hijo)	Los montos de pensión se basan en el pago inmediatamente anterior al reclamo de los "años del hijo". El período se suma a las condiciones de calificación y se incluye en el componente fijo de la fórmula de pensiones. Un empleador que no pudiera obtener "años del hijo", debido a contribuciones insuficientes tienen derecho a un beneficio mensual al momento de jubilar de EUR 106 por hijo.
	Períodos de cuidado de hijos menores a 6 años.	Se contabilizan como parte de las condiciones calificadoras
México		Sin subsidio/bono por hijo.
Países Bajos		En el esquema de pensiones vejez mínimas, los períodos fuera del mercado laboral son automáticamente cubiertos. En los esquemas ocupacionales no existen bonos asociados a los períodos de inactividad, ocasionados por el cuidado de hijos, sin embargo los beneficios de pensión son acumulados durante el período de tiempo de trabajo. No obstante, muchos esquemas permiten hacer contribuciones voluntarios para cubrir los períodos de ausencia recién mencionados.
Nueva Zelanda		No hay bono asociado al cuidado de hijos. Los beneficios del esquema de pensiones públicas no son afectados por los períodos de inactividad generados por cuidado de hijos.
Noruega	Período de cuidado por hijos menores a los 6 años.	Los cuidadores obtienen pensiones equivalentes a 4,5 veces el monto básico de un año o aproximadamente NOK 365,000 en el ingreso de la pensión. Cuidadores incluyen padres que cuidan a hijos menores a los 6 años de edad e individuos que cuidan a personas en situación de invalidez o enfermedad o mayores desde el hogar.

País	Período de cuidado	Subsidio/crédito
Polonia	Desde 2009: Período de permiso de maternidad (20 semanas por el primer hijo, 31 semanas por dos hijos, 33 semanas por tres hijos, 35 semanas por cuatro hijos, 37 semanas por cinco o más hijos)	Las contribuciones asociadas al beneficio de maternidad (salario promedio neto de las contribuciones sociales de los últimos 12 meses) son pagadas por el Estado.
	Desde el 1 de enero de 2010 el padre o madre puede tomar un permiso parental equivalente a un máximo de 4 semanas por hijo (desde el 1 de enero 2012 a diciembre de 2013), posible de ser aumentado en 6 semanas desde el 1 de enero de 2014. En caso de nacimientos múltiples el permiso parental se aumenta. Padres que se encuentran en un período de permiso parental adicional pueden trabajar media jornada (pero máximo 50%). En este caso el permiso de maternidad es reducido de forma proporcional al tiempo trabajado.	Antes de 2009, las contribuciones de las pensiones se basaban en el beneficio de seguridad social utilizado como ingreso de pensión (PLN 420), invalidez y salud. Para el 2009-2011 la base mínima de contribución se corresponde con el salario mínimo (aprox. 40% del salario mínimo) y desde el 2012 corresponde al 60% del salario promedio (sin embargo la base no puede superar el salario promedio de los últimos 12 meses). En ambos casos, el Estado paga las contribuciones del padre que está utilizando el permiso parental. Todos los períodos por los que se paga una contribución califican como garantía para una pensión mínima.
	Desde el 1 de enero de 2010 el padre tiene derecho al permiso parental por dos semanas. El período parental tiene un máximo de 36 meses por hijo. Períodos de permiso parentales (3 años por hijo).	
Portugal	Períodos de licencia de maternidad	Subsidios que cubren los 6 meses anteriores al segundo mes desde que se inició la licencia por maternidad.
	Períodos de cuidado de hijos menores a 12 años (máximo 3 años), trabajando media jornada.	Los períodos se pueden tratar como si fueran de jornada completa.

País	Período de cuidado	Subsidio/crédito
República Eslovaca	Períodos de cuidado de hijos hasta los 6 años de edad.	La base imponible de las pensiones corresponde a 60% del salario previo al período de cuidado de hijos. Se basa en un salario promedio de los últimos 2 años anteriores a la ausencia laboral. Los períodos también son cubiertos en el esquema privado de contribuciones definidas.
Eslovenia	Período asociado a licencia de maternidad dura hasta 1 año.	Los beneficios asociados a este período se calculan en base al salario de la madre cuando esta se encontraba trabajando.
	Período de cuidado de hijos hasta los 3 años, trabajando media jornada.	Estos períodos son "tratados" como si el padre trabajara jornada completa. La base usada para el pago de contribuciones es el monto de la compensación o beneficio al cual el padre tiene derecho. También existe la posibilidad de pagar de forma voluntaria las contribuciones, para el período fuera del mercado laboral.
España	Licencia por maternidad	Los períodos de licencia por maternidad/paternidad están completamente cubiertos. Adicionalmente, dos años fuera del mercado laboral por dedicarse a cuidado de hijos cuentan como parte de los requisitos de elegibilidad para acceder a una pensión.
	2 años de cuidado de hijos	
Suecia	Períodos de cuidado de hijos hasta los 4 años de edad.	Las contribuciones basadas en salarios son pagadas por el Estado. Esto depende, sin embargo, del tope salarial en el sistema de pensiones.
	Períodos de beneficios parentales (16 meses)	Los beneficios asociados a paternidad pagados a personas que se encuentran con licencia parental se consideran como parte del ingreso imponible para las pensiones. El beneficiario le paga el 7% de contribución asociado a la pensión del empleado, basado en el ingreso recibido vía el beneficio. El Estado paga las "contribuciones del empleador", que corresponden a 10,21% del ingreso derivado de seguridad social, incluyendo el beneficio parental. El beneficio parental se puede pagar por un período de 480 días, de las siguientes maneras: (1) 390 días del 80% del ingreso anual del padre hasta un máximo de 10 veces el precio base; (2) 90 días a una tasa fija universal aplicada a SEK 180/day. El beneficio parental se computa diariamente. Padres que tienen un ingreso bajo un umbral mínimo o ningún ingreso, reciben un beneficio mínimo garantizado de SEK 180/day. Los 480 días de beneficios pagados se dividen de forma igual entre ambos padres (ej. 240 días a cada padre). Un padre también puede transferir hasta 180 días de sus días beneficiados al otro padre. Para aquellos que tienen un plan ocupacional "ITP", existe una recomendación dirigida al empleador para que este contribuya por un período de hasta 13 meses durante la licencia por paternidad

País	Período de cuidado	Subsidio/crédito
Suiza	Para niños menores a 16 años	Los años de cuidado de hijos (hasta los 16 años) son subsidiados en el esquema público, tomando como supuesto de que los salarios acumulados equivalen a tres veces la pensión mínima respectiva al año en el que el padre se retira. Si el padre cuidador está casado durante el período de cuidado, los subsidios son divididos de forma equitativa entre ambos esposos. Beneficios asociados al cuidado de hijos no son concedidos en esquemas ocupacionales.
Turquía	2 años por hijo	Períodos de cuidado de hijos de hasta dos años por hijo con un máximo de dos hijos, siempre y cuando el asegurado pague las contribuciones
Reino Unido	Niños menores a 12 años	<p>Antes del 6 de abril 2010, para la pensión mínima estatal, se aseguraba protección provista por Home Responsibilities Protection (HRP) y se cubrían los años asociados al bono por hijo que era concedido a al menos un hijo bajo los 16 años. HRP redujo los años requeridos para acceder a una pensión básica estatal, de manera que con suficiente HRP, solamente 20 años de trabajo fueran necesarios (incluyendo períodos en los que las contribuciones del seguro nacional podían ser acreditadas). Para la segunda pensión estatal, se bonificaban los años durante los que se recibió el bono por hijo para hijos bajo los 6 años de edad; Los padres cuidadores debían tener salarios por debajo del umbral de salarios mínimos.</p> <p>HRP se ha reemplazado por un sistema de seguro nacional semanal que entrega subsidios a padres y cuidadores. Las personas que han llegado a la edad de pensión asociada a la pensión estatal después del año 2010, pueden obtener bonificaciones si obtuvieron un bono por hijo para niños menores a 12 años. Estas bonificaciones pueden contabilizarse para la obtención de una pensión estatal básica y una pensión estatal secundaria. La cantidad de años asociadas a HRP antes de 2010 se convierten a años calificadoros para bonificaciones del seguro nacional.</p>
EEUU		No existen bonificaciones por hijos.

